

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุและทัศนคติต่อการทำงาน
หลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่
(Factors Affecting Post-Retirement Working Demand and Attitude Toward
Work of Nearly Retired Workers in Chiang Mai Province)

พชรพร อากรสกุล¹
Pacharaporn Arkornsakul¹

Received: June 12, 2023

Revised: October 13, 2023

Accepted: October 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ และ (2) ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้เตรียมเกษียณอายุงานในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สิน สำหรับปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การให้เงินแก่บุตร/หลาน และสถานะสุขภาพ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผลการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจ้างงานครั้งเวลา มีการกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ผู้เตรียมเกษียณอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ภาครัฐมีมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุโดยให้เหตุผลถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสวัสดิการที่ภาครัฐจัดสรรให้แก่ผู้สูงอายุไม่เพียงพอ

คำสำคัญ: แรงงานผู้สูงอายุ เกษียณอายุ ทัศนคติต่อการทำงาน

¹ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
Lecturer, Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University
E-mail: Pacharaporn_ark@g.cmru.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to (1) analyze factors affecting the post-retirement working demand of the nearly retired workers in Chiang Mai province, and (2) study the attitude toward work of nearly retired workers in Chiang Mai province. The samples were 400 nearly retired workers aged between 55 to 59 years old. The data were collected by using questionnaires and analyzed by Logit Model. The results showed that the factors affecting the post-retirement working demand of the nearly retired workers in Chiang Mai province were education level, number of household members, monthly income, and liabilities. Factors like gender, age, marital status, financial support for children, and health status were not statistically significant in this study. For the attitudes toward work of nearly retired workers in Chiang Mai province, it was found that most of the nearly retired workers preferred half-time employment and would like the government to set the new wage rates for elderly workers. Moreover, the nearly retired workers agreed with the government's measures to promote employment among the elderly to ensure economic security given insufficient welfare from the government.

Keywords: Elderly Workers, Retirement, Attitude Toward Work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของจำนวนผู้สูงอายุในสังคมไทย ส่งผลให้โครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานไทยเปลี่ยนแปลงไป ตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN) ที่ระบุว่า สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อร้อยละดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 และ 14 ตามลำดับ (United Nations, 2015) ซึ่งจากข้อมูลการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่าจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจาก 11.35 ล้านคนในปีพ.ศ. 2560 เป็น 13.14 ล้านคนในปีพ.ศ. 2565 และสัดส่วนผู้สูงอายุต่อจำนวนประชากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 16.8 ในปีพ.ศ.2560 เป็นร้อยละ 18.8 ในปีพ.ศ. 2565 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุ และจากการคาดการณ์ของสำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติดูแลการว่าในปีพ.ศ. 2569 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุ 15 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.4 ของประชากรทั้งประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2563) ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

การเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่องานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว (Horioka, Morgan, Niimi, and Wan, 2018; Ogawa, Mansor, Lee, Abrigo, and Aris, 2021) เนื่องจากสัดส่วนของวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้ประเทศต้องพึ่งพาแรงงานจาก

ประเทศอื่นเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย (อาภรณ์ ชิวะเกรียงไกร, 2560) ในขณะเดียวกันประชากรวัยแรงงานจะต้องแบกรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้อัตราส่วนการเป็นภาระของวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุหรือภาวะพึ่งพิงสูงขึ้น (ชลธิชา อัศวินันตร และคณะ, 2563) นอกจากนี้ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีผลกระทบด้านงบประมาณของประเทศ เนื่องจากรัฐบาลจัดเก็บภาษีได้น้อยลง ในขณะเดียวกันรัฐบาลจะต้องจัดสรรงบประมาณในส่วนของการสวัสดิการสังคมมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์และสาธารณสุข เงินอุดหนุนผู้สูงอายุ (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ) เงินบำเหน็จบำนาญต่างๆ เพื่อสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้สูงอายุ ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณส่วนอื่นๆ สำหรับนำไปใช้พัฒนาประเทศที่ลดลง เป็นต้น (เดชาวัต คงคาน้อย, บรรพต วิรุณราช และธิตต์ ตรีศิริโชติ, 2562; ชัยพัฒน์ พุฒช้อน และกนต์พัฒน์ พรศิริวัชรสิน, 2561)

จากสถานการณ์การเป็นสังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเริ่มออกมาตรการรับมือในด้านต่างๆ เช่น การให้เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การส่งเสริมทักษะให้แก่ผู้สูงอายุ การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยการลดภาษีให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) นอกจากนี้ได้บรรจุประเด็นความท้าทายของภาวะสังคมสูงวัยในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) และมีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) เป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุของประเทศ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ และมีหลักประกันที่มั่นคง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

อย่างไรก็ตามแม้จะพบว่าจำนวนผู้สูงอายุนั้นมีการเพิ่มขึ้น แต่ก็พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่นั้นก็มีการพึ่งพาตนเองเช่นกัน (รัชพล อ่ำสุข, 2558) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบว่าผู้สูงอายุในปัจจุบันมีความพร้อมและมีความต้องการที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุมากกว่าในอดีต (Lepisto and Pratt, 2017; Fisher et al., 2016) อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงขึ้นด้วยวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่ทันสมัย ผู้สูงอายุมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่สามารถช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ในการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุอาจมาจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ความต้องการทางการเงินเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต การมีภาระหนี้สิน การมีภาระการพึ่งพิงวัยเด็ก และวัยสูงอายุ (Szinovacz and DeViney, 2000) ความไม่เพียงพอของเงินบำเหน็จ/บำนาญ และสวัสดิการที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอ (Henkens and van Solinge, 2021; Arkornsakul, P., Puttitanun, T., and Jongadsayakul, W., 2020) ซึ่งการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุจะเป็นไปตามทฤษฎีอุปทานแรงงานส่วนบุคคล (Borjas, 2013) ที่ระบุว่า การตัดสินใจทำงานของแรงงานหรือบุคคลนั้นมาจากการเลือกระหว่างการงานกับการเลือกพักผ่อน โดยบุคคลจะเลือกส่วนผสมของการทำงานกับการพักผ่อนที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดของรสนิยมและข้อจำกัดทางการเงินที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้แต่ละบุคคลจะตัดสินใจทำงานเมื่อคาดว่าจะผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเลือกทำงานมีมากกว่าการเลือกไม่ทำงาน (Stock and Wise, 1990)

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุในภาคเหนือจะพบว่า จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือที่มีประชากรผู้สูงอายุเป็นอันดับที่ 3 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานครและนครราชสีมา โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุร้อยละ 19.6 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ประกอบกับการเป็นศูนย์การทางเศรษฐกิจของ

ภาคเหนือทั้งภาครัฐและเอกชน และมีแนวโน้มที่จะขยายความเป็นเมืองมากขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุในจังหวัดมีโอกาการทำงานและการพัฒนาตนเองได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น การเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุถือเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญและควรเริ่มตั้งแต่วัยทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุสุดท้ายก่อนการเกษียณ ซึ่งหากบุคคลใดที่เริ่มวางแผนได้เร็ว ย่อมมีความได้เปรียบมากกว่าบุคคลอื่นๆ เนื่องจากบุคคลนั้นสามารถเตรียมความพร้อมให้แก่ตนเองในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานหลังเกษียณเพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการได้งานทำมากกว่าคนอื่นๆ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในเชิงข้อเสนอแนะทางนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมในการสนับสนุนการทำงานของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนเป็นแนวทางในการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือต่อการจัดการแรงงานภายใต้สถานการณ์การเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี และอาศัยอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 128,424 คน (กรมการปกครอง, 2564) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจภาคสนามเพื่อดำเนินการเก็บกลุ่มตัวอย่างจากผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี และอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Selection) นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุ ข้อมูลความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อมูลการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ข้อมูลความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้สูงอายุในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ข้อมูลรูปแบบการจ้าง

งานของผู้สูงอายุ จากแหล่งข้อมูล เอกสารที่เผยแพร่ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไลน์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ประกอบการสร้างข้อคำถามและใช้ในการวิเคราะห์

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะมีการให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจะถูกแบ่งออกเป็นสองรอบ คือ รอบแรก (Pre-Survey) 30 ชุด และรอบที่สอง (Final-Survey) จำนวน 400 ชุด สำหรับข้อคำถามจะแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน เป็นต้น 2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลด้านการงานและเศรษฐกิจ เช่น รายได้ต่อเดือน ความต้องการทำงาน และไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ การมีภาระหนี้สิน ความพึงพอใจในภาวะการเงิน เป็นต้น และ 3) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะสังคมและสุขภาพ เช่น การให้เงินแก่บุตร/หลาน ภาระการพึ่งพิงวัยเด็ก ภาระการพึ่งพิงวัยสูงอายุ สภาวะสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ข้อคำถามในส่วนของการทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตามจะเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่มี 2 ค่า คือ 0 และ 1 เท่านั้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์หนึ่งๆ โดยมีการพัฒนามาจากแบบจำลองเชิงเส้น (Linear Probability Model: LPM) ซึ่งมีความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไข (Gujarati, 2004) สามารถเขียนสมการแบบจำลองได้ดังนี้

$$P_i = E(Y = 1 | X_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i$$

โดยที่ P_i คือ ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์หนึ่ง X_i คือ กลุ่มของตัวแปรอธิบาย Y คือ ตัวแปรตามเชิงคุณภาพ (0 และ 1) หรือ 2 ทางเลือก และ β คือ ค่าพารามิเตอร์ สำหรับแบบจำลองโลจิสต์มีพื้นฐานมาจากฟังก์ชันโลจิสติก (Logistic Function) ที่มีการกำหนดฟังก์ชันการแจกแจงความน่าจะเป็นสะสมแบบโลจิสติกส์ (Logistic Cumulative Distribution Function) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$P_i = E(Y = 1 | X_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}}$$

สามารถจัดในรูปฟังก์ชันการแจกแจงแบบโลจิสติกเพื่อให้่ายต่อการอธิบายได้ดังนี้

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{e^{Z_i}}{1 + e^{Z_i}}$$

$$1 - P_i = 1 - \frac{e^{Z_i}}{1 + e^{Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{Z_i}}$$

เมื่อกำหนดให้ $Z_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$ โดยที่ Z_i มีค่าอยู่ระหว่าง $-\infty$ ถึง $+\infty$ ส่งผลให้ค่า P_i มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งก็คือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์หนึ่ง ดังนั้น $1 - P_i$ คือ ความน่าจะเป็นที่ไม่เกิดเหตุการณ์นั้น และ e มีค่าประมาณ 2.718 ดังนั้น สามารถเขียนให้อยู่ในรูปของอัตราส่วนความเป็นไปได้ (Odds Ratio) ของการเกิดเหตุการณ์ต่อความน่าจะเป็นที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ ได้ดังนี้

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{-Z_i}} = e^{Z_i} = 1 + e^{\beta_1 + \beta_2 X_i} = e^{\beta_1} \cdot e^{\beta_2 X_i}$$

สามารถจัดสมการในรูปของ Natural Logarithm โดยที่ L_i คือ Log of Odds Ratio และ u_i คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงแบบโลจิสติก ได้ดังนี้

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = \beta_1 + \beta_2 X_i + u_i$$

เนื่องจากแบบจำลองโลจิสเป็นแบบจำลองการวิเคราะห์การแปรผันสองทาง (Binary Analysis) และใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์จากความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) ดังนั้น ในการศึกษาว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรมีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่ สามารถเขียนสมการของแบบจำลองได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Sex} + \beta_2 \text{Age} + \beta_3 \text{Edu} + \beta_4 \text{Sta} + \beta_5 \text{Num} + \beta_6 \text{Inc} + \beta_7 \text{Debt} + \beta_8 \text{Exp} + \beta_9 \text{Heal} + \varepsilon_i$$

โดยผู้วิจัยกำหนดตัวแปรตาม (Y_i) ที่ใช้ในการศึกษาคือ ความต้องการทำงาน หรือไม่ทำงานหลังเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง โดยการทำงานนั้นอาจนำมาซึ่งการได้ค่าตอบแทนหรือไม่ได้ค่าตอบแทน และรวมถึงการทำงานทั้งในระบบและนอกระบบ โดยคำตอบที่ได้จะมีระดับการวัดแบบจัดกลุ่ม (Nominal Scales) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ($Y_i = 0$) และกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ($Y_i = 1$)

สำหรับตัวแปรอิสระผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านการงานและเศรษฐกิจ ซึ่งในข้อคำถามจะสะท้อนถึงความต้องการทำงานและภาวะทางการเงิน เช่น รายได้ต่อเดือน ความต้องการทำงานและไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ การมีภาระหนี้สิน ความพึงพอใจในภาวะการเงิน เป็นต้น 3) ปัจจัยด้านลักษณะสังคมและสุขภาพ จะประกอบด้วยข้อคำถามที่สะท้อนถึงภาระการพึ่งพิงและข้อจำกัดด้านสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณของผู้เตรียมเกษียณอายุ เช่น ค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร/หลาน ภาวะการพึ่งพิงวัยเด็ก ภาวะการพึ่งพิงวัยสูงอายุ สภาวะสุขภาพ เป็นต้น แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ถูกใช้ในแบบจำลองโลจิต (Logit Model)

ตัวแปร	สัญลักษณ์	คำนิยาม
ตัวแปรตาม		
ความต้องการทำงาน หลังเกษียณอายุ	Y	ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัด เชียงใหม่ (กำหนดให้ Y=1 มีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ และ Y=0 ไม่ ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ)
ตัวแปรอิสระ		
เพศ	Sex	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (กำหนดให้ 1 = เพศชาย และ 0 = เพศหญิง)
อายุ	Age	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปี)
ระดับการศึกษา	Edu	ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
สถานภาพการสมรส	Sta	สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวนสมาชิก	Num	จำนวนสมาชิกของผู้ตอบแบบสอบถาม
รายได้	Inc	รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม
ภาระหนี้สิน	Debt	การมีภาระหนี้สินของผู้ตอบแบบสอบถาม (กำหนดให้ 1 = มีภาระหนี้สิน และ 0 = ไม่มีภาระหนี้สิน)
ภาระพึ่งพิง	Exp	การมีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร/หลานที่อาศัยอยู่ร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงาน (กำหนดให้ 1 = มีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร/หลาน และ 0 = ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร/หลาน)
สุขภาพ	Heal	ระดับความพอใจในภาวะสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่มา: จากการศึกษา

โดยงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ จาก
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เลขที่ COA No.151/2022

สำหรับข้อมูลทางสถิติของตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะแสดงดังตารางที่ 2 ซึ่งแสดงตารางสถิติ
โดยรวมของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ตารางที่ 2 สถิติโดยรวมของตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Obs	Mean	Std. Dev	Min	Max
ความต้องการทำงาน	400	0.68	0.42	0	1
เพศ	400	0.53	0.51	0	1
อายุ	400	57.8	0.43	55	59
ระดับการศึกษา	400	6.47	0.45	3	8
สถานภาพการสมรส	400	2.89	0.57	1	4
จำนวนสมาชิก	400	2.15	0.44	1	6
รายได้	400	3.01	0.33	2	5
ภาระหนี้สิน	400	0.66	0.41	0	1
ภาระพึ่งพิง	400	0.52	0.53	0	1
สุขภาพ	400	2.17	0.34	1	4

ที่มา: จากการคำนวณ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่

ในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 46.75 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 59 ปี ร้อยละ 27.50 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 38.00 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 38.75 ลักษณะที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเอง/ คู่สมรส ร้อยละ 58.50 ลักษณะการอยู่อาศัยร่วมกับครอบครัว ร้อยละ 53.50 โดยสมาชิกที่อาศัยอยู่ร่วมกันส่วนใหญ่มีจำนวน 2-5 คน ร้อยละ 34.75 รายได้หลักต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 54.00 โดยมีแหล่งรายได้จากการประกอบอาชีพ ร้อยละ 65.00 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพรองและก่อให้เกิดรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ร้อยละ 55.25 ในส่วนของความเพียงพอของรายได้ต่อเดือนพบว่า ส่วนใหญ่เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บออม ร้อยละ 78.00 มีวิธีการจัดการในกรณีรายได้ไม่เพียงพอโดยการกู้ยืมญาติพี่น้องและ/ หรือคนรู้จัก ร้อยละ 52.75 สำหรับประเด็นด้านภาระหนี้สิน พบว่า ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินร้อยละ 85.25 มีโรคประจำตัวคือโรคความดันโลหิตและโรคเบาหวาน ร้อยละ 86.75 เมื่อถามถึงความพอใจในสุขภาพของตนเองในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ค่อยพอใจ ร้อยละ 78.75 แต่เมื่อถามถึงความพอใจเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่พอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.50

จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ ผู้สูงอายุในวัยต้น (60-69 ปี) เป็นช่วงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ โดยส่วนมากมักประกอบธุรกิจของตนเอง ทำการเกษตร ค่าขาย ธุรกิจส่วนตัว งานที่ปรึกษา ลักษณะงานส่วนใหญ่จะมีความยืดหยุ่นกำหนดเวลา ทั้งนี้เหตุผลที่ผู้สูงอายุต้องการทำงาน ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานได้ เหตุผลด้านเศรษฐกิจต้องการหารายได้ เหตุผลทางสังคมไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการทำงานมีเหตุผล ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือต้องการพักผ่อน เหตุผลด้านเศรษฐกิจคือไม่มีปัญหาทางการเงิน เหตุผลทางสังคมคือต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว ทั้งนี้รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ มักมีความต้องการทำงานเบากว่าเดิมทำงานเดิม หรืองานที่เหมาะสม เช่น งานที่ใช้ทักษะสูง ส่วนแรงงานที่ขาดแคลน คือแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ส่วนความต้องการจ้างงาน พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ทั้งนี้เงื่อนไขในการทำงานของผู้สูงอายุ คือตัวผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นของเวลา การดูแลสุขภาพและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และการขาดแคลนทุนในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางส่วนมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุว่าเป็นผู้ที่มักมีอาการเจ็บป่วย ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน แต่มีข้อดีคือมีคุณธรรมน่าเชื่อถือและมีมนุษยสัมพันธ์ดี ปัจจัยที่มีผลการต่อการจ้างงานผู้สูงอายุแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ เงินบำเหน็จบำนาญ ภาวะหนี้สิน ปัจจัยด้านสุขภาพและการเกื้อหนุน ได้แก่ ภาวะ สุขภาพของผู้สูงอายุ การเกื้อหนุนของสมาชิกในครอบครัว 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมหภาค คือ ความต้องการจ้างแรงงานจะ เพิ่มขึ้นถ้าเศรษฐกิจขยายตัว ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสถาบัน คือ กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้าง

งาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ ทักษะคนและ บรรทัดฐานของนายจ้างที่มีต่อผู้สูงอายุ และปัจจัยด้านผู้สูงอายุ คือ ประสบการณ์ความชำนาญในงาน ความรับผิดชอบ ความพร้อมของร่างกาย

ในส่วนถัดมาจะเป็นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การประมาณค่าจากแบบจำลองโลจิต (Logit Model) เนื่องจากเป็นแบบจำลองการวิเคราะห์การแปรผันสองทาง (Binary Analysis) ที่กำหนดให้การแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (ε_i) มีลักษณะการแจกแจงแบบโลจิสติกส์ (Logistic Distribution) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์หนึ่งๆ โดยมีการพัฒนามาจากแบบจำลองเชิงเส้น (LPM) ซึ่งมีความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไข (Gujarati, 2004) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรมีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่ เขียนสมการของแบบจำลองได้ดังนี้

$$Y = 0.212 - 0.07Sex + 0.66Age - 0.024Edu + 0.009Sta + 0.153Num \\ + 0.049Inc + 0.201Debt + 0.215Exp + 0.142Heal$$

จากผลการประมาณสมการพบว่าค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.497 โดยตัวแปรที่มีผลต่อความต้องการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้

1) ระดับการศึกษา (Edu) โดยระดับการศึกษามีผลในทิศทางตรงข้ามกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุของกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ผู้เตรียมเกษียณอายุมีความน่าจะเป็นในการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุลดลง โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เท่ากับ -0.024 หากพิจารณาที่ค่า Odd Ratio จาก Exp (B) จะพบว่าหากระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุลดลง 1.259 เท่า

2) สมาชิกในครัวเรือน (Num) พบว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีผลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณ กล่าวคือจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่อโอกาสที่ผู้เตรียมเกษียณอายุจะตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เท่ากับ 0.153 หากพิจารณาที่ค่า Odd Ratio จาก Exp (B) จะพบว่าหากจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 คน จะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณของผู้เตรียมเกษียณอายุเพิ่มขึ้น 2.669 เท่า

3) รายได้ต่อเดือน (Inc) พบว่า ตัวแปรรายได้ต่อเดือนมีผลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ กล่าวคือ ผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เท่ากับ 0.049 หากพิจารณาที่ค่า Odd Ratio จาก Exp (B) จะพบว่าหากระดับรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ผู้เตรียมเกษียณอายุมีโอกาสตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณเพิ่มขึ้น 1.915 เท่า

4) ภาระหนี้สิน (Debt) โดยที่ภาระหนี้สินมีผลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ กล่าวคือ การมีภาระหนี้สินที่เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) เท่ากับ 0.201 หากพิจารณาที่ค่า Odd Ratio จาก Exp (B) จะพบว่าหากผู้เตรียมเกษียณอายุมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้โอกาสการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุเพิ่มขึ้น 3.788 เท่า แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประมาณการแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model)

ตัวแปรอิสระ	Coefficient	P-value	Exp (B)	ทิศทาง
ค่าคงที่ (C)	0.212***	0.000	2.040	+
เพศ (Sex)	-0.070	0.123	-0.799	-
อายุ (Age)	0.066	0.214	0.999	+
ระดับการศึกษา (Edu)	-0.024**	0.012	-1.259	-
สถานะภาพ (Sta)	0.009	0.351	0.167	+
สมาชิกในครัวเรือน (Num)	0.153***	0.000	2.669	+
รายได้ (Inc)	0.049***	0.001	1.915	+
ภาระหนี้สิน (Debt)	0.201***	0.000	3.788	+
ค่าใช้จ่าย (Exp)	0.215	0.412	4.354	+
สุขภาพ (Heal)	0.142	0.221	2.345	+
Number of observations			400	
Pct. Correct Pred.			64.727	
Restricted log likelihood			-653.512	
R-squared (R ²)			0.497	

หมายเหตุ: *, **, และ *** แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1, 0.05, และ 0.01 ตามลำดับ

ที่มา: จากการคำนวณ

ซึ่งจากผลการประมาณค่าจะพบว่าลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทำให้ทราบว่าลักษณะของผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานต่อภายหลังการเกษียณคือผู้สูงอายุที่มีระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย หรือระดับรายจ่ายที่สูง เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายการดูแลสุขภาพ หลาย และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1 – 2 คน หรือมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ประกอบอาศัยน้อยกว่า 1 – 2 คน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังคงมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องดูแลส่งผลให้ผู้สูงอายุกลุ่มมีความต้องการทำงานต่อภายหลังการเกษียณ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุของผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ มีทัศนคติต่อรูปแบบลักษณะการจ้างงานที่เหมาะสมต่อผู้สูงอายุ คือ จ้างงานครึ่งเวลา (ทุกวันทำการ วันละ 4 ชั่วโมง) ร้อยละ 48.50 เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบค่าจ้างที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ผู้เตรียมเกษียณอายุเห็นว่าควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ร้อยละ 61.00 สำหรับประเภทของงานที่เหมาะสมแก่แรงงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ผู้เตรียมเกษียณอายุระบุว่า ควรเป็นงานวิชาการ เช่น ครู อาจารย์ วิทยากร รองลงมาคือ งานประเภทงานบริหาร เช่น ตำแหน่งผู้บริหารในองค์กร หรือหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน งานบริการสังคม งานบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข งานรับจ้างภาคบริการ และงานให้คำปรึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรพงศ์ ขวณขม, อีระวัฒน์ จันทิก, และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) เนื่องจากงานดังกล่าวมีลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้กำลัง

แรงงานสูง และไม่จำเป็นต้องเข้างานติดต่อกันหลายชั่วโมง (นงนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย, 2552; ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ, 2551) สำหรับประเภทงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานรับจ้างภาคอุตสาหกรรม งานที่มีลักษณะเสี่ยงอันตราย งานที่ต้องใช้ความระมัดระวัง งานรับจ้างภาคเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ซึ่งผู้เตรียมเกษียณอายุมองว่า ลักษณะงานดังกล่าวเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายจึงไม่เหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของผู้สูงอายุ โดย Gustman and Steinmeier (2009) ระบุว่า ปัจจัยด้านสุขภาพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน โดยผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีจะเลือกที่จะหยุดทำงานและทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพดี ดังนั้นเมื่อลักษณะงานมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ และต้องใช้พลังกำลังมากๆ จึงไม่สอดคล้องตามความต้องการของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามถึงความคิดเห็นในประเด็นของมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุของภาครัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ภาครัฐมีมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ร้อยละ 94.25 โดยให้เหตุผลถึงความจำเป็นทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสวัสดิการที่ภาครัฐจัดสรรให้แก่ผู้สูงอายุไม่เพียงพอ สำหรับกลุ่มเตรียมเกษียณอายุที่ไม่เห็นด้วยกับมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุของภาครัฐเนื่องจากมีภาระต้องดูแลบุตรหลาน และต้องการพักผ่อน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้ต่อเดือน และภาระหนี้สิน โดยปัจจัยระดับการศึกษาเป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่ส่งผลในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยในงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อระดับรายได้จากการประกอบอาชีพ (Patimah, Rusydi and Kesuma, 2023; Misdawita and Utami, 2022) ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาน้อยมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยเช่นกัน จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพื่อรักษาสถานะภาพทางการเงินหลังเกษียณอายุราชการให้เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สำหรับปัจจัยจำนวนสมาชิกในครัวเรือน พบว่าส่งผลในทิศทางบวกต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น จึงอาจส่งผลต่อการเลือกทำงานต่อหลังเกษียณเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน รวมถึงช่วยลดภาระของบุตร/หลาน (ธาราทิพย์ พ่วงเชียง, 2555; สุภาพร ยิ่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์, 2561; สโรชา เกษมโสตร์, 2562) นอกจากนี้จากงานของ Szinovacz and DeViney (2000) พบว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีผลต่อการเลือกทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยเฉพาะครัวเรือนที่มีอัตราการพึ่งพิงสูง สำหรับปัจจัยรายได้ต่อเดือน (Inc) พบว่า ตัวแปรรายได้ต่อเดือนมีผลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ ซึ่งผลการประมาณที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yang (2011) ที่ระบุว่า ผู้ที่เกษียณอายุยังคงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน เนื่องจากหลังเกษียณอายุผู้เกษียณอายุจะมีแหล่งรายได้หลักคือเงินบำนาญ แต่หากผู้สูงอายุมีการทำงานต่อหลังเกษียณจะทำให้ผู้เกษียณอายุมีแหล่งรายได้เสริมเพื่อช่วยลดความเสี่ยงด้านการเงิน และส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับ

การศึกษาของ Dingemans and Henkens (2019) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับเงินบำนาญน้อยและไม่มีคู่สมรสจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในชีวิต และจากการศึกษาของ Maestas (2010) ระบุว่า ผู้ที่มีรายได้ก่อนเกษียณอายุมากจะตัดสินใจทำงานต่อเนื่องจากต้องการรักษาระดับรายได้หลังเกษียณอายุ ขณะที่การศึกษาของ Amilon amoand Nielsen (2010) ระบุว่า ในประเทศเดนมาร์กการได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพจากภาครัฐส่งผลให้ผู้เกษียณอายุเลือกที่จะไม่ทำงาน สำหรับปัจจัยภาระหนี้สิน (Debt) พบว่ามีผลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ที่พบว่าปัจจัยทางด้านหนี้สินที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เตรียมเกษียณอายุจำเป็นต้องทำงานเพื่อนำมาใช้จ่ายชำระหนี้สิน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Nilsson (2016) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านการเงินส่วนบุคคล (Personal Financial) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้สูงอายุเลือกทำงานต่อหลังเกษียณ นอกจากนี้ Henkens and van Solinge (2021) ได้สรุปว่า นอกจากปัจจัยด้านสถาบันหรือนโยบาย ด้านองค์กรหรือลักษณะงานแล้ว ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรส โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานะทางการเงินของครอบครัว และคู่สมรส มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณเช่นกัน ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหลังเกษียณของคู่สมรสด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าสถานะทางการเงินของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ

นอกจากนี้จากผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุไทย ที่พบว่าแรงงานสูงอายุในวัยต้น (60-69 ปี) เป็นช่วงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ โดยส่วนมากมักประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม เป็นการทำงานนอกระบบ ลักษณะงานส่วนใหญ่จะมีความยืดหยุ่นในการกำหนดเวลา (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุภนต์ จรัสสิทธิ์, 2563) ทั้งนี้เหตุผลที่ผู้สูงอายุต้องการทำงาน ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานได้ เหตุผลด้านเศรษฐกิจต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงชีพเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอ (นงนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย, 2552) เหตุผลทางสังคมไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และนงนุช อินทวิเศษ, 2551) ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการทำงานมีเหตุผล ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือต้องการพักผ่อน เหตุผลด้านเศรษฐกิจคือไม่มีปัญหาทางการเงิน เหตุผลทางสังคมคือต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว (Arkornsakul, P., Puttitanun, T., and Jongadsayakul, W., 2020) ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุจะตัดสินใจหยุดจากการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วว่าการเกษียณตนเองก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าการยังคงทำงานต่อหลังเกษียณอายุ (Feldman and Beehr, 2011) อย่างไรก็ตามสำหรับผู้สูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อรูปแบบการทำงานของสูงอายุ มักมีความต้องการทำงานเบากว่าเดิมทำงานเดิม หรืองานที่เหมาะสม เช่น งานที่ใช้ทักษะสูง ส่วนแรงงานที่ขาดแคลน คือแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ส่วนความต้องการจ้างงาน พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ทั้งนี้เงื่อนไขในการทำงานของผู้สูงอายุ คือตัวผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นของเวลา การดูแลสุขภาพและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และการขาดแคลนทุนในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางส่วนมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุว่าเป็นผู้ที่มักมีอาการเจ็บป่วย ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน แต่มีข้อดีคือมีคุณธรรมน่าเชื่อถือและมีมนุษยสัมพันธ์ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้ที่เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ทราบว่ามิผู้เตรียมเกษียณอายุในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความประสงค์ที่จะทำงานต่อเป็นจำนวนไม่น้อย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความจำเป็นต้องทำงานต่อภายหลังเกษียณ โดยในกลุ่มนี้มีปัจจัยหลัก 2 ประเด็นคือ รายได้ และภาระหนี้สิน ซึ่งจากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เหมาะสมหรือความไม่เพียงพอของสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และ 2) กลุ่มที่ต้องการทำงานแต่ไม่ได้มีความจำเป็นในการทำงาน ผู้เตรียมเกษียณอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะการอยู่อาศัยโดยลำพังไม่ได้อยู่อาศัยร่วมกับญาติพี่น้องหรือบุตรหลาน ดังนั้น ภาครัฐและผู้วางนโยบายควรทบทวนเรื่องการจัดสวัสดิการโดยเฉพาะการกำหนดอัตราเบี้ยยังชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อลดปัญหาค่าครองชีพในกลุ่มผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ควรมีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2) จากผลการศึกษาสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุไทยที่พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานเนื่องจากเงื่อนไขในการทำงานของผู้สูงอายุ ดังนั้นรัฐบาลและผู้วางนโยบายควรส่งเสริมและจูงใจให้นายจ้างพิจารณาจ้างงานต่อเนื่องในกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ เช่น การให้สิทธิลดหย่อนภาษีในสถานประกอบการที่นำร่อง โดยนำค่าจ้างผู้เตรียมเกษียณอายุที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างถึง 65 ปี มาลดหย่อนภาษีมากกว่า 1 เท่า การให้สิทธิช่วยสมทบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนำร่องขยายอายุเกษียณถึง 65 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุหลังวัยเกษียณมากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ ควรมีการสำรวจกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุที่อายุระหว่าง 55-59 ปี ที่มีความต้องการจะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เช่น ตำแหน่งงานที่ต้องการ ระยะเวลาการทำงาน อัตราค่าจ้าง รวมทั้งควรมีการจัดเก็บข้อมูลในส่วนของคุณภาพชีวิต เพื่อให้ฝั่งของนายจ้างสามารถวางแผนรับผู้สูงอายุเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยลดปัญหาอุปสรรคและอุปทานของตลาดแรงงานที่ไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามการเข้าถึงฐานข้อมูลของฝั่งนายจ้างอาจต้องมีการกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงต่างๆ โดยเฉพาะการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

4) กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้แผนบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัยในด้านการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและสวัสดิการของผู้สูงอายุ ควรมีการจัดอบรมหรือทำทบทเรียนออนไลน์ให้กับผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเกี่ยวกับทักษะจำเป็นและสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุ โดยหากผู้เตรียมเกษียณอายุที่ผ่านการอบรมจะมีโอกาสในการได้รับการจ้างงานหลังเกษียณมากขึ้น เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เตรียมเกษียณอายุมีการเตรียมความพร้อมของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจมหภาคประกอบเพื่อดูอิทธิพลของสภาวะทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งอาจมีผลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้ที่เตรียมเกษียณอายุ
- 2) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มผู้เตรียมเกษียณอายุที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากช่วงอายุที่กว้างขึ้น (51-59 ปี) เนื่องจากในปัจจุบันผู้คนมีการวางแผนเพื่อเตรียมเกษียณอายุที่เร็วขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2564). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564 จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ.2561-2580. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). รายงานสถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยประจำปี 2564. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุภนต์ จรัสสิทธิ์. (2563). โครงการสถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ. (2563). โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิต และการคุ้มครอง. วิทยาลัยประชากรศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ได้รับทุนสนับสนุนโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ. (2551). รายงานโครงการศึกษาวิจัยแนวทางและ มาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพัฒน์ พุ่มซ้อน และกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน. (2561). แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุไทย. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษย์และสังคมศาสตร์, 1(1), 25-35.
- เดชาวัต คงคาน้อย, บรรพต วิรุณราช และธีทัต ตรีศิริโชติ. (2562). แนวทางการจัดงบประมาณผู้สูงอายุที่เหมาะสมของประเทศไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 12(2), 237-261.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564 จาก <http://bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>
- ธราทิพย์ พ่วงเชียง. (2555). ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นงนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2559 จาก http://thaitgri.org/images/document/Research_tgri/WorkResearch.pdf

- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรพงศ์ ชวนชม, ชีระวัฒน์ จันทิก, และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์*, 13(1), 107-116.
- รัชพล อ่ำสุข. (2558). *การทำงานของผู้สูงอายุไทย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และนงนุช อินทวิเศษ. (2551) *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสม ในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สโรชา เกษมโสตร์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ*. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2566 จาก <https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/309455.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2565*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2566 จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Forms/AllItems.aspx>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2563). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553-2583*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2566 จาก <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/3d52c7fd-b4d1-4040-aeaa-903639fc854c/resource/5f575779-78dd-4b0e-b41a-f3f79c6344bb/download/5.-..pdf>
- สุภาพร ยิ่งยืน และปริณดา จิตราภรณ์. การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2* (หน้า 662-676). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อัมภินี ลากสมบุญรัตน์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 42(3): 18-33.
- อาภรณ์ ชีวะเกรียงไกร. (2560). ผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2566 จาก <http://bangkokbiznews.com/blog/detail/>
- Amilon, A., & Nielsen, T. H. (2010). 9. *How does the option to defer pension payments affect the labour supply of older workers in Denmark?*. Working and ageing.
- Arkornsakul, P., Puttitanun, T., & Jongadsayakul, W. (2020). Labor Supply Intention of the Elderly in Thailand. *Chiang Mai University Journal of Economics*, 24(2), 1-16.
- Borjas, G. J. (2013). *Labor economics*. 6th edition. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2019). Working after retirement and life satisfaction: Cross-national comparative research in Europe. *Research on Aging*, 41(7), 648-669.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.

- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics*. New York: the McGraw-Hill Companies. Inc.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. (2009). How changes in social security affect recent retirement trends. *Research on Aging*, 31(2), 261-290.
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. In *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 269-285). Academic Press.
- Horioka, C. Y., Morgan, P. J., Niimi, Y., & Wan, G. (2018). Aging in Asia: Introduction to symposium. *Review of Development Economics*, 22(3), 879-884.
- Kim, S. (2016). Factors affecting employment retention among older workers in South Korea. *Working with Older People*, 20(1), 14-22.
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
- Maestas, N. (2010). Back to work expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748.
- Misdawita, M., & Utami, B. C. (2022). Analysis of Factors Affecting the Income of Working Women. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2).
- Nilsson, K. (2016). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life—a review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(5), 490-505.
- Ogawa, N., Mansor, N., Lee, S. H., Abrigo, M. R., & Aris, T. (2021). Population aging and the three demographic dividends in Asia. *Asian Development Review*, 38(1), 32-67.
- Patimah, S., Rusydi, G., & Kesuma, I. M. (2023). The Effect of Capital Quantity and Education Level on Income of Grocery Traders at Lubuklinggau Inpres Market. In *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1(1), 73-80.
- Shimizutani, S. (2011). A new anatomy of the retirement process in Japan. *Japan and the World Economy*, 23(3), 141-152.
- Stock, J. H., & Wise, D. A. (1990). Pensions, the option value of work, and retirement. *Econometrica*, 58(5), 1151-1180.
- Szinovacz, M. E., & DeViney, S. (2000). Marital characteristics and retirement decisions. *Research on aging*, 22(5), 470-498.
- United Nations. (2015). *World Population Ageing 2015*. Department of Economic and Social Affairs Population Division.
- Yang, Y. (2011). No way out but working? Income dynamics of young retirees in Korea. *Ageing & Society*, 31(2), 265-287.