

## บทความวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุขศิริเสรีกุล  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

# การบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทยด้วยการจ้างแรงงานที่เกษียณอายุการทำงาน<sup>1)</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษายานำเสนอแนวทางการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังเกษียณฯ ข้อมูลอุปสงค์ต่อและข้อมูลอุปทานของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะได้ถูกรวบรวมและวิเคราะห์ด้วยวิธี Logistic Regression Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาดำเนินการของหน่วยงาน ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต และค่าใช้จ่ายด้านแรงงานมีผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่ออุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุทำงานหลังเกษียณ อุปทานของแรงงานสูงอายุทำงานหลังเกษียณถูกกำหนดด้วยขนาดของหน่วยงานและเงินเดือน จำนวนแรงงานที่มีทักษะเกษียณอายุในภาคบริการที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศคำนวณได้จากการปรับผลการศึกษาอุปสงค์และอุปทานเข้ากับข้อมูลการสำรวจแรงงานของสำนักสถิติพยากรณ์ ค่าใช้จ่ายในการผลิตนักศึกษาประมาณการได้จากการใช้ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองของคณะที่เกี่ยวข้องสะท้อนมูลค่าที่สังคมประหยัดได้จากการจ้างแรงงานเกษียณอายุ ข้อเสนอแนะคือเพื่อที่จะบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานทักษะที่เกษียณมากขึ้น จำเป็นต้องให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และมีมือแรงงานเฉพาะด้าน

# An Approach to Lessen the Shortage of Skilled Workers in Thailand's Service Sectors by Employing the Retired Workers

Somchai Suksiriserekul, Ph.D.

Faculty of Economics, Thammasat University

E-mail : somasuk@econ.tu.ac.th

## Abstract

The study attempts to provide an approach to lessen the shortage of skilled workers by employing the retired ones. Information involving the demand for and the supply of elderly skilled workers was collected and analyzed by logistic regression method. The findings show that the operation period of agencies, spending on the improvement of the production technology and labor costs have statistically significant impacts on the demand for senior workers after their retirement. The supply of skilled retirees is affected by size of organizations and salary. The number of skilled workers reaching their retirement period in the relevant service sector at the national level is computed based on the adjustment of the estimated demand and supply to the labor data surveyed by the Statistical Forecasting Bureau. Education costs, approximated by using information from the self-assessment report (SAR) of relevant faculties, represent the savings occurred to the society by employing retired workers. It is recommended that in order to alleviate the shortage of skilled labor by hiring more skilled retirees, it is necessary to render them appropriate training to enhance their computer skills, foreign language skills and skill specialization.

<sup>1</sup> งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งชาติของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

This work was supported by the Higher Education Research Promotion and National Research University Project of Thailand, Office of the Higher Education Commission.

## บทนำ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) รายงานว่าสถานประกอบการขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 29,372 คน ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแรงงานเหล่านี้เป็นที่ต้องการมากที่สุด สาขาที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุดคือสาขาธุรกิจบริการและพาณิชยศาสตร์ (11,808 คน) รองลงมาเป็นสาขาคอมพิวเตอร์ (7,280 คน) วิศวกรรมศาสตร์ (4,213 คน) และสาขาสุขภาพ (2,287 คน)

ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีทางการแพทย์และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมทำให้ประชากรในประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้นจนกระทั่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ประชากรไทยชายและหญิงมีอายุคาดหมายเฉลี่ยเป็น 71.4 ปี และ 77.6 ปี ในปี 2553 และเพิ่มขึ้นเป็น 74.8 ปี และ 80.3 ปี ในปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552) คาดหมายว่าในปี 2570 สัดส่วนประชากรวัยเด็กต่อวัยทำงาน และวัยสูงอายุจะเท่ากับ 14.4 : 62.9 : 22.7 ซึ่งจะทำให้ประชากรเกือบ 1 ใน 4 ของประเทศ (17 ล้านคน) เป็นประชากรสูงอายุ ผู้สูงอายุที่ทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 1.92 ล้านคนในปี 2545 เป็น 2.51 ล้านคนในปี 2550 (คิดเป็นร้อยละ 32.2 และ 35.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด) กลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นมีสัดส่วนการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 78.1 ของผู้สูงอายุทั้งหมดที่ทำงาน) ผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบมีอยู่ประมาณร้อยละ 10 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีโอกาสในการทำงานหลังเกษียณเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุในบางสาขาอาชีพ เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปสามารถรับราชการต่อจนถึงอายุ 65 ปี ผู้พิพากษาและอัยการดำรงตำแหน่งได้จนถึงอายุ 70 ปี ข้าราชการพลเรือนที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในเชิงวิชาการที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวให้สามารถรับราชการต่อไปได้จนถึงอายุ 65 ปี เป็นต้น ส่วนลูกจ้างภาคเอกชนเป็นกลุ่มที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

แม้ว่าจะมีการให้ความสำคัญกับการทำงานหลังเกษียณ

ของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะบางกลุ่ม แต่ในปัจจุบันไม่มีการศึกษาใดเลยที่น่าเหตุผลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนการกระทำเช่นนี้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ประเด็นนี้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ยืนยันการกระทำเช่นนี้ ตลอดจนการศึกษาทักษะที่พึงประสงค์ของแรงงานที่จะทำงานหลังเกษียณ และจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่สมัครใจทำงานหลังการเกษียณ นอกจากนี้ การวิเคราะห์สาขาการศึกษาและทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมของแรงงานที่จะทำงานหลังเกษียณควรได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทดแทนแรงงานที่มีทักษะที่ขาดแคลน รวมทั้งการประหยังบประมาณของภาครัฐและภาคเอกชนในการผลิตและฝึกอบรมแรงงานใหม่เพื่อชดเชยแรงงานที่ขาดแคลน

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินจำนวนและทักษะของแรงงานสูงอายุที่หน่วยงานต้องการ ประมาณการจำนวนแรงงานสูงอายุต้องการหลังเกษียณและระดับทักษะของแรงงานเหล่านี้ที่มีอยู่ เปรียบเทียบอุปสงค์ต่อและอุปทานของแรงงานทำงานหลังเกษียณเพื่อวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานทำงานต่อหลังเกษียณ คำนวณผลได้สุทธิในรูปตัวเงินที่ได้จากการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณแทนการผลิตแรงงานใหม่จากสถาบันอุดมศึกษา

## ระเบียบวิธีการศึกษา

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์อธิบายว่า แม้บุคคลยินดีกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานหลังเกษียณ แต่เขาจะมีอรรถประโยชน์ลดลงเนื่องจากไม่มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมในที่ตนเองพึงพอใจ เมื่อพิจารณาข้อจำกัดอื่นๆ ของบุคคลร่วมกับรายได้และอรรถประโยชน์ แบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่สามารถวิเคราะห์ว่าบุคคลจะตัดสินใจทำงานต่อไปหรือไม่ และถ้าทำต่อไป จะทำนานเพียงไร สามารถแสดงได้ด้วยสมการต่อไปนี้

$$U = f(I, L)$$

$$I = wh + rk$$

$$L = t - h$$

$U$  คือ อรรถประโยชน์ของบุคคล

$I$  คือ รายได้ของบุคคล

$L$  คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน

$w$  คือ ค่าตอบแทนในการทำงาน (ต่อชั่วโมง)

$h$  คือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

$r$  คือ ผลตอบแทนที่ได้จากทุนที่มีอยู่ของบุคคล

$k$  คือ ทุนที่มีอยู่ของบุคคล

$t$  คือ จำนวนชั่วโมงที่บุคคลมีอยู่ (เช่น 24 ชั่วโมง)

นักเศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในการทำงาน ( $w$ ) นั่นคือ หากค่าตอบแทนที่ได้รับ (ค่าตอบแทนในอัตราตลาด) ต่ำกว่าค่าตอบแทนที่บุคคลต้องการ (Reservation Wage) เขาจะไม่ทำงาน สภาวะเช่นนี้สามารถเขียนเป็นสมการคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$H = aX + bWm \quad \text{ถ้า } Wm > Wr$$

$$H = 0 \quad \text{ถ้า } Wr > Wm$$

$H$  คือ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

$X$  คือ บัณฑิตกำหนด  $Wr$  (เช่น อายุ ปัญหาสุขภาพ รายได้จากแหล่งอื่นที่มีใช้การทำงาน)

$Wm$  คือ ค่าตอบแทนในอัตราตลาด

$Wr$  คือ ค่าตอบแทนที่บุคคลต้องการ

$a$  และ  $b$  คือ สัมประสิทธิ์ของ  $X$  และ  $Wm$  ตามลำดับ

ขณะเดียวกัน ค่าตอบแทนในอัตราตลาดถูกกำหนดจากปัจจัยในตลาดแรงงาน เช่น อุปสงค์ต่อแรงงาน อัตราดอกเบี้ยตลาด ฯลฯ ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$In(Wm) = c + dY$$

$Y$  คือ ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทนในอัตราตลาด  $c$  และ  $d$  คือ ค่าคงที่และค่าสัมประสิทธิ์ของ  $Y$  ตามลำดับ

ดังนั้น จำนวนชั่วโมงที่ทำงานของแรงงานที่ต้องการทำงานหลังเกษียณจึงเป็น

$$H = a + \beta X + \gamma Y$$

นั่นหมายความว่า จำนวนชั่วโมงที่แรงงานต้องการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล (ที่กำหนดค่าตอบแทนที่บุคคลต้องการ) และปัจจัยในตลาดแรงงาน การศึกษาส่วนใหญ่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญคือ ปัญหาสุขภาพของแรงงาน ปัญหาสุขภาพของคู่สมรสและสมาชิกในครอบครัวของแรงงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ รายได้ของครอบครัว เงินบำนาญที่ได้รับ เป็นต้น ส่วนปัจจัยในตลาดแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจ สภาพตลาดแรงงาน นโยบายของรัฐบาล การดำเนินงานของสถานประกอบการ เป็นต้น

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่

1. การประมาณการอุปสงค์ต่อแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณของหน่วยงาน
2. การประมาณการอุปทานของแรงงานที่มีทักษะที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ
3. การวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทาน
4. การประมาณการมูลค่าที่สังคมสามารถประหยัดได้จากการจ้างแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณแทนที่การผลิตแรงงานใหม่

การประมาณการอุปสงค์ต่อแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณของหน่วยงานแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการระบุและวิเคราะห์การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะของหน่วยงาน ประเด็นที่วิเคราะห์ได้แก่ จำนวนแรงงานที่มีทักษะที่หน่วยงานขาดแคลน ประเภทของทักษะที่พึงประสงค์ในแรงงานที่ขาดแคลน ความเป็นไปได้ที่จะใช้แรงงานสูงอายุที่มีทักษะมาบรรจุในตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน ระดับของการทดแทนกันระหว่างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะกับแรงงานใหม่ เป็นต้น ขั้นตอนที่สองเป็นการระบุปัจจัยที่หน่วยงานใช้ในการเลือกแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณเพื่อแก้ไขการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ การวิเคราะห์ใช้วิธี Logistic Regression Analysis ตัวแปรตามจะเป็นการจ้างแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณหรือไม่ของหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์แสดงปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งหน่วยงานได้ใช้

ในการตัดสินใจจ้างหรือไม่จ้างแรงงานประเภทนี้ การวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ระบุผลของปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีต่อจำนวนของการจ้างแรงงานประเภทนี้ ซึ่งจะวิเคราะห์เฉพาะกับหน่วยงานที่ตอบว่ามีหรือไม่มีจ้างแรงงานกลุ่มนี้เท่านั้น

การประมาณการอุปทานของแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการระบุและวิเคราะห์ศักยภาพของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ ปัจจัยที่วิเคราะห์ได้แก่ การตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังการเกษียณอายุ (ในกรณีที่ต้องการทำงานต่อจะทำนานเพียงไร) ประเภทของทักษะที่ตนเองมีอยู่ที่จะคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เงื่อนไขที่ต้องการเพิ่มเติมเมื่อเทียบกับแรงงานประเภทเดียวกันที่ยังไม่ได้เกษียณอายุการทำงาน ข้อจำกัดส่วนบุคคลที่มีหากต้องทำงานหลังเกษียณ เป็นต้น ขั้นตอนที่สองเป็นการระบุปัจจัยที่แรงงานสูงอายุที่มีทักษะใช้ในการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ การวิเคราะห์อาศัยวิธี Logistic Regression Analysis ตัวแปรตามจะเป็นการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณหรือการตัดสินใจที่จะไม่ทำงานต่อ ผลการวิเคราะห์ระบุตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ การวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีผลต่อระยะเวลาการทำงานหลังเกษียณด้วย ซึ่งจะวิเคราะห์เฉพาะแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่ตอบว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณเท่านั้น

การวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะอาศัยการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิเคราะห์อุปสงค์กับอุปทานที่คำนวณได้จากสองส่วนข้างต้น ผลการวิเคราะห์ไม่เพียงแต่จะแสดงให้เห็นว่าจะมีอุปสงค์ส่วนเกินหรืออุปทานส่วนเกินหรือไม่เท่านั้น แต่ยังระบุเพิ่มเติมได้ว่าความไม่สมดุลเกิดจากปัจจัยใดบ้าง หากต้องการให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานแล้ว ผลการวิเคราะห์สามารถบ่งบอกถึงปัจจัยที่ควรได้รับการปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่การศึกษานี้จะนำเสนอ

การประมาณการมูลค่าที่สังคมสามารถประหยัดได้จากการจ้างแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณแทนที่จะ

ผลิตแรงงานใหม่ จะใช้ผลการวิเคราะห์บางส่วนข้างต้นมาเป็นพื้นฐานในการคำนวณประกอบกับค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา (ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการรายงานการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเผยแพร่ใน Website ของตนเอง ส่วนข้อมูลค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมทักษะประเภทต่างๆ ของแรงงานมีทักษะได้จากการสำรวจอุปสงค์ หากแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณ 1 คนสามารถทดแทนแรงงานใหม่ 1 คนได้อย่างสมบูรณ์ในการทำงาน 1 ปี จะหมายความว่า สังคมจะประหยัดค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตและการฝึกอบรมทักษะตามที่คำนวณได้เป็นระยะเวลา 1 ปี ผลคุณระหว่างมูลค่าที่ประหยัดได้กับจำนวนและระยะเวลาของการจ้างแรงงานที่มีทักษะทำงานหลังเกษียณจะเป็นมูลค่าทั้งหมดที่สังคมไทยพึงประหยัดได้จากการทดแทนแรงงานใหม่ที่มีทักษะด้วยแรงงานเกษียณอายุที่มีทักษะ

การศึกษารวบรวมข้อมูลอุปสงค์จากหน่วยงานจำนวน 40 ราย จำแนกเป็นหน่วยงานบริการการศึกษาร้อยละ 25 หน่วยงานบริการสังคมร้อยละ 25 หน่วยงานบริการธุรกิจร้อยละ 22.5 หน่วยงานบริการสุขภาพร้อยละ 15 หน่วยงานสื่อสารคมนาคมร้อยละ 7.5 และหน่วยงานบริการวิศวกรรมร้อยละ 5 ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานรัฐ (ร้อยละ 60) ตามด้วยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 24) และหน่วยงานเอกชน (ร้อยละ 16) การศึกษารวบรวมข้อมูลอุปทานจากแรงงานสูงอายุในหน่วยงานข้างต้นจำนวน 307 ราย ตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 25) ทำงานในหน่วยงานบริการการศึกษา ตามด้วยหน่วยงานบริการธุรกิจ (ร้อยละ 21) หน่วยงานบริการวิศวกรรม (ร้อยละ 20) หน่วยงานบริการสุขภาพ (ร้อยละ 16) หน่วยงานบริการสังคม (ร้อยละ 14) และหน่วยงานบริการสื่อสารคมนาคม (ร้อยละ 4) ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานรัฐ (ร้อยละ 61) หน่วยงานเอกชน (ร้อยละ 25) และรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 14)

การศึกษามีขอบเขตของการวิเคราะห์ด้วยการครอบคลุมประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

- แรงงานที่มีทักษะในนิยามเชิงปฏิบัติ (Operational Definition) หมายถึง แรงงานที่มีการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีทักษะใน 5 ด้านได้แก่ ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ

- การจำแนกสาขาวิชาของการศึกษาระดับอุดมศึกษาอาศัยระบบ International Standard Classification of Education (ISCED) ซึ่งประกอบด้วย 8 สาขาต่อไปนี้ สาขาศึกษาศาสตร์ สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ สาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิศวกรรม ผลิตรกรรม และการก่อสร้าง สาขาเกษตรศาสตร์ สาขาสุขภาพและสวัสดิการ และสาขาบริการ (ซึ่งครอบคลุมการบริการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลและการดูแลส่วนบุคคล) การศึกษานี้ใช้ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการผลิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน 7 สาขาวิชา (ยกเว้นสาขาบริการ เนื่องจากไม่มีการสอนสาขาวิชานี้ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยอย่างชัดเจน)

- แม้ว่านักวิชาการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประสพการณ์ของบุคคลมีผลต่อการสะสมทรัพย์สินมนุษย์ซึ่งนำมาสู่ผลิตภาพและรายได้ที่สูงขึ้น แต่การประมาณการประสพการณ์ของบุคคลให้มีมาตรฐานที่เปรียบเทียบได้ระหว่างบุคคลยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่ นอกจากนี้ ความแตกต่างในเรื่องประสพการณ์เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลซึ่งทำให้ยากต่อการประมวลให้เป็นพฤติกรรมส่วนรวมได้ ฉะนั้นการศึกษานี้ไม่นำประสพการณ์ของบุคคล (และตัวแปรอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน) มาร่วมวิเคราะห์ด้วย

- การศึกษานี้ใช้หลักการเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งใช้ผลได้และต้นทุนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก การวิเคราะห์จึงไม่รวมผลได้และต้นทุนทางด้านอื่น (เช่น ด้านสังคม เป็นต้น) ความต่างของผลได้และต้นทุนใช้เป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจในการจ้างหรือไม่จ้างแรงงานเกษียณอายุ การศึกษานี้ไม่ได้ต้องการวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุการจ้างหรือไม่จ้างแรงงานเกษียณอายุในทัศนะของนายจ้าง

- การศึกษานี้ใช้จุดยืนของสังคมเป็นพื้นฐานการวิเคราะห์ ผลได้ที่เกิดกับบุคคลบางรายหรือหน่วยงานบางแห่ง (ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพในการทำงานจากการฝึกอบรมของแรงงานที่เกิดกับหน่วยงานบางรายแต่ไม่เกิดกับหน่วยงานอื่น) ไม่นำมาวิเคราะห์

## ผลการศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอุปสงค์และอุปทาน

หน่วยงานครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13 ของจำนวนแรงงานที่มีทักษะทั้งหมด ร้อยละ 38 ของหน่วยงานได้จ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณและโดยเฉลี่ยจ้าง 6 คนต่อแห่ง ระยะเวลาการจ้างเป็น 7 ปีโดยเฉลี่ยต่อคน ร้อยละ 36 ต้องการจ้างแรงงานประเภทนี้อีกและโดยเฉลี่ยคิดเป็นจำนวน 3.6 คนต่อแห่ง ในความเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน แรงงานเกษียณที่มีทักษะสามารถทดแทนแรงงานที่มีทักษะทั่วไปเป็นร้อยละ 58 (โดยกำหนดให้ร้อยละ 100 เป็นการทดแทนกันได้เต็มที่และลดหลั่นลงมาจนถึง 0 เป็นการทดแทนไม่ได้เลย) หน่วยงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85) กำหนดภาระงานของแรงงานที่ทำงานหลังเกษียณไม่แตกต่างจากแรงงานที่มีทักษะทั่วไป ร้อยละ 67 จ่ายค่าจ้างแก่แรงงานที่ทำงานหลังเกษียณไม่แตกต่างจากแรงงานที่มีทักษะทั่วไป หน่วยงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67) คิดว่ากฎระเบียบเอื้อต่อการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณ ขณะที่ร้อยละ 20 คิดว่ากฎระเบียบไม่เอื้อ และอีกร้อยละ 13 ไม่ทราบหรือไม่สามารถประเมินกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้ หน่วยงานต้องการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณในสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจและนิติศาสตร์เป็นร้อยละ 24 ของแรงงานทำงานหลังเกษียณในทุกสาขารวมกัน สาขาสุขภาพและสวัสดิการ ร้อยละ 23 สาขาการศึกษาร้อยละ 22 สาขาเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 15 สาขาวิศวกรรม ผลิตรกรรม และการก่อสร้าง ร้อยละ 5 สาขางานบริการร้อยละ 5 สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะร้อยละ 2 และสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ 2 ร้อยละ 60 ของแรงงานคิดว่าจะทำงานหลังเกษียณ ตัวอย่างกลุ่มนี้คาดหวังจะได้เงินเดือนในการทำงานหลังเกษียณเป็น 65,692 บาทต่อเดือนและประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณเป็นระยะเวลา 6 ปี แรงงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานในเรื่องเวลาทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 40) ตามด้วยภาระงาน (ร้อยละ 27) สถานที่ทำงาน (ร้อยละ 25) ขณะที่ร้อยละ 11 ไม่ต้องการความยืดหยุ่นใดๆ ในความเห็นของแรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45) กฎระเบียบที่กำกับหน่วยงานของตนเองไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะ ขณะที่ร้อยละ 39 คิดว่ากฎระเบียบเอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ

ที่มีทักษะ ส่วนอีกร้อยละ 16 ไม่ทราบหรือไม่สามารถประเมินภาวะเทียบที่เกี่ยวข้อได้ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ประเมินว่าตนเองมีระดับของทักษะในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาสูงสุด (โดยให้ค่าเป็นร้อยละ 102 ระดับทักษะของเพื่อนร่วมงาน) ตามด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ 98) ฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน (ร้อยละ 94) ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 85) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 77) ความพึงพอใจของแรงงานที่มีต่อการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับ 84 คะแนน (กำหนดให้คะแนน 100 สำหรับความพึงพอใจสูงสุดและคะแนน 0 สำหรับความพึงพอใจต่ำสุด) แรงงานโดยเฉลี่ยคิดว่าหน่วยงานของตนเองจ่ายเงินเดือนต่ำกว่าหน่วยงานอื่นเป็นร้อยละ 8 แต่กลับกำหนดภาระงานมากกว่าหน่วยงานอื่นเป็นร้อยละ 18

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่หน่วยงานใช้ในการเลือกแรงงานทำงานหลังเกษียณ

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Logistic Regression Analysis (ดูตารางที่ 1) ระบุว่า มี 3 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติกำหนดการเลือกแรงงานทำงานหลังเกษียณ

(1) ระยะเวลาดำเนินการของหน่วยงาน หน่วยงานมีระยะเวลาในการดำเนินงานที่ยาวนานมักจะมีระบบบริหารจัดการกับการจ้างแรงงานหลังเกษียณ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องข่างใหม่ในตลาดแรงงาน ขณะที่ระยะเวลาการดำเนินงานที่สั้นของหน่วยงานสะท้อนความไม่พร้อมที่จะสร้างระบบดังกล่าวซึ่งอาจนำมาสู่การเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายที่ไม่ต้องการแบกรับ

(2) ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต เนื่องจากหน่วยงานใช้เทคโนโลยีการผลิตทดแทนแรงงาน ค่าใช้จ่ายเพื่อการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตเพิ่มขึ้น (ลดลง) ทำให้ใช้แรงงานน้อยลง (มากขึ้น) และ

(3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานต่อค่าใช้จ่ายการดำเนินการทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามกฎแห่งอุปสงค์ (Law of Demand) ที่แสดงความสัมพันธ์ที่เป็นลบระหว่างค่าจ้างกับจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้าง เมื่อหน่วยงานพบว่าค่าจ้างสูงขึ้น (ต่ำลง) จำนวนการจ้างแรงงานจะลดลง (สูงขึ้น)

นอกจากนี้ ปัจจัยที่สองและสามสะท้อนการเชื่อมโยง

การจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณกับสถานะทางการเงินของหน่วยงานอย่างชัดเจน นั่นคือ หน่วยงานที่ต้องการประหยัดค่าใช้จ่าย (โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน) จะใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันจะลดการใช้แรงงานลง ซึ่งรวมถึงแรงงานทำงานหลังเกษียณด้วย

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis (ตารางที่ 2) พบว่า จำนวนแรงงานทำงานหลังเกษียณที่หน่วยงานต้องการจ้างเพิ่มเติมเป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หน่วยงานที่มีแผนการจ้างแรงงานประเภทนี้อยู่แล้วจะมีโอกาสในการจ้างแรงงานมาทำงานหลังเกษียณในจำนวนที่มากกว่าหน่วยงานที่ไม่มีแผนการดังกล่าว นั่นหมายความว่า หากหน่วยงานกำหนดจำนวนแรงงานที่จะมาทำงานหลังเกษียณแล้ว จะไม่เปลี่ยนแปลงอีกไม่ว่าจะเผชิญกับอิทธิพลของปัจจัยใด ๆ ก็ตาม

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่แรงงานสูงอายุที่มีทักษะใช้ตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Logistic Regression Analysis (ตารางที่ 3) ระบุว่า มี 2 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ จำนวนแรงงานในหน่วยงานและเงินเดือนในปัจจุบันของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะ การตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณแปรผกผันกับจำนวนแรงงานในหน่วยงานแต่แปรโดยตรงกับเงินเดือนในปัจจุบัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าในหน่วยงานเล็ก (ใหญ่) ที่มีจำนวนบุคลากรน้อย (มาก) ย่อมมีการแข่งขันระหว่างบุคลากรในระดับที่ต่ำ (สูง) โอกาสของการได้งานทำต่อหลังเกษียณและความราบรื่นของช่วงเวลาการทำงานต่อจากนั้นอยู่ในระดับที่สูง (ต่ำ) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจที่จะทำงานกับเงินเดือนสอดคล้องกับกฎแห่งอุปทาน (Law of Supply) นั่นคือ เงินเดือนที่สูง (ต่ำ) ในปัจจุบันจะเป็นแรงจูงใจ (ความบั่นทอน) ให้บุคลากรยังคงทำงานต่อไป (เลิกทำงาน)

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis (ตารางที่ 4) พบว่าเพศและระยะเวลาที่ทำงานมาทั้งหมดเป็นสองปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แรงงานสูงอายุชายที่มีทักษะต้องการทำงานหลังเกษียณนานกว่าแรงงานสูงอายุหญิงที่มีทักษะ แรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่มีระยะเวลาการ

ทำงานทั้งหมดในชีวิตที่สั้นต้องการทำงานหลังเกษียณนานกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมาตลอดชีวิตที่ยาว

#### ผลการวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ

การวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะอาศัยการเปรียบเทียบอุปสงค์กับอุปทาน (ดูตารางที่ 5) อุปสงค์มากกว่าอุปทาน (อุปสงค์ส่วนเกิน) เกิดขึ้นในเรื่องต่อไปนี้คือ

- ระยะเวลาการจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณของหน่วยงานยาวกว่าระยะเวลาการจ้างที่แรงงานสูงอายุต้องการทำหลังเกษียณเล็กน้อย (7 ปี และ 6 ปี)

- หน่วยงานให้ความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 33) น้อยกว่าที่แรงงานสูงอายุต้องการ (ร้อยละ 42)

- แรงงานสูงอายุต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก (จำนวนแรงงาน 403 คนต่อแห่งโดยเฉลี่ย) ขณะที่หน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณมีขนาดใหญ่เกือบสองเท่า (จำนวนแรงงาน 787 คนต่อแห่งโดยเฉลี่ย)

- แรงงานทำงานหลังเกษียณที่หน่วยงานจ้างมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณได้แก่ สาขาเกษตรศาสตร์ สาขาสุขภาพและสวัสดิการ สาขาการศึกษา และสาขางานบริการ

ส่วนอุปทานมากกว่าอุปสงค์ (อุปทานส่วนเกิน) เกิดขึ้นในเรื่องต่อไปนี้คือ

- เงินบำนาญที่แรงงานได้รับหลังเกษียณโดยเฉลี่ย (33,749 บาทต่อเดือน) มากกว่าเงินบำนาญที่แรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ (28,906 บาทต่อเดือน) ความต่างนี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานสูงอายุที่มีทักษะหลายรายต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องด้วยเงินบำนาญที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

- หน่วยงานจ่ายเงินเดือนให้แก่แรงงานหลังเกษียณ (ต่ำกว่าเดิมร้อยละ 16 ของเงินเดือนปกติ) มากกว่าที่แรงงานสูงอายุต้องการ (ต่ำกว่าเดิมร้อยละ 36)

- แรงงานสูงอายุมีระยะเวลาการฝึกอบรม (13 วัน) มากกว่าที่ระยะเวลาการฝึกอบรมที่หน่วยงานได้ให้แก่แรงงานทั่วไป (7 วัน)

- ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานที่หน่วยงาน

ผ่อนผันให้แก่แรงงานทำงานหลังเกษียณอยู่ในระดับที่มากกว่าที่แรงงานสูงอายุต้องการ (ร้อยละ 80 กับร้อยละ 68)

- แรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณมีสัดส่วนสูงกว่าแรงงานทำงานหลังเกษียณที่หน่วยงานจ้างได้แก่ สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ และสาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ

สมดุระหว่างแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณกับแรงงานทำงานหลังเกษียณที่หน่วยงานต้องการจ้างระบุได้จากตัวเลขที่ต่ำจากสองตัวเลขในแต่ละสาขาการศึกษา เนื่องจากตัวเลขที่ต่ำสะท้อนถึงอุปสงค์ที่ได้รับการตอบสนองด้วยอุปทานและอุปทานที่มีอุปสงค์รองรับ จากตารางที่ 5 แรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่จะรับการจ้างงานหลังเกษียณเป็นสัดส่วนที่สูง ได้แก่ ผู้มีการศึกษาในสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ (ร้อยละ 24) สาขาการศึกษา (ร้อยละ 18) และสาขาสุขภาพและสวัสดิการ (ร้อยละ 12) ในทางตรงกันข้ามแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่จะรับการจ้างงานหลังเกษียณเป็นสัดส่วนที่ต่ำ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง (ร้อยละ 5) สาขาเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 3) สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ (ร้อยละ 2) สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 2) และสาขางานบริการ (ร้อยละ 2) เมื่อรวมสัดส่วนของแรงงานสูงอายุในทุกสาขาวิชาเข้าด้วยกัน จะพบว่าแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณและได้รับการจ้างงานคิดเป็นร้อยละ 68 ของแรงงานสูงอายุทั้งหมดที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ

ตัวเลขนี้ (ร้อยละ 68) สะท้อนถึงการจ้างงานหลังเกษียณอายุเชิงปริมาณอย่างเดียว ยังไม่ได้นาระดับทักษะที่หน่วยงานต้องการเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย ดังนั้น หากใช้ค่าเฉลี่ยระดับทักษะของแรงงานที่หน่วยงานตัวอย่างประเมินไว้ว่าแรงงานเกษียณสามารถทดแทนแรงงานทั่วไปได้เป็นร้อยละ 58 (ซึ่งเป็นข้อมูลที่กล่าวถึงในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอุปสงค์และอุปทาน) แรงงานที่จะได้รับการจ้างหลังเกษียณเป็นร้อยละ 39 (ร้อยละ 68 คูณด้วยร้อยละ 58) นั่นหมายความว่า ในหมู่ผู้เกษียณอายุ 100 คน นายจ้างต้องการจ้างเพียง 39 คน ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ด้านอุปสงค์ต่อแรงงานเท่านั้น การวิเคราะห์ต่อไปจึงต้องนำ

อุปทานของแรงงานมาปรับเพื่อสอดคล้องกับความจริงที่ว่า แรงงานเกษียณอายุส่วนหนึ่งไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณแล้ว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอุปสงค์และอุปทานระบุว่าแรงงานเกษียณอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณเป็นร้อยละ 60 แรงงานเกษียณอายุที่มีระดับทักษะที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานเป็นร้อยละ 23 (ร้อยละ 60 คูณด้วยร้อยละ 39) นั่นแปลว่า จากผู้เกษียณอายุ 100 คน มีเพียง 23 คนที่จะได้ทำงานหลังเกษียณ

การคำนวณจำนวนแรงงานสูงอายุมืออาชีพที่จะเกษียณในแต่ละปีของทั้งประเทศอาศัยผลการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2555 ของสำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ดูใน <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutRep55.pdf>) แรงงานในระบบมีจำนวนทั้งหมด 14,778,800 คน โดยที่ผู้ที่มีอายุ 50-59 ปี มีจำนวน 773,400 คน นั่นหมายความว่า แรงงานกลุ่มนี้คิดเป็นร้อยละ 5.2 ของแรงงานในระบบทั้งหมด หากสมมติให้ผู้ที่มีอายุ 50-59 ปีมีจำนวนเท่ากันในทุกช่วงหนึ่งปี สัดส่วนของผู้ที่เกษียณอายุในแต่ละปีต่อแรงงานในระบบทั้งหมดเป็นร้อยละ 0.52 การศึกษานี้กำหนดให้แรงงานที่มีทักษะเป็นผู้ที่มีการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป การสำรวจแรงงานนอกระบบพบว่าแรงงานในระบบที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นร้อยละ 32.5 ของแรงงานในระบบทั้งหมด ดังนั้น สัดส่วนของผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกษียณอายุในแต่ละปีต่อแรงงานในระบบทั้งหมดเป็นร้อยละ 0.17

สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติจำแนกแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรมที่เป็น 21 กลุ่ม แรงงานในภาคบริการ 6 ประเภทที่เลือกในการศึกษานี้สอดคล้องกับ 9 อุตสาหกรรม ได้แก่ การก่อสร้าง การศึกษา กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย ไฟฟ้า การจัดหา น้ำ การขนส่ง และกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีจำนวนรวมกันเป็น 4,159,000 คน เมื่อปรับตัวเลขนี้ด้วยสัดส่วนของผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกษียณอายุในแต่ละปีที่เป็นร้อยละ 0.17 จำนวนผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกษียณอายุในระบบเป็น 7,070 คน การปรับตัวเลขนี้ด้วยสัดส่วนแรงงานสูงอายุที่จะได้รับการจ้างงานหลังเกษียณ

(ร้อยละ 23) จำนวนแรงงานที่มีทักษะที่เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างงานในแต่ละปีโดยเฉลี่ยจะเป็น 1,626 คน นั่นหมายความว่า การจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังเกษียณสามารถบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะได้ 1,626 คนในแต่ละปี และสามารถบรรเทาการขาดแคลนได้เป็นระยะเวลา 6 ปีต่อคน (ซึ่งเป็นระยะเวลาที่แรงงานกลุ่มนี้สมัครใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ)

การประมาณการมูลค่าที่สังคมประหยัดได้จากการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณ

เหตุผลที่ใช้เฉพาะข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐคือสถานศึกษาประเภทนี้ต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และเผยแพร่ในตามที่ต้องการ อย่างไรก็ตามหลายคน (โดยคณะที่มีการจัดตั้งใหม่) ไม่มีรายงานการประเมินตนเอง หลายคณะรวมกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตเข้ามา (เช่น การรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลที่คณะเป็นเจ้าของ) ข้อมูลของคณะเหล่านี้จึงไม่ถูกรวบรวมเข้ามาในการคำนวณ ค่าใช้จ่ายในช่วงเวลาที่แตกต่างกันไปถูกปรับให้เป็นปี 2555 ด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคของปีนั้นๆ ค่าใช้จ่ายของแต่ละสาขาวิชาได้จากการเฉลี่ยค่าใช้จ่ายของคณะต่างๆ ในสาขาวิชานั้นๆ ค่าใช้จ่ายสำหรับการผลิตบัณฑิตหนึ่งคนโดยเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในสาขาสุขภาพและสวัสดิการมีมูลค่าสูงสุด (1,144,934 บาทต่อคน) ตามด้วยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (310,736 บาทต่อคน) สาขาเกษตรศาสตร์ (262,825 บาทต่อคน) สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ (257,710 บาทต่อคน) สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง (257,015 บาทต่อคน) สาขาศึกษาศาสตร์ (234,985 บาทต่อคน) และสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ (174,966 บาทต่อคน)

ระยะเวลาการฝึกอบรมเฉลี่ยของบุคลากรที่หน่วยงานระบุในข้อมูลอุปสงค์เป็น 8.3 วันต่อปีต่อคน ต้นทุนค่าเสียโอกาสของระยะเวลาดังกล่าวคือเงินเดือนที่จ่ายให้แก่บุคลากร เงินเดือนเฉลี่ยเป็น 31,862 บาทต่อคนต่อเดือน สมมติให้บุคลากรทำงาน 22 วันในหนึ่งเดือน ค่าจ้างต่อวันของบุคลากรหนึ่งคนเป็น 1,448 บาท ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในรูปของการสูญเสียเวลาในการทำงานเป็น 12,018

บาทต่อปีต่อคน นั่นหมายความว่า การจ้างแรงงานเกษียณหนึ่งคนสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเวลาทำงานได้เป็น 12,018 บาทต่อปีต่อคน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะของบุคลากรที่จ่ายเป็นต้นทุนโดยหน่วยงานสามารถคำนวณได้จากข้อมูล 2 รายการในการสำรวจอุปสงค์ นั่นคือ สัดส่วนค่าฝึกอบรมทักษะของพนักงานต่อค่าใช้จ่ายด้านแรงงานที่เป็นร้อยละ 8.9 ต่อปี และเงินเดือนของเจ้าหน้าที่โดยเฉลี่ยที่เป็น 31,862 บาทต่อเดือน (หรือ 382,344 บาทต่อปี) ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะของบุคลากรที่เป็นต้นทุน 34,029 บาทต่อปีต่อคน ผลรวมของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะของบุคลากรที่เป็นการสูญเสียเวลาในการทำงานและการจ่ายเป็นต้นทุนเท่ากับ 46,047 บาทต่อปีต่อคน

ผลการคำนวณมูลค่าที่สังคมประหยัดได้จากการจ้างแรงงานเกษียณทำงานแทนแรงงานใหม่ทั้งการผลิตและการฝึกอบรมในสาขาวิชาทั้งเจ็ดเป็น 3,037 ล้านบาทในปี 2555 การจ้างแรงงานเกษียณอายุในสาขาศึกษาศาสตร์ประหยัดได้สูงสุด (ร้อยละ 33) ตามด้วยผู้ที่อยู่ในสาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ (ร้อยละ 27) ผู้ที่อยู่ในสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ (ร้อยละ 13) ผู้ที่อยู่ในสาขาสุขภาพและสวัสดิการ (ร้อยละ 11) ผู้ที่อยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 9) ผู้ที่อยู่ในสาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง (ร้อยละ 4) และผู้ที่อยู่ในสาขาเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 3)

## สรุป

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคือการนำเสนอแนวทางการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังจากการเกษียณ การศึกษารวบรวมข้อมูลอุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุที่มีทักษะจากหน่วยงาน 40 รายและข้อมูลอุปทานได้จากแรงงานสูงอายุที่มีทักษะ 307 ราย การทดสอบผลกระทบของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่ออุปสงค์และอุปทานด้วย Logistic Regression Analysis พบว่าระยะเวลาดำเนินการของหน่วยงาน ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตของหน่วยงาน สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานต่อค่าใช้จ่ายการดำเนินการทั้งหมดของหน่วยงาน การมีแผนการจ้างแรงงานหลังเกษียณของหน่วยงาน ขนาด

ขององค์กร เพศของแรงงาน และระยะเวลาที่ทำงานมาทั้งหมดของแรงงานมีนัยสำคัญทางสถิติต่ออุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

การวิเคราะห์นาระดับทักษะมาปรับจำนวนแรงงานสูงอายุ โดยใช้ระดับทักษะของแรงงานสูงอายุ (ร้อยละ 58) มาปรับกับแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานและได้รับการจ้างงาน (ร้อยละ 68) ทำให้ได้จำนวนแรงงานสูงอายุที่มีทักษะตามที่หน่วยงานต้องการและจ้างให้ทำงานต่อภายหลังการเกษียณ (ร้อยละ 39) หากนำตัวเลขนี้มาเปรียบเทียบกับแรงงานเกษียณอายุทั้งหมด (ทั้งที่คิดและไม่คิดที่จะทำงานต่อหลังการเกษียณ) ต้องนำสัดส่วนแรงงานสูงอายุที่คิดจะทำงานต่อหลังการเกษียณ (ร้อยละ 60) มาคูณกับสัดส่วนข้างต้น ทำให้ได้สัดส่วนแรงงานเกษียณที่ต้องการทำงานต่อและเป็นแรงงานที่มีทักษะที่นายจ้างต้องการ (ร้อยละ 23) เมื่อนำจำนวนแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่จะเกษียณในแต่ละปีในระดับประเทศที่คำนวณจากผลการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2555 ของสำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนแรงงานที่มีทักษะที่เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างงานในแต่ละปีโดยเฉลี่ยเป็น 1,626 คน

การประมาณการค่าใช้จ่ายในการผลิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใช้ข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของคณะที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการผลิตบัณฑิตหนึ่งคนในสาขาสุขภาพและสวัสดิการในปี 2555 มีมูลค่าสูงสุด (1,144,934 บาท) ตามด้วยสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (310,736 บาท) สาขาเกษตรศาสตร์ (262,825 บาท) สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ (257,710 บาท) สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง (257,015 บาท) สาขาศึกษาศาสตร์ (234,985 บาท) และสาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ (174,966 บาท) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะทั้งหมดเป็น 46,047 บาทต่อปีต่อคน (ประกอบด้วยการสูญเสียเวลาในการทำงานเป็น 12,018 บาทต่อปีต่อคน และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะที่เป็นต้นทุน 34,029 บาทต่อปีต่อคน) ผลการคำนวณมูลค่าที่สังคมประหยัดได้จากการจ้างแรงงานเกษียณอายุเข้าทำงานแทนการผลิตแรงงานใหม่ทั้งการผลิตและการฝึกอบรมคิดเป็น 3,037 ล้านบาทในปี 2555 การจ้างแรงงานเกษียณอายุในสาขาศึกษาศาสตร์

ประหยัดได้สูงสุด ตามด้วยสาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ สาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ สาขาสุภาพและสวัสดิการ สาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สาขาวิศวกรรมผลิตรกรรม และการก่อสร้าง และสาขาเกษตรศาสตร์

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ 2 ประการเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังเกษียณ ซึ่งอาศัยผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาสนับสนุน

1) เนื่องจากแรงงานเกษียณอายุในปัจจุบันมีทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะภาษาต่างประเทศ และมีมือแรงงานเฉพาะด้านในระดับที่ต่ำ หากต้องการเพิ่มโอกาสการจ้าง

งานหลังเกษียณของแรงงาน สมควรให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมในทักษะ 3 ด้านนี้ จากการคำนวณด้วยข้อมูลชุดเดียวกัน แรงงานเกษียณที่มีทักษะสูงขึ้นไปจะได้รับการจ้างงานเพิ่มเป็น 4,242 คน มูลค่าที่สังคมประหยัดได้จากการจ้างแรงงานเกษียณอายุสูงขึ้นไปเป็น 7,924 ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ 161 จากเดิมที่ประมาณการได้)

2) หน่วยงานตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะเบี้ยไม่เอื้ออำนวยต่อการจ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณ ถ้าภาวะเบี้ยได้รับการแก้ไขให้จ้างแรงงานทำงานหลังเกษียณโดยไม่มีข้อจำกัดแล้ว แรงงานเกษียณที่จะได้รับการจ้างงานเพิ่มเป็น 2,427 คน และมูลค่าที่สังคมประหยัดเพิ่มเป็น 4,532 ล้านบาท (เพิ่มร้อยละ 49) **A**

### รายการอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). ผลการสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2551 กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่หน่วยงานใช้ในการเลือกแรงงานทำงานหลังเกษียณด้วยวิธีการ Logistic Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า Z Statistics	
ระยะเวลาดำเนินการของหน่วยงาน	0.10158	1.97417*	
จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดของหน่วยงาน	-0.0004	-0.9193	
ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต	-0.4471	-1.7725**	
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานต่อค่าใช้จ่ายการดำเนินการทั้งหมด	-0.0876	-1.7389**	
รายรับของหน่วยงาน	0.06282	0.64534	
จำนวนแรงงานที่มีทักษะที่ขาดแคลน	-0.1556	-0.7161	
Mean Dependent Var	0.2	S.D. Dependent Var	0.41039
S.E. of Regression	0.31349	Akaike info Criterion	1.13704
Sum Squared Resid	1.37587	Schwarz Criterion	1.43576
Log Likelihood	-5.3704	Hannan-Quinn Criter.	1.19535
Avg. Log Likelihood	-0.2685	Total Obs	20

หมายเหตุ : \* และ \*\* แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับจำนวนแรงงานทำงานหลังเกษียณที่หน่วยงานจ้างโดยวิธี Multiple Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า T-statistics
ค่าคงที่	-4.676	-0.6237
ระยะเวลาการจ้าง	0.1709	0.80066
จำนวนแรงงานสูงอายุที่หน่วยงานต้องการจ้างเพิ่มเติม	1.23252	2.06995*
การทดแทนแรงงานที่มีทักษะทั่วไปด้วยแรงงานสูงอายุ	0.03449	0.66821
ความเห็นของหน่วยงานที่คิดว่าภาวะเบี้ยเอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะ	6.72609	1.59099
R <sup>2</sup>	0.446	
F-test	1.208	
จำนวนตัวอย่าง	11	

หมายเหตุ : 1) ตัวแปรตามเป็น "จำนวนแรงงานสูงอายุที่หน่วยงานจ้าง"  
2) \* แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.10

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่จะทำงานต่อหลังเกษียณด้วยวิธีการ Logistic Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า Z Statistics	
จำนวนแรงงานในหน่วยงาน	-0.0002	-1.7428**	
เงินเดือนในปัจจุบัน	4.79E-06	2.16755*	
ระยะเวลาที่ลาหยุด/ลาป่วย	-0.0165	-0.9458	
ความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในปัจจุบัน	-0.0009	-0.1397	
ระยะเวลาที่ทำงานมาทั้งหมด	0.01061	0.58747	
Mean Dependent Var	0.59399	S.D. Dependent Var	0.49201
S.E. of Regression	0.48634	Akaike info Criterion	1.34596
Sum Squared Resid	61.7338	Schwarz Criterion	1.41332
Log Likelihood	-174.01	Hannan-Quinn Criter.	1.37302
Avg. Log Likelihood	-0.6542	Total Obs	266

หมายเหตุ : 1) \* และ \*\* แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ  
ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่แรงงานสูงอายุที่มีทักษะต้องการทำงานหลังเกษียณ โดยวิธี Multiple Regression Analysis

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	ค่า T-statistics
ค่าคงที่	11.49053	6.47427
เงินเดือนที่คาดหวังจะได้รับจากการทำงานหลังเกษียณ	-4.84E-06	-1.2573
เงินเดือนในปัจจุบัน	4.64E-06	1.46065
ความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในปัจจุบัน	-0.023362	-1.4444
เพศ	-0.905016	-2.0742*
ระยะเวลาที่ทำงานมาทั้งหมด	-0.091239	-2.2791*
R <sup>2</sup>	0.104	
F-test	3.345*	
จำนวนตัวอย่าง	150	

หมายเหตุ : 1) ตัวแปรตามเป็น “ระยะเวลาที่ต้องการทำงานหลังการเกษียณอายุการทำงาน”  
2) \*แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.05  
ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 5 : ผลการเปรียบเทียบลักษณะที่เกี่ยวข้องระหว่างอุปสงค์ต่อแรงงานเกษียณที่มีทักษะของหน่วยงานที่ต้องการจ้างกับอุปทานของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ

ลักษณะที่เกี่ยวข้อง	อุปสงค์ต่อแรงงานเกษียณของหน่วยงาน	อุปทานของแรงงานสูงอายุ
เงินบำนาญ (บาท)	33,749	28,906
ความยืดหยุ่นในเวลาดำเนินการ (ร้อยละ)	80	68
ความยืดหยุ่นในภาระงาน (ร้อยละ)	47	47
ความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน (ร้อยละ)	33	42
การจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงานสูงอายุ (ร้อยละ)	-16	-36
จำนวนพนักงาน (คน)	787	403
ระยะเวลาการฝึกอบรม (วัน)	7	13
ระยะเวลาจ้างที่ทำงานหลังจากเกษียณ (ปี)	7	6
สาขาการศึกษา (ร้อยละ)	22	18
สาขามนุษยศาสตร์และศิลปะ (ร้อยละ)	2	4
สาขาสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และนิติศาสตร์ (ร้อยละ)	24	31
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ)	2	13
สาขาวิศวกรรม ผลิตกรรม และการก่อสร้าง (ร้อยละ)	5	17
สาขาเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ)	15	3
สาขาสุขภาพและสวัสดิการ (ร้อยละ)	23	12
สาขางานบริการ (ร้อยละ)	5	2

ที่มา : จากการคำนวณ