

สภาฯ ยั่งยืน และปรารถนา จิตราภรณ์. "การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ". รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2. เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2561 จัดโดยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. หน้า 748-756 662-676



UTCC University of  
the Thai Chamber  
of Commerce  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



# Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ  
UTCC Academic Day ครั้งที่ 2  
ประจำปีการศึกษา 2560

วันศุกร์ที่ 8 มิถุนายน 2561  
ณ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

## คำนำ

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ระดับชาติเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) และรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับงานประชุมวิชาการระดับชาติ (UTCC Academic Day) ครั้งที่ 2 ซึ่งจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ 8 มิถุนายน 2561 ณ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

งานประชุมวิชาการระดับชาติ (UTCC Academic Day) ครั้งที่ 2 นี้ ประกอบด้วยหัวข้อการประชุมจากสาขาวิชาต่างๆ ได้แก่บริหารธุรกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ สังคมศาสตร์ นิเทศศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โลจิสติกส์ และวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งมีผู้สนใจจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก โดยได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้นำเสนอในภาคบรรยาย (Oral Presentation) ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งนี้ จำนวน 143 ผลงาน สำหรับรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเล่มนี้ ได้รวบรวมบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ได้นำเสนอในครั้งนี้ไว้ทุกบทความ คณะผู้จัดหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ โดยก่อให้เกิดความรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดได้ในอนาคต รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา เสาธิตะนันท์  
รักษาการรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
ประธานกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ  
UTCC Academic Day ครั้งที่ 2

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	I
สารบัญ	II
รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ	XIV
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ	XV
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์บทความ	XIX
กำหนดการประชุมวิชาการ	XX
บทความที่น่าสนใจ	
สาขาบริหารธุรกิจ	
○ ปัจจัยที่มีผลต่อผลตอบแทนราคาหลักทรัพย์กลุ่มโรงพยาบาลที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณัฐพงศ์ จำนงค์พิศ และภัทรกิตต์ เนตินิยม	1
○ กลยุทธ์การลงทุนแบบถัวเฉลี่ยต้นทุนในกลุ่มหลักทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าตลาด ปราโมทย์ สิริพรหมภัทร	10
○ ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวที่มีต่อธุรกิจโรงแรมในจังหวัดสงขลา อมรรรัตน์ ทองน้ำแก้ว เจษฎา นกน้อย และวาสนา สุวรรณวิจิต	30
○ การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้งของลูกค้าธนาคารกรุงเทพ สาขาเอ็กเซน ทาวเวอร์ นัฐพล รักษา	44
○ พฤติกรรมการใช้บริการของสมาชิกสหกรณ์กองทุนสวนยางทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี บดินทร์ กล่อมวงศ์	53
○ ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิต ภาวลักษณะของที่อยู่อาศัย แรงจูงใจในการเลือกซื้อที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ซื้อคอนโดมิเนียมตามแนวรถไฟฟ้าสายสีม่วง นิติทัศน์ ลมุนพันธ์ และชุตติมาวดี ทองจีน	63
○ การศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตัดสินใจเลือกใช้บริการบัตรเครดิต ธัญชนก บุญพรหม	76
○ The Impact of Risks in Supply Chain on Organizational Performances of Thai Rubber Wood Sawn Exporter to China Market Natakorn Umnat, Narat Hasachoo, Pornwasin Sirisawat	87

- KAMกับการเปลี่ยนแปลงหน้ารายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีความท้าทายต่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาต  
ภัชรพรรณ กรรโณ และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล 571
- การบัญชีดิจิทัลและการเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนนักศึกษาในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล  
อมรา ติรศรีวัฒน์ 585
- ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย  
สุกัญญา รักพานิชมณี สัจจา ดวงชัยอยู่สุข และวศินี ธรรมศิริ 602
- สัดส่วนของคณะกรรมการต่างชาติกับผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100  
ณัฐนพร สุพิชชา วศินี ธรรมศิริ กฤติยา ดาบเพชร และจิตติพร สงวนพันธุ์ 616
- คุณลักษณะของนักบัญชีที่ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพึงพอใจ  
วันวิสา กลิ่นหอม และพรเทพ รัตนตรัยภพ 631
- สาขาเศรษฐศาสตร์**
- กลยุทธ์การพัฒนากระชายดำและผลิตภัณฑ์แปรรูปจากกระชายดำ  
พนารัช ปรีดากรณ์ และเต็มธรรม สิทธิเลิศ 646
- การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ  
สุภาพร ยิ่งยืน และปรีณภา จิตราภรณ์ 662
- ปัจจัยกำหนดราคารถยนต์ใช้แล้ววิเคราะห์โดยวิธี Hedonic Pricing Model  
นิภารัตน์ สีดวง และถวิล นิลใบ 677
- การศึกษาเชิงนิติเศรษฐศาสตร์ มาตรฐานการติดฉลากสารก่อภูมิแพ้ สีนค้ำ Coconut Milk Drink  
ของไทยที่ส่งออกไปยังประเทศออสเตรเลีย  
กุลธิดา กอบการ 691
- ผลกระทบของการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานในระบบการคมนาคมขนส่ง ต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ  
ปิยะนุช พาอ่อนใจ วรวรรณ ตุ่มมงคล และมานะ ลักษณะมีอรุโณทัย 701
- วิเคราะห์ศักยภาพตลาดกลางผักและผลไม้ไทยเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเมียนมา  
อัทธ์ พิศาลวานิช 716
- คุณลักษณะอาหารสำหรับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครฯ  
พีรพัช อั้งประเสริฐ ประพัฒน์ดี ศิริศุภลักษณ์ และสันติ แสงเลิศไสว 736
- โครงสร้างและประสิทธิภาพการดำเนินงานของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของประเทศไทย  
ธัชพร พรหมอ่อน และรุ่งจวน เบญจศิริ 748

## รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ

### คณะกรรมการอำนวยการ

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์ | ที่ปรึกษา           |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ พลวิชัย    | ที่ปรึกษา           |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ   | ที่ปรึกษา           |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา เสาธะนันท์     | ประธานกรรมการ       |
| 5. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวารี               | รองประธานกรรมการ    |
| 6. ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รั้งคกุลนวัฒน์   | กรรมการ             |
| 7. อาจารย์ ดร.อัศวิน ปสุธรรม               | กรรมการ             |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา อัครนพงค์     | กรรมการ             |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เต็มธรรม สิทธิเลิศ    | กรรมการ             |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร       | กรรมการ             |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตติยา ปภาพจน์      | กรรมการ             |
| 12. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล          | กรรมการ             |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา กาญจนสุนทร    | กรรมการ             |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐริกา จุงพล    | กรรมการ             |
| 15. อาจารย์ยงยุทธ แก้วอุดม                 | กรรมการ             |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชัน ชุมหะหิรัณย์  | กรรมการ             |
| 17. นางสาวลลิตา ปรีดากรณ์                  | กรรมการและเลขานุการ |

### คณะกรรมการดำเนินงาน

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. นางสาวลลิตา ปรีดากรณ์     | กองส่งเสริมงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ |
| 2. ดร. แพรดาว พุพานิชย์พฤกษ์ | กองส่งเสริมงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ |
| 3. นางวิไลลักษณ์ วงสุวรรณ    | กองส่งเสริมงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ |
| 4. นางสาวนิรมล สุดคณิง       | กองส่งเสริมงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ |
| 5. นางสาวณัฐธยาน์ สารกุล     | กองส่งเสริมงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ |

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ ธนสถิตย์  
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวัฒน์ รัตนศักดิ์  
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา เศรษฐูปราโมทย์  
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. รองศาสตราจารย์ ดร.วิมุต วานิชเจริญธรรม  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล สืบพงศกร  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
7. อาจารย์ ดร.ชยันต์ พิภพลาภอนันต์  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
8. อาจารย์ ดร.ภาสกร ธรรมโชติ  
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปพร ศรีจันเพชร  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษมา คำพิทักษ์  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏพรณ์ค์ จัตูรัส  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี
13. อาจารย์ ดร.ปภัสสร เขียรปัญญา  
นักวิชาการอิสระ
14. อาจารย์ ดร.เบญจพร ดีขุนทด  
นักวิชาการอิสระ
15. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ศิริเสวีวรรณ  
นักวิชาการอิสระ
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกานต์ แก้วนุช  
คณะกรรมการการท่องเที่ยว  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
17. อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง  
คณะกรรมการการท่องเที่ยว  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- |   |   |
|---|---|
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ อยู่เพชร                  | สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการ<br>มหาวิทยาลัยมหิดล                       |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ จินดาบง                 | ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระชน พลโยธา                    | ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                      |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ประเสริฐสิน                | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                    |
| 22. อาจารย์ ดร.รัฐส่าน เลหาสุโยธิน                          | ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม         |
| 23. อาจารย์ศุภโชค ชุมสาย ณ อยุธยา                           | คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  |
| 24. อาจารย์ ดร.อารยา ผลัญญา                                 | คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่   |
| 25. อาจารย์ ดร.ปรีชญา แม่นมินทร์                            | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ   |
| 26. อาจารย์ ดร.อนัญญา วรรณสุด                               | สำนักวิชาสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยมหิดล<br>วิทยาเขตกาญจนบุรี                         |
| 27. ศาสตราจารย์ ดร. ชิตชนก เหลือสินทรัพย์                   | คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 28. ศาสตราจารย์ ดร.ฉวีวรรณ รัตน์ประเสริฐ                    | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร   |
| 29. รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล              | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                               |
| 30. รองศาสตราจารย์ ดร. สอาด นิวิศพงศ์                       | คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี<br>พระจอมเกล้าพระนครเหนือ             |
| 31. รองศาสตราจารย์ ดร.จริยา อู่ยยะเสถียร                    | คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินัย โพธิ์สุวรรณ                | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์   |
| 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คทา ประดิษฐ์วงศ์                  | คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร   |
| 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรลักษณ์ วงศ์โดยหวัง<br>ศิริเจริญ | คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร<br>มหาวิทยาลัยศิลปากร                           |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนารี สุขเสกสรรค์              | คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  |
| 36. อาจารย์ ดร.ชาญชัย เหลาหา                                | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย<br>เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น     |
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรันย์ อินทโกสม                   | คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า<br>คุณทหารลาดกระบัง                     |

38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร วิฑูรพัฒน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

39. อาจารย์ ดร.สว่าง แป้นจันทร์

คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยี

อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

#### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรบุษ พุคักดิ์ศรีกิจ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเลิศ จิตรมณีโรจน์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี เอี่ยมละอองศักดิ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

5. อาจารย์ ดร.รวิดา วิริยกิจจา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

6. อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ รัตนพิทักษ์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

7. อาจารย์ ดร.สุมิตรา อัครวิไชยตระกูล

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

8. อาจารย์ ดร.อัศวิน ปสุธรรม

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

9. อาจารย์ ดร.พนิตา สุรชัยกุลวัฒนา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

10. รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

11. รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา อัครนุพงศ์

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ นิ่มตระกูล

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

13. อาจารย์ ดร. สันนิตี เสลารัตน์

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

14. ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รังคกุลวัฒน์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

15. รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งระวี วีระเวสส์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุชนิ เกศวายุช

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล วรณศิริ ปวีณวัฒน์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เต็มธรรม สิทธิเลิศ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

19. อาจารย์ ดร.อาชว์ ปวีณวัฒน์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

20. รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร

คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

21. อาจารย์ ดร.ภาสกร เชื้อสวย

คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลธิชา ศาลิคุปต์

คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนภรณ์ ประวัตินิวัชรา

คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย



- |   |   |
|---|---|
| 24. รองศาสตราจารย์ดวงพร หัซชะวณิช             | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญอร ไหมสุทธิสกุล | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ พิณีกลาง    | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน อัครเมฆิน     | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพงษ์ เขมะเพชร  | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 29. อาจารย์ ดร.มานะชัย โต๊ะชูดี               | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 30. รองศาสตราจารย์ ดร.จันทิมา เขียวแก้ว       | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                             |
| 31. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา โชคเหรียญสุขชัย  | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                             |
| 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรตล แก้วประเสริฐ   | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                             |
| 33. อาจารย์ ดร.โสภาค พานิชพาพิบูล             | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                             |
| 34. รองศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา กาญจนสุนทร      | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                          |
| 35. อาจารย์ ดร.วิฒนชัย พฤกษ์กานนท์            | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                          |
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริสรา เสยานนท์     | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 37. อาจารย์ ดร.นิออน ศรีสมยง                  | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 38. อาจารย์ ดร.มนรัตน์ ใจเอื้อ                | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 39. อาจารย์ ดร.ฐิติกานต์ สัจจะบุตร            | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 40. อาจารย์ ดร.ธนธร วชิรขจร                   | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 41. อาจารย์ ดร.ศรินยา ละอองอินทร์ ทยานศิลป์   | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ<br>มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์บทความ

- |   |  |
|---|--|
| 1. อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ รัตนพิทักษ์           | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                         |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา อัครนุพงศ์       | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                                |
| 3. อาจารย์ ดร.สุกัญญา รักพานิชมณี             | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                                |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขณี เกศวายุธ       | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                          |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เต็มธรรม สิทธิเลิศ       | คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                          |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตติยา ปภาพจน์          | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 7. รองศาสตราจารย์ดวงพร หัชชะวณิช              | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              |
| 8. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล              | คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                          |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณี อัครกุลชัย       | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                       |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์พงษ์ ชำอ่อน | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                           |
| 11. อาจารย์ ดร.ฐิติกานต์ สัจจะบุตร            | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 12. อาจารย์ ดร.ธนธร วชิรขจร                   | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 13. อาจารย์ ดร.นิออน ศรีสมยง                  | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |
| 14. อาจารย์ ดร.ศรินยา ละอองอินทร์ ทยานศิลป์   | คณะกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย |

กำหนดการ

การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ (UTCC Academic Day) ครั้งที่ 2

วันศุกร์ที่ 8 มิถุนายน 2561

อาคาร 24 ชั้น 8 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

\*\*\*\*\*

08.00 -08.30 น. ลงทะเบียน

08.30-09.40 น. พิธีเปิดงาน UTCC Academic Day ครั้งที่ 2

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา เสาะยะนันท์  
รักษาการรองอธิการฝ่ายวิชาการ  
ประธานคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ

08.40-17.30 น. การนำเสนอผลงานวิชาการ

- |  |               |
|--|---------------|
| ▪ สาขาบริหารธุรกิจ                                       | ห้อง 24-08-01 |
| ▪ สาขาบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ โลจิสติกส์ วิศวกรรมศาสตร์ | ห้อง 24-08-02 |
| ▪ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                            | ห้อง 24-08-03 |
| ▪ สาขาเศรษฐศาสตร์  | ห้อง 24-08-04 |
| ▪ สาขาการจัดการการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ          | ห้อง 24-08-05 |
| ▪ สาขาบริหารธุรกิจ และบัญชี                              | ห้อง 24-08-06 |
| ▪ สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์                          | ห้อง 24-08-07 |

ห้อง 24-08-04 สาขาเศรษฐศาสตร์  
Chairman: ผู้ช่วยศาสตราจารย์เต็มธรรม สิทธิเลิศ

ลำดับ	Paper No.	เวลาที่นำเสนอ	ชื่อบทความ	ผู้นำเสนอ	หน่วยงานที่สังกัด
1	0005	08.40-09.00 น.	กลยุทธ์การพัฒนากระชายดำและผลิตภัณฑ์แปรรูปจากกระชายดำ	พนารัช ปรีดากรณ์	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2	0007	09.00-09.20 น.	การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ	สุภาพร ยั่งยืน	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3	0008	09.20-09.40 น.	ปัจจัยกำหนดราคารถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพ วิเคราะห์โดยวิธี Hedonic Pricing Model	นิภารัตน์ สีดวง	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4	0014	09.40-10.00 น.	การศึกษาเชิงนิติเศรษฐศาสตร์ มาตรฐานการติดฉลากสารก่อภูมิแพ้สินค้า Coconut Milk Drink ของไทย ที่ส่งออกไปยังประเทศออสเตรเลีย	กุลธิดา กอบการ	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5	0020	10.00-10.20 น.	ผลกระทบของการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานในระบบการคมนาคมขนส่ง ต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ	ปิยะนุช พาอุ่นใจ	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6	0025	10.20-10.40 น.	วิเคราะห์ศักยภาพตลาดกลางผักและผลไม้ไทยเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเมียนมา	อัคร พิศาลวานิช	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
7	0028	10.40-11.00 น.	คุณลักษณะอาหารสำหรับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร	พีรพัศ อึ้งประเสริฐ	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
8	0036	11.00-11.20 น.	โครงสร้างและประสิทธิภาพการดำเนินงานของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของประเทศไทย	ฉัตร พรหมอ่อน	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
9	0039	11.20-11.40 น.	ปัจจัยที่มีผลให้แรงงานเมียนมาเข้ามาทำงาน ในกรุงเทพมหานคร กรณีแรงงานไร้ฝีมือในกิจการก่อสร้างและการบริการ	วิภารัตน์ จงดี	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ  
Decision Making On Re-Employment Of Civil Servants  
After Reaching The Retirement Age

สุภาพร ยั่งยืน<sup>1</sup>และปริญภา จิตราภรณ์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุราชการ และศึกษาสถานภาพทางสังคมและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังจากเกษียณอายุราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 60 - 70 ปี จำนวน 450 คน โดยทดสอบและคาดการณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดกับความต้องการทำงานตามแบบจำลองแบบโลจิสต์ (Logit Model)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับนัยสำคัญและมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน สำหรับปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยทางด้านสุขภาพ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติแต่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) สูงขึ้น จะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงขึ้น สำหรับปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านรายได้ ปัจจัยทางด้านการออม และปัจจัยทางด้านการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจทำงาน, ข้าราชการพลเรือน, การเกษียณอายุราชการ

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: supaporn\_y@hotmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of this study are to identify the factors influencing the re-employment of civil servants after their retirement. In addition, the study of the social status and working efficiency among 450 civil servants aged between 60 - 70 years old and living in Bangkok is conducted by using the Logit Model as for testing and forecasting relationship between the working determinants and the working requirements.

The result has been found that the factors with positive coefficient and significantly affecting the decision making on the re-employment of the samples of retired civil servants are household expenditures, for current liability, and health condition are negative coefficient. When the marginal effects of these factors increase, the possibility of the re-employment after the retirement becomes significantly higher. However, the factors of gender, income level, savings and numbers of there is no statistical significantly decision making on the re-employment of retired civil servants.

**Keywords:** Decision Making, Civil Servants, Retirement Age

## ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศไทยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนั้น ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และนักวิชาการ เพราะมีผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตหลายด้าน เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ จำนวนประชากรในวัยทำงานลดลงเข้าสู่วัยทำงานที่มีอายุมากขึ้น ผลผลิตการทำงานของแรงงานลดลงจากสมรรถนะที่ลดลงของร่างกายทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลงจึงต้องเพิ่มกำลังแรงงานให้สูงขึ้นหรือเพิ่มปัจจัยการผลิตต่างๆ โดยการใช้เครื่องจักรหรือนำเข้าแรงงานต่างด้าว การที่วัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงมากขึ้น ทำให้สัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อการออมในระดับครัวเรือนและอาจทำให้การออมระดับประเทศลดลง ผู้เกษียณอายุที่ไม่มีรายได้ต้องนำเงินออมออกมาใช้จ่ายในการดำรงชีพมากขึ้น ความต้องการลงทุนของประชาชนจะลดลงพร้อมกับการออม รัฐต้องเข้ามาจัดการลงทุนของประเทศโดยการจัดบริการทางสังคมด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับขนาดและความต้องการของประชากรที่มีความหลากหลายในแต่ละกลุ่มวัย ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ มีการลงทุนเพิ่มขึ้น พร้อมการจัดสวัสดิการและระบบการดูแลผู้สูงอายุที่ยากไร้ รายจ่ายของประเทศทั้งรายจ่ายด้านสุขภาพ รายจ่ายสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุและรายจ่ายของสำนักงานประกันสังคมจะมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในกลุ่มประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ข้าราชการผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีคุณภาพกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากมีทักษะและความเชี่ยวชาญหลากหลายแขนงและหลากหลายระดับในทุกส่วนภาคของระบบเศรษฐกิจ จึงถือว่าเป็นมันสมอง เป็นคลังแห่งภูมิปัญญาที่สั่งสมประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมามีศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิต (Productivity) ให้กับประเทศหรือชุมชนได้อย่างมาก แต่เมื่อถึงวัยเกษียณอายุด้วยระเบียบของทางราชการจะส่งผลให้ศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิตจากบุคคลกลุ่มดังกล่าวลดลงทันที หากไม่มีกำลังแรงงานมาทดแทนกลุ่มคนเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อสังคมชุมชนและการพัฒนาประเทศได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการ
2. ศึกษาสถานภาพทางสังคมและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังจาก

เกษียณอายุราชการ

## เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดทฤษฎี

1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์แรงงาน เป็นการศึกษาเรื่องการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงาน สำหรับใช้ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยศึกษาพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้างในรูปของอุปสงค์และอุปทานแรงงานที่มีต่อค่าจ้าง ราคา สินค้า กำไร และสภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม ในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของสังคม หากแรงงานได้รับการจัดสรรอย่างถูกต้อง มีการพัฒนาอย่างดีแล้วแรงงานก็จะกลายเป็นแรงงานฝีมือที่ทำให้ผลผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น แรงงานนอกจากเป็นผู้ผลิตแล้วยังเป็นผู้บริโภคสินค้าและบริการอีกด้วย

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์ มาสโลว์ (Abraham H.Maslow. 1954: 80-106) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ(Maslow's General Theory of Human & Motivation) ซึ่งได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะเป็นลำดับขั้น และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1.2.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีก

1.2.3 ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อขั้นที่

1.3 ทฤษฎีการบริโภคในวงจรชีวิต (Life-Cycle Theory of Consumption) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย ฟรังโก มอดติเกลียนี (Franco Modigliani) ร่วมกับ อัลเบิร์ต แอนโด (Albert Ando) และ ริชาร์ด บรูมเบิร์ก (Richard Brumberg) ได้มีแนวคิดร่วมกันว่าการบริโภคของคนส่วนใหญ่จะบริโภคเพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด โดยนำเอารายได้ในปัจจุบันและรายได้ในอนาคตมากำหนดการบริโภคในขณะใดขณะหนึ่ง ทำให้เห็นว่าการบริโภคของมนุษย์ในแต่ละช่วงเวลานั้น ขึ้นอยู่กับรายได้ตลอดชีวิตทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการออม เมื่อรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสามารถในการออมและการใช้จ่ายของแต่ละบุคคล นั้นแสดงให้เห็นว่าการออมเป็นส่วนต่างระหว่างรายได้และรายจ่าย เมื่อรายได้มีมากกว่ารายจ่ายส่วนที่เหลือของรายได้ก็จะเป็นการออม ดังนั้นการออมจึงมีความสัมพันธ์กับการบริโภค

จอห์น เมย์นาร์ด เคนส์ (John Maynard Keynes. 1936. หน้า 80 - 85) มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออมของแต่ละบุคคล ไว้ 8 ประเภท ดังนี้

(1) การป้องกันความไม่แน่นอน (Precaution) หมายถึง การสำรองไว้ใช้กับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคต



(2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระหว่างรายได้ และค่าใช้จ่ายในอนาคต

(3) การประมาณการ (Calculation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับ ผลตอบแทน เช่น ดอกเบี้ย

(4) การปรับปรุงให้ดีขึ้น (Improvement) หมายถึง ความต้องการที่จะปรับปรุง มาตรฐานการใช้ชีวิตหลังเกษียณไปที่ละน้อยๆ

(5) ความอิสระ (Independence) หมายถึง ความเป็นอิสระทางการเงินที่ สามารถใช้จ่ายในสิ่งที่ต้องการ

(6) การลงทุน (Enterprise) ซึ่งหมายถึง ความมีอิสระในเงินลงทุน

(7) ความภาคภูมิใจ (Pride) ที่สามารถมีเงินหรือมรดกให้แก่ทายาท

(8) ความตระหนี่ (Avarice) เป็นการสะสมเงินก่อนใช้จ่ายสำหรับซื้อสินค้าราคาแพง และคงทน เช่น บ้านหรือรถ เป็นต้น

### 1.5 ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ หรือ Human Capital เป็นคำที่ใช้มาตั้งแต่สมัย อัดัม สมิท ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 (นิสตาร์ก เวชยานนท์. 2551. หน้า 2) Theodore W. Schultz นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ได้ให้ความหมายในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review ว่า หมายถึง ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีอินส์ เดเพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Theory of human capital) (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. 2558. หน้า 62) อธิบายว่า ในการตัดสินใจว่าจะลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์จำนวนเท่าใดดีหรือประเภทใดดีนั้น บุคคลหรือผู้บริหารซึ่งเป็นหน่วยที่ทำการตัดสินใจ ต้องการให้ผลตอบแทนสุทธิ (Net benefits) จากการลงทุนมีมากที่สุด การลงทุนเพื่อสร้างทรัพยากรในตัวมนุษย์ก็เช่นเดียวกับการลงทุนอื่น ๆ คือ ต้องมีต้นทุน (Costs) ซึ่งต้นทุนเหล่านี้ได้แก่

(1) ต้นทุนทางตรง (Direct costs) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ผู้ลงทุนจะต้องจ่ายเป็นตัวเงิน ถ้าลงทุนเรียนหนังสือ ได้แก่ ค่าเล่าเรียน และค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียน ถ้าลงทุนในด้านสุขภาพ ได้แก่ รายจ่ายด้านอาหาร และการออกกำลังกาย เป็นต้น

(2) ต้นทุนทางอ้อม (Indirect costs) ได้แก่ ค่าเสียโอกาสในการทำงาน การเอา เวลาที่อาจใช้ทำงานมาเรียนหนังสือแทน จำนวนได้จากค่าจ้างหรือรายได้ที่สูญเสียไปของเวลาที่ใช้ในการเรียน (Income foregone)

ต้นทุนเหล่านี้จะต้องนำมาเปรียบเทียบผลประโยชน์ (Benefits) (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ 2558. หน้า 62) ที่คาดว่าจะได้ในอนาคตผลประโยชน์ของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผลประโยชน์ทางตรง (Direct benefits) คือ ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัสและ สำหรับประโยชน์ทางอ้อม (Indirect benefits) คือ ผลตอบแทนซึ่งไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชื่อเสียงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 รัชณี ฝนทองมงคล (2538) ศึกษาการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ ศึกษาจากข้าราชการบำนาญสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการบำนาญบางส่วนเคยได้รับความรู้ก่อนการเกษียณอายุ มีการเตรียมการด้านอาชีพ ด้านรายได้ ด้านสุขภาพ ด้านงานอดิเรก และด้านที่อยู่อาศัยก่อนการเกษียณอายุ สถานภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ส่วนใหญ่มาจากเงินบำนาญ บางส่วนมีรายได้พิเศษจากการประกอบอาชีพหลังการเกษียณ มีความสามารถในการดำเนินธุรกิจ มีทัศนคติต่อชีวิตภายหลังเกษียณอายุเป็นไปในทางบวกซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันว่ามีความสุข

2.2 ฉวีวรรณ จันทร์รัตน์ (2540) ศึกษาความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการอัยการมีระดับความตั้งใจในการทำงานเกษียณอายุในระดับปานกลาง ความตั้งใจทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและรายได้ การเลือกประเภทงานอิสระมีความสัมพันธ์กับรายได้ ผลตอบแทน การเลือกประเภทงานรับจ้างมีความสัมพันธ์กับการยกย่องและทัศนคติในการทำงาน มีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุในระดับปานกลาง

2.3 ภูมิ นริชชาติ (2547) ศึกษาการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรที่ทำงานต่อหลังเกษียณส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลังเกษียณในระดับดีมาก มีสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับดี มีรายได้จากเงินสวัสดิการบำนาญรายเดือน และมีความพึงพอใจมากต่อความเป็นอยู่หลังหลังเกษียณ

2.4 สุรพันธุ์ เล้าวิวัฒนา (2551) ศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ได้แก่ เบี้ยยังชีพที่ไม่เพียงพอ ต้องให้เงินบุตร และมีสุขภาพที่ยังเอื้ออำนวยต่อการทำงานตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่ต้องการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ได้แก่ มีเงินบำเหน็จบำนาญ การได้รับเงินจากบุตร มีเงินออม และได้รับดอกเบี้ย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สุขภาพ อาชีพ ยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ศึกษาการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ต้องการหารายได้เสริม และต้องการใช้ความรู้ความสามารถ

ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ สำหรับประเภทของงานที่ต้องการทำ คือ งานในสายงานสังคมและบริหาร ต้องการค่าจ้างแบบรายชั่วโมง วันและเวลาทำงานนั้นขึ้นอยู่กับนายจ้าง ต้องการสวัสดิการจาก นายจ้างในด้านการประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล สำหรับกลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุ ที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณนั้นมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงชีพ มีบุคคลที่สามารถพึ่งพิงทางการเงินได้

2.6 ธาราทิพย์ พ่วงเชียง (2555) ศึกษาความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ที่อยู่อาศัย หนี้สิน รายได้ การออม จำนวนบุตร มีอิทธิพล ต่อความต้องการทำงานแตกต่างกัน โดยอายุเป็นตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของความต้องการ ทำงานของผู้สูงอายุได้เป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ภาวะหนี้สิน เพศ ภาคที่อยู่อาศัย ภาวะสุขภาพ รายได้ สถานะในครัวเรือน สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษา จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การเป็น เจ้าของบ้าน และการอ่านออกเสียง ตามลำดับ ส่วนการออมหรือมีทรัพย์สินอื่น ไม่ได้มีผลต่อ การอธิบายความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการตัดสินใจทำงานข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยการสุ่ม ตัวอย่างข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กำหนดให้มีการศึกษา 2 ด้าน คือ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาลักษณะของสถานภาพของข้าราชการพลเรือน หลังเกษียณอายุราชการ ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ทางสังคม เศรษฐกิจ การดูแลสุขภาพ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยทดสอบและคาดการณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดกับความต้องการทำงานตามแบบจำลอง โลจิต (Logit Model) ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด(Maximum Likelihood Estimate: MLE) ซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการเก็บข้อมูลจากแต่ละบุคคล ที่เป็นข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross section data) ทั้งการคำนวณยังสามารถจัดการกับปัญหาความ แปรปรวนของค่าตัวรบกวนไม่คงที่ (Heteroscedasticity) และเทคนิควิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)

จากแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$NEED = f(SEX, INC, EXP, SAV, DEBT, SUP, RES, HEALTH)$$

เขียนแบบจำลองได้ ดังนี้

$$\ln \frac{Need}{(1-Need)} = \beta_0 + \beta_1 SEX + \beta_2 INC + \beta_3 EXP + \beta_4 SAV + \beta_5 DEBT + \beta_6 SUP + \beta_7 RES + \beta_7 HEALTH + e$$

โดยมีตัวแปรตาม คือ

$\ln \frac{\text{Need}}{(1-\text{Need})}$  = Nature log ของความต้องการในการทำงานต่อความไม่ต้องการทำงานของ  
ข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยที่

Need = ความต้องการในการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ

1 - Need = ความไม่ต้องการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ  
ตัวแปรอิสระ ได้แก่

SEX หมายถึง เพศของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ

INC หมายถึง รายได้ของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ เงินบำนาญ  
เงินได้พิเศษ เป็นต้น

EXP หมายถึง รายจ่ายของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ค่าใช้จ่าย  
ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ค่าใช้จ่ายสิ้นเปลือง เป็นต้น

SAV หมายถึง เงินออมของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ในรูปแบบต่างๆ  
ได้แก่ เงินสด เงินฝากธนาคาร หุ้น/พันธบัตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น

DEBT หมายถึง หนี้สินของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ

SUP หมายถึง การมีผู้อุปการะเลี้ยงดู สามีหรือภรรยา ลูก หลาน พี่น้อง เป็นต้น

RES หมายถึง ภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น การดูแลผู้อื่น  
ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน เป็นต้น

HEALTH หมายถึง สุขภาพ การเจ็บป่วยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของข้าราชการ  
พลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ โรคความดัน โรคเบาหวาน โรคหัวใจ เป็นต้น

### สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการในเขต  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 47.33 และเพศหญิง ร้อยละ 52.67 อายุ  
โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 64 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 46.44 รองลงมาคือระดับ  
ปริญญาโท ร้อยละ 45.78 ระดับตำแหน่งสุดท้ายก่อนเกษียณอายุราชการเป็นประเภทวิชาการ  
มากที่สุด ร้อยละ 52.67 รองลงมาคือประเภทอำนวยการ ร้อยละ 27.11 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด  
ร้อยละ 68.89 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 20.22 ข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุ  
ราชการส่วนใหญ่เลือกรับเงินบำนาญ ร้อยละ 85.11 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 57,261 บาทต่อเดือน  
สวัสดิการที่ได้รับจากทางภาครัฐมีความเพียงพอ ร้อยละ 70.44 มีเงินออมเฉลี่ย 895,234 บาท การ  
ดูแลสุขภาพของกลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเลือกเข้ารับบริการในสถานพยาบาล

เพื่อตรวจร่างกายประจำปี ร้อยละ 51.11 เป็นสถานพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 91.78 มีความพร้อมและมีความสนใจในการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุ ร้อยละ 79.33

กลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ทำงานหลังเกษียณ จำนวน 343 คน เลือกทำงานต่อ เนื่องจากต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ร้อยละ 43.73 รองลงมาคือ ต้องการหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ร้อยละ 33.82 ลักษณะงานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการเป็นการทำธุรกิจของตัวเอง ร้อยละ 33.87 เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา ร้อยละ 20.16 เป็นงานหรือธุรกิจที่เป็นอาชีพเสริมขณะรับราชการ ร้อยละ 11.56 และงานอื่นๆได้แก่ รับสอนพิเศษ งานแปลเอกสาร เป็นต้น โดยทำงานเฉลี่ยวันละ 4 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 3 วัน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 29,550 บาทต่อเดือน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 59.48 และดีมากร้อยละ 22.16 คิดว่าจะหยุดทำงานในปัจจุบันเมื่อร่างกายไม่สามารถทำงานได้ ร้อยละ 63.85 และเลือกที่จะหยุดทำงานเมื่ออายุ 70 ปี มากที่สุดร้อยละ 17.78 รองลงมาเมื่ออายุ 65 ปี ร้อยละ 7.58

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ดังนี้

2.1 เพศของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ระหว่างกลุ่มที่ทำงานและกลุ่มที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุที่ใกล้เคียงกัน

2.2 รายได้ของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ทำงานมีรายได้เฉลี่ย 57,299 บาทต่อเดือน สำหรับข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ไม่ทำงาน มีรายได้เฉลี่ย 55,546 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ทำงานและกลุ่มที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ทำงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการแม้มีรายได้มาก ยังมีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุ

2.3 รายจ่ายของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ค่างานสังคม เช่น ทำบุญ ค่าการศึกษาบุตร/หลาน (ในส่วนของเบิกไม่ได้) ค่าใช้จ่ายด้านบันเทิง เช่น ดูหนัง ท่องเที่ยว ในกลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายรวมเฉลี่ย 39,8003 บาทต่อเดือน สำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ไม่ต้องการทำงานมีค่าใช้จ่ายรวมเฉลี่ย 38,287 บาทต่อเดือน กลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่ต้องการทำงานมีรายจ่ายรวมเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการทำงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการที่มีรายจ่ายมากมีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว

2.4 การออมของข้าราชการพลเรือนในที่นี้หมายถึงเงินออมและทรัพย์สินทางการเงินในปัจจุบัน ประกอบด้วย เงินฝากธนาคาร หุ้น/พันธบัตร สลากออมสิน/ธ.ก.ส. เงินฝากกองทุนต่างๆ

การให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ทำงานมีเงินออมและทรัพย์สิน ร้อยละ 67.33 เป็นเงินออมในรูปเงินสดและเงินฝากธนาคาร ร้อยละ 57.78 สำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ไม่ทำงานมีเงินออมและทรัพย์สิน ร้อยละ 22.22 เป็นเงินออมในรูปเงินสดและเงินฝากธนาคาร ร้อยละ 15.78 เมื่อพิจารณาเงินออมและทรัพย์สินเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนระหว่างกลุ่มที่ทำงานและกลุ่มที่ไม่ทำงานหลังเกษียณอายุ จะเห็นว่าข้าราชการพลเรือนในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมีเงินออมและทรัพย์สินเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทำงาน แต่ยังมีความต้องการทำงานนั้น อาจมีสาเหตุอื่นเช่น มีหน้าที่หรือมีภาระที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ต้องการเก็บเงินออมให้แก่บุตรหลาน หรือสำรองเงินไว้ใช้จ่ายในยามชรา

2.5 รายการหนี้สินของข้าราชการพลเรือน เช่น ค่าบ้าน ค่ารถยนต์ ค่าเครื่องใช้ไฟฟ้า เงินกู้ธนาคาร เงินกู้สหกรณ์ ค่าบัตรเครดิต เป็นต้น กลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ทำงานมีหนี้สิน ร้อยละ 34.67 สำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ไม่ทำงานมีหนี้สิน ร้อยละ 12.44 เมื่อพิจารณาหนี้สินเฉลี่ยพบว่าข้าราชการพลเรือนในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมีหนี้สินมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทำงาน จึงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีรายได้สำหรับนำมาชำระหนี้สินที่มีอยู่

2.6 การมีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณหรือมีที่พึ่งพิงทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็นสามีหรือภรรยา บุตร หลาน ญาติพี่น้อง กลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ทำงานมีผู้อุปการะเลี้ยงดูเป็นที่พึ่งพิงทางการเงินหลังเกษียณอายุราชการ ร้อยละ 61.78 โดยพึ่งพิงรายได้จากหลานมากที่สุด สำหรับกลุ่มที่ไม่ทำงานพึ่งพิงรายได้จากลูกชายมากกว่า แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนที่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูหรือมีที่พึ่งพิงทางการเงินหลังเกษียณ ยังมีความต้องการทำงานต่อเนื่องมาจากยังมีค่าใช้จ่ายอื่นที่ต้องรับผิดชอบที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของตนเอง

2.7 ภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัว เช่น การดูแลผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นค่าเลี้ยงดู ค่ารักษาพยาบาล ส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน ร้อยละ 69.33 เมื่อพิจารณากลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ทำงานส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน ร้อยละ 48.44 สำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่ไม่ทำงานส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการดำเนินชีวิตประจำวันเพียง ร้อยละ 20.89 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีภาระค่าใช้จ่ายหลังเกษียณสูงจึงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการเพื่อสร้างรายได้ให้ตนเองเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้รับ

2.8 สุขภาพของข้าราชการพลเรือน เมื่อพิจารณาการเจ็บป่วยหรือเป็นโรคของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 59.11 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 40.89 ส่วนใหญ่เป็น โรคความดันโลหิต รองลงมาคือ ไขมันในเส้นเลือด และเป็นโรคเบาหวาน เมื่อพิจารณาสุขภาพของข้าราชการพลเรือนที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการมีสุขภาพที่เป็นปัญหาหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนที่มีสุขภาพดีจะมี

ความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุสูงเนื่องจากยังมีสุขภาพแข็งแรง มีความสามารถและศักยภาพพอที่จะทำงานได้

3. การวิเคราะห์ความต้องการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณ โดยทดสอบและคาดการณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดกับความต้องการทำงานตามแบบจำลองแบบโลจิสต์ (Logit Model) ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate: MLE) และเทคนิควิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) สามารถเขียนผลการประมาณค่าดังกล่าวในรูปแบบสมการแบบจำลองได้ ดังนี้

$$\ln \frac{\text{Need}}{(1-\text{Need})} = 5.753712 + (0.538617)\text{SEX} + (0.000122)\text{INC} + (0.00006)\text{EXP} - (0.135891)\text{SAV} + (1.128074)\text{DEBT} + (1.746841)\text{SUP} - (1.393761)\text{RES} - (0.682780)\text{HEALTH}$$

จะเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับนัยสำคัญและมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน เมื่อปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ปัจจัยด้านรายจ่าย ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงเพียงร้อยละ 0.0048 ปัจจัยทางด้านหนี้สินส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงร้อยละ 42.32

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับนัยสำคัญและมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยทางด้านสุขภาพ เมื่อปัจจัยเหล่านี้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงร้อยละ 71.56 ปัจจัยทางด้านสุขภาพส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงร้อยละ 19.81 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของตนเองมีภาระทางด้านหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ

สำหรับปัจจัยที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแสดงว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านรายได้ ปัจจัยทางด้านการออม และปัจจัยทางด้านการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู

ตารางที่ 1 แสดงผลการประมาณค่าโดยแบบจำลองแบบโลจิสต์ (Logit Model)

ตัวแปรอิสระ	Maximum Likelihood Estimate			
	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Constant	5.753712	1.206069	-4.770632	0.0000
SEX	0.538617	0.379941	1.417632	0.1563

INC	0.000112	0.0000145	7.723871	0.0000
EXPEN	0.0000601	0.0000209	2.878914	0.0040***
SAV	-0.135891	0.529140	-0.256814	0.7973
DEBT	1.128074	0.405582	2.781369	0.0054***
SUP	1.746841	0.430517	4.057546	0.0000
RES	-1.393761	0.643602	-2.165564	0.0303**
HEALTH	-0.682780	0.345839	-1.974274	0.0484**

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : \*\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) จากการวิเคราะห์แบบโลจิสติก(Logit Model)

ตัวแปรอิสระ	Marginal effect			
	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
Constant	5.013543	0.986915	5.080016	0.0000
SEX	-0.501812	0.342565	-1.464864	0.1430
INC	-0.0000763	0.000012	-6.380003	0.0000
EXPEN	0.0000479	0.0000167	-2.862774	0.0042***
SAV	0.582190	0.416758	1.396950	0.1624
DEBT	0.423159	0.341527	-1.239021	0.2153
SUP	-0.254915	0.387814	-3.235873	0.0012***
RES	0.715559	0.558498	3.071737	0.0021***
HEALTH	0.198132	0.341909	3.504243	0.0005***

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : \*\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1



## อภิปรายผล

ในการพิจารณาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการเป็นการพิจารณาในระดับจุลภาค ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่จะทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการโดย

1. รายจ่าย เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการ การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับของรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย หากข้าราชการพลเรือนมีการวางแผนทางการเงินที่ดี มีการออมก่อนเกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบย่อมทำให้ข้าราชการพลเรือนมีความสามารถในการตัดสินใจในการที่จะเลือกหรือไม่เลือกทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการ ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนที่มีการเตรียมตัวไม่ดีย่อมทำให้เกิดสภาพบังคับมีทางเลือกในการไม่ทำงานที่น้อยกว่า จากการวางแผนทางการเงินที่ไม่ดีระหว่างที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้เมื่อเกษียณอายุราชการยังคงมีภาระหนี้สินที่ผูกพันอยู่ การที่ข้าราชการพลเรือนมีสภาพทางการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่ายในอนาคตนำไปสู่ภาวะจำยอมที่ต้องทำงานหลังเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีรายได้ที่นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนให้เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบัน

2. ภาระที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัวรวมมีการเกื้อกูลระหว่างรุ่นสูงโดยเฉพาะระหว่างบุพการีกับบุตรหลาน แม้ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการจะมีบุตรให้การอุปการะเลี้ยงดูอยู่บ้างแต่รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ดังนั้น ที่ข้าราชการพลเรือนยังต้องออกไปหางาน ประกอบกับตัวข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมีพื้นฐานการศึกษาในระดับที่สูง มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานสูง มีศักยภาพที่จะทำงานได้ สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมและหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้

3. ปัจจัยทางด้านสุขภาพ ด้วยศักยภาพทางร่างกายของข้าราชการพลเรือนที่สามารถรองรับกับภาระงานใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักอีกหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสามารถของข้าราชการพลเรือนในการที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ดังนั้นการที่ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการแล้วมีสุขภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานในอนาคต การสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ตั้งแต่เริ่มชีวิตการทำงานย่อมทำให้ลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพในระยะยาวได้

## ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เกษียณ ครอบครัวและสังคม การสร้างรายได้ให้กับตนเองหลังเกษียณ ทำให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการรู้สึกว่าคุณค่า สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ ดังนั้นควรมีการ ส่งเสริมให้

ข้าราชการพลเรือนได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาทำประโยชน์เพื่อสังคมและสร้างรายได้หลังจากเกษียณ

2. จากความต้องการทำงานของกลุ่มข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมีรายจ่ายและมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงต้องการทำงานเพื่อหารายได้เสริม หรือต้องการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ นอกจากจะเพิ่มโอกาสในการทำงานส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาทำประโยชน์เพื่อสังคมและสร้างรายได้แล้ว ควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพ เพื่อสร้างอาชีพและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หรือเพื่อเป็นทางเลือกให้ข้าราชการพลเรือนสามารถเลือกอาชีพใหม่หลังจากเกษียณ

3. ข้าราชการพลเรือนที่มีเงินออมน้อย เป็นภาระของลูกหลานในการดูแลค่าใช้จ่าย ควรมีการผลักดันให้มีระบบการออมมากขึ้น กระตุ้นและสร้างจิตสำนึกด้านการออมตั้งแต่วัยทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันรายได้เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ

4. ข้าราชการพลเรือนที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ เป็นสาเหตุให้เกษียณก่อนอายุราชการหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหลังเกษียณควรมีการส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เมื่อข้าราชการพลเรือนมีสุขภาพที่แข็งแรงจะส่งผลให้มีศักยภาพในการทำงานหลังเกษียณ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- ถวิล นิลใบ. (2553). เศรษฐมิตี 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 193-196.
- ถวิล นิลใบ. (2554). เศรษฐมิตีประยุกต์ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 11-12.
- ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน เชียงใหม่: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 47-62.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์(พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2- 5.
- ฉวีวรรณ จันทรรัตน์. (2540). ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์ สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพย์รัตน์ มาระเนตร์. (2555). การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธราทิพย์ พ่วงเชียง. (2555). ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาศิลปศาสตร์สาขาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภูมิ นริชชาติ (2547). การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชณี ฝนทองมงคล. (2538). การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจากข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธุ์ เล้าวิวัฒนา. (2551). การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- John Maynard Keynes.(1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. London : Macmillan. 80–85.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row. 80–106.