

การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาประชากรศาสตร์ ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Underemployment among the working-age and elderly population in Thailand



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Demography

Common Course

COLLEGE OF POPULATION STUDIES

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากร สูงวัยในประเทศไทย
โดย	น.ส.สุกัญญา มีสกุลทอง
สาขาวิชา	ประชากรศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต

.....	คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ (ศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทพร สุคนธมาน)
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (ศาสตราจารย์ ดร.พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน)
.....	กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.วิราภรณ์ โปธิศิริ)
.....	กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ)
.....	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย (รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น)

สุกัญญา มีสกุลทอง : การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย. (Underemployment among the working-age and elderly population in Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร.พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานการณ์การทำงานต่ำระดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ และ 3) การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับและการปรับตัวของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานรูปแบบคู่ขนานเข้าหากัน การวิจัยเชิงปริมาณได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กลุ่มตัวอย่าง 49,394 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่าง 40 คน ครอบคลุม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมานร่วมกับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยกระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยมีผู้ทำงานต่ำระดับมากกว่า 1 ด้านในลักษณะซ้ำซ้อนและซ้ำซ้อน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยแบบจำลองโพรบิทพบว่า ในภาพรวมนั้น ปัจจัยซึ่งมีผลต่อการทำงานต่ำระดับทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สถานภาพสมรส สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม ภูมิภาคที่อยู่อาศัย ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลเฉพาะด้านการศึกษาและด้านรายได้ ได้แก่ รุน เพศ จำนวนปีที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลเฉพาะด้านเวลาและด้านการศึกษา ได้แก่ รายได้ และปัจจัยที่มีผลเฉพาะด้านรายได้ ได้แก่ เขตการปกครอง

การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับนั้นมีสาเหตุหลักและสาเหตุรองประกอบกันในลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยอาจจัดการประกอบกันได้ 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวประกอบกับความไม่พึงพอใจในงานเดิม 2) การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวประกอบกับปัญหาสุขภาพ 3) การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ประกอบกับสาเหตุรองด้านความไม่พึงพอใจในงานเดิม ครอบครัวมีภาระหนี้สิน การออกจากระบบการศึกษากลางคัน สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น 4) ความไม่พึงพอใจในงานประกอบกับสาเหตุรองด้านความไม่พึงพอใจในงานเดิม การมีปัญหาสุขภาพ ครอบครัวมีภาระหนี้สิน และ 5) ความไม่พึงพอใจในงานประกอบกับปัญหาสุขภาพ ทั้งนี้ ภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับพบการปรับตัวของทั้งประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยใน 2 ลักษณะ คือ 1) การไม่ปรับตัว และ 2) การปรับตัวด้านจิตใจ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม รวมถึงพบการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อพ้นช่วงการปรับตัวนั้น ทั้งประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยยังมีความเสี่ยงต่อเนื่องทั้งด้านการทำงานและการดำรงชีวิต ดังนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายในการนำแรงงานที่ทำงานต่ำระดับกลับสู่การทำงานที่มีคุณค่า พร้อมการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมเชิงรุก เพื่อให้แรงงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา ประชากรศาสตร์
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5986954151 : MAJOR DEMOGRAPHY

KEYWORD: underemployment, working-aged population, elderly population, human capital

Sukanya Meesakulthong : Underemployment among the working-age and elderly population in Thailand.

Advisor: Prof. Patcharawalai Wongboonsin, Ph.D.

This research aims to study 1) underemployment situations 2) factors affecting underemployment and 3) underemployment entrance and adjustment of working-aged and elderly population. Mixed-methods and Convergent Parallel Design have been applied. For the quantitative research, the Informal Employment Survey Project data was provided from the National Statistical Office. The sample consisted of 49,394 people. The qualitative research was based on in-depth interviews from 40 samples covering 5 regions: Bangkok, the North, the Central, the Northeast and the South of Thailand. Data was analyzed with descriptive statistics and inferential statistics, together with findings from qualitative research. According to the study results, it was found that time-related, skill-related, and income-related underemployment of the working-age and elderly population spread in every region of Thailand and workers who underemployed more than one type were complex and concomitant. Analysis of the relationship among variables using Probit model found that in a broader perspective, the factors influencing any type of underemployment are marital status, employment status, occupation, industry and region of residence. The factors that affect skill-related and income-related underemployment are generation, gender and number of school years. The factor that affects time-related and skill-related underemployment is income. For income-related underemployment, the factor is an administrative area.

Furthermore, the origin of underemployment is a combination of primary and secondary causes which are classified into 5 groups: 1) work-life balance maintenance combined with previous job dissatisfaction, 2) work-life balance maintenance combined with health problems, 3) unable to find a suitable job combined with previous job dissatisfaction, family debts, school drop-out, uncondusive climatic conditions to follow rules at work, and restrictions in finding job while aging, 4) current job satisfaction combined with previous job dissatisfaction, health problems, and family debts, and 5) current job satisfaction combined with health problems. After entering underemployment stage, the adjustment of working-age and elderly population in two aspects, including 1) non-self-adjustment, and 2) self-adjustment in mental, work, economic and social aspects, and the adjustment of close-personal, such as family, colleagues and employers. However, after adjustment during post-underemployment period, working-age and elderly population is still at risk of insecure working and living conditions. There is a need for a more efficient labor market policy, which also bring the underemployed to decent work towards their full potential to respond to the labor market demand. A proactive approach to improve employability based on better education and training is encouraged.

Field of Study: Demography

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เกิดขึ้นและสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พัชรพล วังศ์บุญสิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้โอกาสเรียนรู้การทำงานวิชาการและให้คำปรึกษาอันมีค่ายิ่งตลอดการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทพร สุคนธมาน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิราภรณ์ โพธิศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณาจารย์และบุคลากร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.มนทกานต์ ฉิมมา มี อาจารย์ ดร.ธนา นนท์ บัวทอง คุณวิษณุ ญาณเนตร คุณวรรณวดี จันทร์วังโป่ง บุคลากรและพี่น้องที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมถึงพี่น้องที่ฝ่ายสวัสดิการสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย และกัลยาณมิตรสำหรับการสนับสนุนและกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนสำหรับการประสานงานเก็บข้อมูลภาคสนามทั้ง 5 ภูมิภาค และขอกราบขอบพระคุณแรงงานทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานและให้ข้อคิดที่มีคุณค่าสำหรับการดำเนินชีวิต

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณพ่อแม่ และครอบครัว สำหรับการสนับสนุนให้ลูกได้เรียนในสิ่งที่รัก และส่งเสริมให้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สุกัญญา มีสกุลทอง

สารบัญ

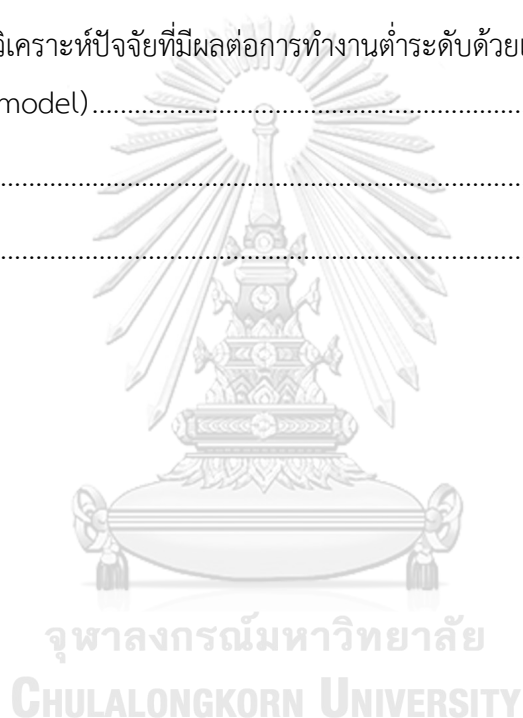
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูป.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	8
2.1.1 แนวคิดทฤษฎี.....	8
2.1.2 แนวคิดการจ้างงาน.....	15
2.1.3 แนวคิดการทำงานต่ำระดับและแนวคิดกรอบบรรทัดฐานแรงงาน	18
2.1.4 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	26
2.1.5 ทฤษฎีประชากรต่างรุ่น.....	29
2.1.6 แนวคิดการแบ่งช่วงวัย.....	37
2.1.7 ทฤษฎีสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัวและทฤษฎีบทบาท	39

2.1.8 ทฤษฎีความเป็นปึกแผ่นระหว่างประชากรต่างรุ่น	43
2.1.9 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	46
2.1.10 ทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล.....	47
2.2 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	48
2.2.1 การทำงานต่ำระดับของประเทศไทย.....	48
2.2.2 การทำงานต่ำระดับของต่างประเทศ	50
2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	52
2.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	54
2.5 กรอบแนวคิด	61
2.6 สมมติฐานในการวิจัย	62
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	63
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	63
3.1.1 การออกแบบการวิจัย	63
3.1.2 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ.....	64
3.1.3 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
3.4 จริยธรรมการวิจัย.....	76
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและนิยามตัวแปร.....	77
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	84
3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	85
บทที่ 4 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสถานการณ์การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและ ประชากรสูงวัยในประเทศไทย.....	86
4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	86

4.2 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย	96
4.2.1 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านเวลา.....	96
4.2.2 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา.....	105
4.2.3 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านรายได้	114
4.3 สรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย.....	124
บทที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ของประชากรวัย แรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย.....	126
5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	126
5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	134
5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	143
5.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้	155
บทที่ 6 ลักษณะของกรณีตัวอย่างและการเข้าสู่การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้าน รายได้ของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย.....	157
6.1 ลักษณะของกรณีตัวอย่าง.....	157
6.2 การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย.....	165
6.3 รูปแบบของการทำงานต่ำระดับ.....	176
6.4 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ	185
บทที่ 7 การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ ของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยใน ประเทศไทย	187
7.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่ำระดับ.....	188
7.2 การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ	191
7.3 ภาวะเสี่ยงต่อเนื้อง	196

7.4 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ.....	199
บทที่ 8 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	200
8.1 การสรุปผลการวิจัย.....	200
8.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	207
8.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการศึกษาในอนาคต.....	216
8.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	216
8.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาในอนาคต	218
ภาคผนวกที่ 1: แบบสอบถามการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร.....	220
ภาคผนวกที่ 2: หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	229
ภาคผนวกที่ 3: หนังสือให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อย	231
ภาคผนวกที่ 4: หนังสือแจ้งผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....	233
ภาคผนวกที่ 5: ใบรับรองโครงการวิจัย.....	234
ภาคผนวกที่ 6: ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	235
ภาคผนวกที่ 7: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	237
ภาคผนวกที่ 8: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย สำหรับพ่อแม่ ผู้ปกครองและผู้ผู้ในการ ปกครอง	238
ภาคผนวกที่ 9: แนวคำถาม	240
ภาคผนวกที่ 10: รายชื่อผู้ประสานงานในพื้นที่.....	241
ภาคผนวกที่ 11: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ (มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ).....	242
ภาคผนวกที่ 12: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่).....	243
ภาคผนวกที่ 13: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ (สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น).....	244

ภาคผนวกที่ 14: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา).....	245
ภาคผนวกที่ 15: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี).....	246
ภาคผนวกที่ 16: หนังสือการต่ออายุการอนุมัติจริยธรรมการวิจัย	247
ภาคผนวกที่ 17: การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	255
ภาคผนวกที่ 18: การเปรียบเทียบการคาดประมาณรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง	270
ภาคผนวกที่ 19: การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model).....	274
บรรณานุกรม.....	285
ประวัติผู้เขียน.....	287



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ลักษณะนิสัยการทำงานของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย จำแนกตามรุ่น.....	36
ตาราง 2 การกระจายความถี่ของของเขตแดนนับ พ.ศ. 2560 จำแนกตามภาคและเขตการปกครอง.....	65
ตาราง 3 การกระจายความถี่ของจำนวนครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่าง พ.ศ. 2560 จำแนกตามภาคและเขตการปกครอง.....	66
ตาราง 4 การจัดการข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	67
ตาราง 5 ร้อยละของผู้มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างก่อนและหลังการจัดการข้อมูล จำแนกตามรุ่น เพศ และระดับการศึกษา.....	68
ตาราง 6 สัดส่วนครัวเรือนและจำนวนกรณีตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค	69
ตาราง 7 จำนวนกรณีตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค	70
ตาราง 8 ผลสัมฤทธิ์จังหวัดต่อหัว จำแนกตามภาคและจังหวัด พ.ศ. 2560.....	72
ตาราง 9 กำหนดการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ	76
ตาราง 10 สรุปเกณฑ์การแบ่งผู้ทำงานต่าระดับของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	83
ตาราง 11 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสติปัญญา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม และรุ่นของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย.....	93
ตาราง 12 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงานต่าระดับด้านเวลาและรุ่น.....	98
ตาราง 13 ร้อยละการทำงานต่าระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ.....	98
ตาราง 14 ร้อยละการทำงานต่าระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด.....	101
ตาราง 15 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงานต่าระดับด้านการศึกษาและรุ่น.....	108

ตาราง 16 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ	108
ตาราง 17 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด	110
ตาราง 18 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงานต่ำระดับด้านรายได้และรุ่น	117
ตาราง 19 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ	117
ตาราง 20 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด	119
ตาราง 21 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานะการจ้างงาน	123
ตาราง 22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	130
ตาราง 23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	139
ตาราง 24 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model).....	151
ตาราง 25 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกรณีตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสติปัญญา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม และรุ่นของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย.....	163
ตาราง 26 รูปแบบของการทำงานต่ำระดับของกรณีตัวอย่าง จำแนกตามวัย.....	177

สารบัญรูป

หน้า

รูป 1 อัตราการว่างงานของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน จำแนกตามประเทศ	1
รูป 2 ค่าจ้างตลอดช่วงชีวิต.....	12
รูป 3 การคาดประมาณรายได้ระหว่างอายุ 24-64 ปี.....	13
รูป 4 อัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน จำแนกตามประเทศ.....	16
รูป 5 โครงสร้างประชากรในตลาดแรงงาน	18
รูป 6 การแบ่งการทำงานต่าระดับด้านการศึกษา.....	23
รูป 7 การเปรียบเทียบอัตราส่วนการเข้าสู่ระบบการศึกษาของระดับชั้นประถมศึกษา กับ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มประเทศรายได้.....	27
รูป 8 กระบวนการการเลือกอย่างมีเหตุผล	48
รูป 9 การออกแบบการวิจัย	63
รูป 10 สัดส่วนการทำงาน พ.ศ. 2560 จำแนกตามไตรมาส	64
รูป 11 การเลือกกรณีตัวอย่าง	73
รูป 12 การแบ่งกลุ่มผู้ทำงานต่าระดับด้านการศึกษาและผู้ไม่ทำงานต่าระดับด้านการศึกษา.....	81
รูป 13 พิธีมิตประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับด้านเวลา ..	97
รูป 14 ร้อยละการทำงานต่าระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด.....	100
รูป 15 พิธีมิตประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับ ด้านการศึกษา.....	106
รูป 16 ร้อยละการทำงานต่าระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด.....	109
รูป 17 พิธีมิตประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับ ด้านรายได้.....	115
รูป 18 ร้อยละการทำงานต่าระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย ในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด	118
รูป 19 รูปแบบและความสัมพันธ์ของการทำงานต่าระดับ.....	178

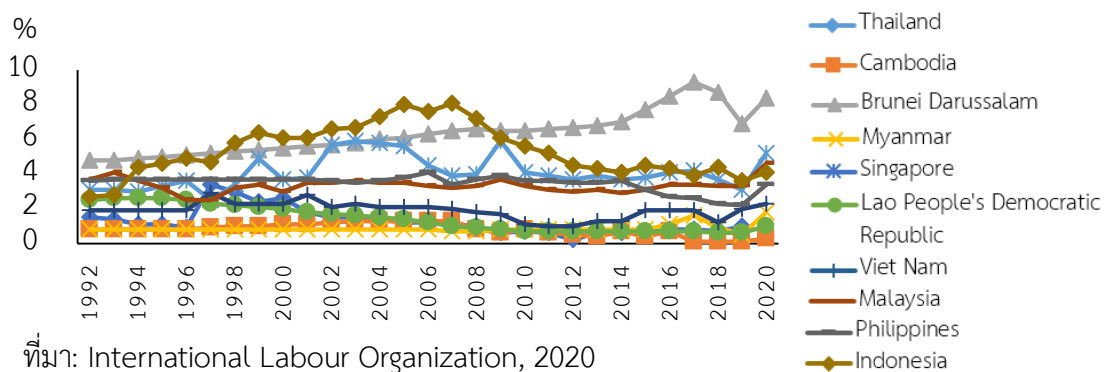
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ภายหลังจากสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 การจ้างงานเต็มที่เป็นเป้าหมายที่กลุ่มประเทศพัฒนาแล้วและกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาให้ความสำคัญ เพราะการจ้างงานเต็มที่เป็นวิธีการนำพาประเทศสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Anderson, 1975; Goodman & Mance, 2011; Parisotto & Ray, 2017; Shams, 1976) และส่งเสริมให้ประชากรมีความเป็นอยู่ที่ดี (Goldberg, Harvey, & Ginsburg, 2007; International Labour Organization, 2020a) การจ้างงานจึงไม่เพียงส่งผลในมิติด้านเศรษฐกิจ แต่ยังเกี่ยวข้องกับมิติด้านสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่ว่าการทำงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการกำหนดคุณภาพชีวิต (World Health Organization, 2012) ซึ่งการจ้างงานสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทักษะ การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม การได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายจากการเลิกจ้างและการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (Spencer, 2013) เมื่อมีอิสระในการทำงานและมีรายได้ที่เหมาะสมจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่หากทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่พึงพอใจจะมีผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิต (Drobnic, Beham, & Prag, 2010) ทั้งนี้ อัตราการว่างงานนิยมใช้เป็นตัวชี้วัดพื้นฐานในการวัดระดับการจ้างงานซึ่งการคาดประมาณอัตราการว่างงานของ International Labour Organization (2020b) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยใน ค.ศ. 2020 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากกัมพูชา และเท่ากับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (รูป 1) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับการสำรวจอัตราการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีอัตราการว่างงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ 0.7–1.4 และเท่ากับร้อยละ 1.2 ในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ก, 2561ก)

รูป 1 อัตราการว่างงานของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน จำแนกตามประเทศ



ที่มา: International Labour Organization, 2020

การมีอัตราว่างงานอยู่ในระดับต่ำอาจเป็นภาพลวงตาว่าประเทศมีเศรษฐกิจเติบโตดี และแรงงานเกือบทุกคนมีงานทำซึ่งเมื่อพิจารณาในเชิงลึกพบว่าแรงงานไทยมีปัญหาด้านคุณภาพ สะสมมานาน เนื่องจากความรู้และทักษะของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการในการจ้างงานของ นายจ้าง ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อแรงงาน คือ ในกลุ่มแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะ ในระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะใช้เวลาหางานนานกว่าคนที่ไม่ได้จบการศึกษาหรือจบชั้นประถมศึกษา ขณะที่กลุ่มแรงงานที่หางานที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของตนไม่ได้ จนต้องยอมทำงานที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและอาชีพในแนวตั้ง (vertical mismatch) และกรณีทำงานไม่ตรงกับสาขาที่ตนเองเรียนมาเป็นปัญหาความไม่สอดคล้อง ระหว่างการศึกษาและอาชีพในแนวนอน (horizontal mismatch) (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2557)

ผลต่อเนื่องจากการที่ทักษะของแรงงานไม่เพียงพอหรือไม่ตรงตามความต้องการนายจ้าง หรือภาคธุรกิจทำให้เกิดการชะลอการจ้างงาน และผลกระทบด้านลบที่ร้ายแรงที่สุดกลับมาสู่ลูกจ้างที่ แต่เดิมมีอำนาจต่อรองค่าจ้างต่ำอยู่แล้ว เมื่อมีปัจจัยด้านทักษะที่ไม่สอดคล้องหรือไม่เพียงพอ กับความต้องการของนายจ้างเพิ่มเติม จึงส่งผลให้โอกาสที่ลูกจ้างจะมีรายได้สูงขึ้นเป็นไปได้ยากขึ้น ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีความรู้สูงและเลือกไปเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมายแรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากที่ทำงาน (International Labour Organization, 2020c) มีแนวโน้มประสบกับปัญหาการขาดโอกาสพัฒนาศักยภาพและทักษะในระยะยาว และ โอกาสที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จะลดลงในที่สุด (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และฐิติมา ชูเชิด, 2556)

ประเด็นปัญหาการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับความรู้และทักษะเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานไม่เต็มที่หรือการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศเสนอเพื่อผลักดันนโยบายการจ้างงานให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ ใน ค.ศ. 1964 (International Labour Organization, 2017a) และเกิดแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) ซึ่งแบ่งการทำงานต่ำกว่าระดับเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเวลา (2) ด้านการศึกษา และ (3) ด้านรายได้ (Clogg, Sullivan, & Mutchler, 1986) สำหรับในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าระดับมีอยู่น้อยมาก งานวิชาการยุคบุกเบิกได้ดำเนินการมาเกือบ 20 ปี โดยศึกษาการทำงานต่ำกว่าระดับของแรงงานในช่วงก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ข้อค้นพบสำคัญเปิดเผยว่ามีการทำงานต่ำกว่าระดับซ่อนอยู่ในการทำงาน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) นอกจากนี้ ยังมี การสำรวจการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจ ภาวะการทำงานของแรงงานที่จัดทำขึ้นเป็นประจำทุกเดือนโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

นอกจากปัญหาในเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะของแรงงานแล้ว ยังพบปัญหาในเชิงปริมาณที่อาจส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ซึ่งประเด็นปัญหานี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่ภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานและประชากรมีอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น การเปรียบเทียบข้อมูลสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543 และ พ.ศ. 2553 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างมากในทุกช่วงวัย สัดส่วนวัยเด็กลดลงจาก ร้อยละ 24.37 เป็น ร้อยละ 19.23 สัดส่วนวัยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 9.51 เป็น 12.88 และสัดส่วนวัยแรงงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย จาก ร้อยละ 66.12 เป็น ร้อยละ 67.89 และคาดว่าประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ใน พ.ศ. 2565 โดยสัดส่วนวัยเด็กลดลงเป็น ร้อยละ 15.77 สัดส่วนวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมากเป็นร้อยละ 20.62 และสัดส่วนวัยแรงงานลดลงเป็น ร้อยละ 63.61 (United Nations, 2017)

ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศไทยสะท้อนภาพรวมว่าคนในสังคมของประเทศกำลังมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนทุกช่วงวัย สำหรับวัยแรงงานที่สังคมคาดหวังว่าจะต้องมีหน้าที่ทำงานเพื่อสร้างฐานะทางเศรษฐกิจเป็นหน้าที่หลัก แต่ในอีกบทบาทหนึ่งของวัยแรงงาน คือ การเป็นสมาชิกในครอบครัว จากข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนประชากรวัยที่กล่าวมาที่ว่าประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงซึ่งเป็นผลมาจากประชากรวัยแรงงานที่ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะเจริญพันธุ์ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมีบุตรลดลงหรือไม่เลย โดยเฉพาะประชากรรุ่น Generation Y ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาและหน้าที่การงานมากกว่าการแต่งงานมีชีวิตคู่และการมีบุตร คนรุ่นนี้จึงใช้เวลาเต็มที่กับการทำงานได้มากกว่าคนที่มีความรอบคอบ (ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประภรณ์, 2557) แต่ในขณะเดียวกัน ประชากรวัยแรงงานกลุ่มนี้ยังมีบทบาทการเป็นบุตรและหลานของผู้สูงอายุ และมีบทบาทเป็นผู้ดูแลหากบิดามารดาหรือผู้สูงอายุในบ้านเจ็บป่วย ไม่ว่าจะในรูปแบบการสนับสนุนทางการเงินเพื่อจ้างคนดูแลแทนตนเอง หรือหากมีรายได้ไม่มากพอที่จะจ้างคนดูแล ประชากรวัยแรงงานบางคนจึงต้องออกจากการทำงานเพื่อรับบทบาทการดูแลสมาชิกสูงวัยในครอบครัว (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2559)

นอกจากนี้ บริบทแวดล้อมยังส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานและวัยสูงอายุที่ยังทำงานอยู่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานด้วย ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงาน จากเดิมมีรูปแบบการทำงานอย่างเดียวในสถานที่ทำงานเปลี่ยนเป็นการทำงานชั่วคราว รับงานเป็นครั้ง ๆ ตามความต้องการ มีอิสระในการเลือกทำงาน ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการทำงานระหว่างผู้จ้างและผู้ทำงาน โดยงานลักษณะนี้อาจจะเริ่มต้นจากการทำงานงานเล็ก ๆ แต่มีสถานะการทำงานแบบเป็นนายตนเอง

หรือทำงานควบคู่กับงานประจำที่ทำอยู่ก็ได้ ซึ่งงานลักษณะนี้เรียกว่า gig economy¹ (Healy, Nicholson, & Pekarek, 2017; Rosenblat, 2016; กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2558) ส่วนประชากรสูงวัยที่ยังประสงค์ทำงานต่อหลังวัยเกษียณมีช่องทางและนโยบายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น กรมจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐจัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อเป็นสื่อกลางให้องค์กรเอกชนหรือนายจ้างและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานได้พบกัน (ผู้จัดการออนไลน์, 2560) และเริ่มดำเนินการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุตามแผนปฏิรูปประเทศ เช่น การขยายอายุเกษียณราชการของข้าราชการ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพ การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 6 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เป็นต้น (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ, 2561) ขณะที่ภาคเอกชนหลายแห่งเปิดตำแหน่งงาน เช่น งานธุรการ การบัญชี พนักงานต้อนรับลูกค้า พนักงานจัดเรียงสินค้า เพื่อรับผู้สูงอายุเข้าทำงานกับบริษัทโดยตรง (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวมาพบว่าการทำงานทำงานต่ำระดับเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจมหภาค การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร ความสัมพันธ์ในครอบครัว และความสามารถส่วนบุคคล แต่ผลการศึกษาการทำงานต่ำระดับในปัจจุบันให้ข้อมูลเฉพาะภาพรวมของแรงงานไทยที่อยู่ในวัยแรงงาน และเน้นศึกษาความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและทักษะหรือการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา และการศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเป็นเพียงการรายงานสถานการณ์ในภาพรวม ยังขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ และยังไม่มีการศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ นอกจากนี้ ยังไม่มีการจำแนกการทำงานต่ำระดับของกำลังแรงงานตามรุ่นและการศึกษาในกลุ่มประชากรสูงวัยซึ่งแต่ละรุ่นมีลักษณะการเติบโตและประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกันและส่งผลให้มีการทำงานที่แตกต่างกันและประชากรสูงวัยบางส่วนยังคงทำงานอยู่ การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาการทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทยทั้งในสถานการณ์ภาพรวมและความแตกต่างระหว่างรุ่น โดยศึกษาตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อการทำงานต่ำระดับที่เคยศึกษาในอดีตและเพิ่มเติมตัวแปรด้านครอบครัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงการทำงานของคนและบริบทแวดล้อมรวมทั้งการเข้าสู่การทำงานต่ำระดับและการปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย

¹ ตัวอย่างธุรกิจในรูปแบบ gig economy อาทิ Uber Airbnb รับจ้างทั่วไป ขายของออนไลน์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสถานการณ์การทำงานตําระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย ในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตําระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย ในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น
3. เพื่อศึกษาการเข้าสู่การทำงานตําระดับและการปรับตัวของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย ในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานตําระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย มีเนื้อหาการทำงานตําระดับตามแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) ของ Clogg, Sullivan and Mutchler (1986) ได้แก่ (1) ด้านเวลา (2) ด้านรายได้ และ (3) ด้านการศึกษา

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษา คือ ประชากรอายุ 15-87 ปี เมื่อ พ.ศ. 2560 มีสถานะมีงานทำในระยะเวลา 7 วัน นับจากวันก่อนวันสัมภาษณ์ย้อนหลังไป 7 วัน และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง² ในประเทศไทย โดยแบ่งเป็นรุ่นต่าง ๆ ตามทฤษฎีของ Howe and Strauss (2000) ที่ศึกษาความคิด พฤติกรรม และประสบการณ์ของคนในแต่ละรุ่น และแบ่งแยกเป็นรุ่นต่าง ๆ อย่างชัดเจนตามปีที่เกิด ดังนี้

1. Silent Generation คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2468-2485
2. Baby Boomers คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2486-2503

² เนื่องจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติเก็บข้อมูลค่าจ้างเฉพาะผู้มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง เพื่อความสมบูรณ์ของทุกตัวแปรจึงจำเป็นต้องคัดเลือกศึกษาเฉพาะผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง คิดเป็น ร้อยละ 41.02 ของผู้มีสถานะมีงานทำในระยะเวลา 7 วัน นับจากวันก่อนวันสัมภาษณ์ย้อนหลังไป 7 วัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

3. Generation X คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2524

4. Generation Y คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2525-2545

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การทำงานต่ำระดับ หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีการทำงานไม่เต็มที่ โดยแบ่งการทำงานต่ำระดับได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การทำงานต่ำระดับด้านเวลา หมายถึง การมีชั่วโมงการทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการงานเพิ่ม

2. การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ หมายถึง การมีรายได้ต่ำกว่ารายได้ที่คาดประมาณตามแนวคิดทุนมนุษย์

3. การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา หมายถึง การมีวุฒิการศึกษาของตำแหน่งในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษามา

รุ่น หมายถึง ประชากรที่เกิด เติบโต มีประสบการณ์ชีวิตในยุคเดียวกัน มีทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานทางสังคม และพฤติกรรมคล้ายกันในกลุ่มเดียวกันแต่มีความคิดและพฤติกรรมต่างกับคนต่างรุ่น โดยการศึกษานี้มี 4 รุ่น ดังนี้

1. Silent Generation คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2468-2485

2. Baby Boomers คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2486-2503

3. Generation X คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2524

4. Generation Y คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2525-2545

ประเภทอาชีพ หมายถึง ประเภทอาชีพหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ แบ่งตามระดับทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

อาชีพระดับทักษะที่ 1 คือ อาชีพที่ใช้แรงกายเป็นหลัก หากมีการใช้เครื่องมือก็จะ เป็นเครื่องมือชนิดใช้มือถือ เช่น พลั่ว เสียม หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าง่าย ๆ เช่น เครื่องดูดฝุ่น โดยอาชีพระดับทักษะที่ 1 ได้แก่ คนงานและผู้ช่วยทำความสะอาด คนงานด้านการเกษตร ประมง และป่าไม้ คนงานเหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต และการขนส่ง ผู้ช่วยประกอบอาหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านขยะ

อาชีพระดับทักษะที่ 2 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การควบคุม เครื่องจักรและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซับซียานยนต์ บำรุงรักษาและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องจักร คำนวณและจัดเก็บข้อมูล โดยอาชีพระดับทักษะที่ 2 ได้แก่ เสมียน พนักงานบริการ ผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านเกษตร ป่าไม้และประมง ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติการ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักรและการประกอบ

อาชีพระดับทักษะที่ 3-4 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ทางด้านเทคนิคและการปฏิบัติที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทำการวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะ โดยอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการโรงแรม การค้า และบริการ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนที่มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานซึ่งรวมผู้ประกันตน มาตรา 39 และ มาตรา 40

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบโครงสร้างทางประชากรและลักษณะการทำงานของประชากรวัยแรงงานและ ประชากรสูงวัยในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น เช่น พิษะมิตประชากร ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ สัดส่วนประชากรที่ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้
2. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย ในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น
3. ทราบจุดเปลี่ยนที่ทำให้ประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับ และการปรับตัว ในภาพรวมและจำแนกตามรุ่น
4. ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ให้กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดนโยบายการทำงานของประชากรที่เหมาะสมกับแต่ละรุ่น เพื่อให้ประชากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษานี้มีแนวคิดทุนมนุษย์ แนวคิดการจ้างงาน แนวคิดการทำงานต่ำระดับ แนวคิดกรอบบรรทัดประโยชน์แรงงาน แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทฤษฎีประชากรต่างรุ่น แนวคิดการแบ่งช่วงวัย ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัว ทฤษฎีบทบาท ทฤษฎีความเป็นปีกแผ่นระหว่างประชากรต่างรุ่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล เป็นกรอบแนวทางการศึกษา

2.1.1 แนวคิดทุนมนุษย์

ความหมายและองค์ประกอบของทุนมนุษย์

แนวคิดทุนมนุษย์เป็นแนวคิดในยุคปลายสังคมสมัยใหม่³ที่เปลี่ยนแนวคิดการมองมนุษย์จากเดิมมนุษย์มีฐานะเป็นแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตที่นายจ้างใช้เพียงเพื่อผลิตสินค้าและบริการ กลับกลายเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าและควรค่าแก่การลงทุน Schultz (1961) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่กล่าวถึงทุนมนุษย์ในบทความเรื่อง Investment in Human Capital โดยเน้นย้ำความสำคัญของทุนมนุษย์ว่ามนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงของประเทศชาติ และทุนมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องต้องมืองค์ประกอบ ดังนี้

(1) การมีสุขภาพดีและมีผลให้คนมีชีวิตยืนยาวขึ้น โดยองค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับ การบริโภคอาหารที่มีคุณภาพ การมีที่อยู่อาศัยและเสื้อผ้าที่สะอาด รวมถึงการเข้าถึงระบบ การรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพด้วย

(2) การฝึกอบรมในงานโดยบริษัทเป็นผู้จัดการให้

³ ยุคสังคมสมัยใหม่ (ธีรยุทธ บุญมี, 2552) เป็นสังคมในช่วงศตวรรษที่ 15-20 มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างต่อเนื่องซึ่งเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา และความคิดของคนในสังคม เช่น การปฏิวัติวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การปฏิวัติอุตสาหกรรม การค้าขายขยายขอบเขตไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ในรูปแบบทุนนิยมอุตสาหกรรม และช่วงศตวรรษที่ 20 มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบอุตสาหกรรมเป็นแบบหลังอุตสาหกรรมที่ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญกว่าสินค้าที่เป็นวัตถุดิบ ทำให้โครงสร้างอาชีพเปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่นสูง การเปลี่ยนแนวความคิดสู่ความเป็นปัจเจกชนที่เชื่อว่ามนุษย์มีปัญญา มีสิทธิ เสรีภาพ สามารถใช้ทุนหรือแรงงานของตนเองสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองได้ การยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายของคนที่มีสังคม วัฒนธรรม ความคิด และวิถีชีวิตที่ต่างกัน

- (3) การได้รับการศึกษาในภาคทางการ
- (4) การเรียนรู้อื่น ๆ ที่ไม่ได้มาจากบริษัท และ
- (5) การย้ายถิ่นของบุคคลและครอบครัวที่สร้างโอกาสในการเปลี่ยนงาน

การศึกษาทุนมนุษย์เป็นที่แพร่หลายมากขึ้นทั้งในวงการศึกษาและวงการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่ได้มีเพียง 5 องค์ประกอบเท่านั้น แต่ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์

แม้ว่าการศึกษาและการฝึกอบรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนมนุษย์ เพราะสององค์ประกอบนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีความรู้ ฝึกทักษะ กระทั่งสามารถแสดงศักยภาพ ในเชิงเศรษฐกิจหรือการทำงานได้ แต่ยังมีอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและเป็นจุดเริ่มต้นของมนุษย์ นั่นคือ ครอบครัว

ความสำคัญของครอบครัวกับเด็กในมิติประชากรศาสตร์ คือ ครอบครัวเป็น สถาบันที่เพิ่มสมาชิกในครอบครัวและประเทศจากคู่สมรสที่มีความสามารถในการให้กำเนิดและ พร้อมมีบุตร ขณะที่ในมิติทุนมนุษย์ ครอบครัวถือเป็นแหล่งฟุ่มเฟือยความรู้ ทักษะ ค่านิยม และลักษณะนิสัยซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กอย่างมาก Becker นักวิชาการและนักเศรษฐศาสตร์ผู้ซึ่งได้รับรางวัล Noble Memorial Prize ในสาขาเศรษฐศาสตร์ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐศาสตร์กับพฤติกรรม ของมนุษย์ การแต่งงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ผลการศึกษาของ Becker (1993) อธิบาย ความสำคัญของรายได้ครอบครัวและทุนมนุษย์ โดยครอบครัวที่มีรายได้สูงสามารถใช้จ่ายเงิน เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่บุตรและให้ความสำคัญกับการให้บุตรใช้เวลาไปกับการฝึกอบรม มากกว่าการทำงาน แต่ในครอบครัวที่มีรายได้น้อยครอบครัวคาดหวังให้บุตรทำงานและมีเงิน ช่วยเหลือดูแลบิดามารดาเมื่อยามชรา และเมื่อพิจารณาถึงการใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรยังพบความ แตกต่างที่มาจากจำนวนบุตรของครอบครัว โดยครอบครัวที่มีบุตรจำนวนน้อย เช่น ครอบครัวชาว ญี่ปุ่น ชาวจีน ชาวฮิว ชาวคิวบา ใช้จ่ายเงินจำนวนมากกับการศึกษาและการฝึกอบรมของบุตร ขณะที่ ครอบครัวที่มีบุตรจำนวนมาก เช่น ชาวแม็กซิกัน ชาวปวยร์โตรีโก ชาวผิวสี ใช้จ่ายเงินกับการศึกษา น้อยกว่า ดังนั้น กลุ่มเด็กที่เติบโตในครอบครัวที่มีการลงทุนมนุษย์มากกว่าจึงเติบโตและเจริญก้าวหน้า ได้อย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับอีกกลุ่ม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเลี้ยงดูบุตรในวัยเด็กจะส่งผล ต่อเนื่องถึงวัยทำงาน โดยคนวัยทำงานที่ตอนเด็กไม่ค่อยได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว ออกจาก โรงเรียนกลางคัน และไม่รู้หนังสือจะพัฒนาลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับการทำงานได้ยาก

นอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่อธิบายทุนมนุษย์ที่มีผลต่อตัวบุคคล ครอบครัว และภาพรวมในระบบเศรษฐกิจ Gratton and Ghoshal (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ทุนมนุษย์และองค์กรที่อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมืองและสังคม และนำเสนอองค์ประกอบของทุนมนุษย์ในมิติสังคมยุคประชาธิปไตยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดในการทำงานและความหมายของการทำงานและชีวิตส่วนตัวของมนุษย์ให้มีความเป็นปัจเจกมากขึ้น โดยทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) ทุนด้านสติปัญญา คือ การคิดวิเคราะห์อย่างซับซ้อน ความสามารถในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้ รวมถึงทักษะและประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิต

(2) ทุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายที่จะช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่เรียนในสถาบันการศึกษาระดับชั้นนำหรือมีชื่อเสียงจะมีเพื่อนและเครือข่ายซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ

(3) ทุนทางอารมณ์ คือ การเคารพนับถือตนเอง ความกล้าหาญ และความยืดหยุ่น ซึ่งองค์ประกอบนี้จะแปลงความรู้และความสัมพันธ์ไปสู่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยทุนทางสังคมช่วยให้บุคคลพัฒนาทุนด้านสติปัญญา ความรู้ และทักษะจากเครือข่ายที่มี ทุนทางอารมณ์นำการเคารพนับถือตนเองและการเปิดใจเพื่อสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งเป็นพื้นฐานของทุนทางสังคม และทุนด้านสติปัญญาหรือการเรียนรู้จะทำให้พัฒนาตนเองและเสริมสร้างการเคารพนับถือตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทุนทางอารมณ์

นอกจากการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการสนับสนุนการศึกษาจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและทดแทนการขาดแคลนแรงงานซึ่งเป็นผลมาจากภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่องและอายุคาดเฉลี่ยสูงขึ้นได้แล้ว (Mason, Lee, & Jiang, 2016) การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชากรเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีสุขภาพแข็งแรงเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของทุนมนุษย์ที่ทำให้ประเทศได้รับประโยชน์จากการปันผลทางประชากร ครั้งที่ 3⁴ ได้อย่างเต็มที่ (Fried, 2016) อีกทั้งการมีสุขภาพที่ดีขึ้นและอายุขัยยืนยาวขึ้นเอื้อให้คนทำงานได้ต่อเนื่องแม้จะเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว (Bloom, Canning, & Fink, 2011)

⁴ การปันผลทางประชากร ครั้งที่ 3 หมายถึง การที่ผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างทุนทางสังคมใหม่ที่ยั่งยืนเพื่อสร้างสังคมที่ดีขึ้นซึ่งเพิ่มเติมจากการปันผลทางประชากร ครั้งที่ 2 (Fried, 2016) ทั้งนี้ การปันผลทางประชากร ครั้งที่ 1 เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่ภาวะเจริญพันธุ์ลดลงและสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน

การคาดประมาณค่าจ้างจากแนวคิดทุนมนุษย์

การคาดประมาณค่าจ้างจากแนวคิดทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในวิธีการที่ได้รับความสนใจในด้านวิชาการและใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการลงทุนในมนุษย์ Jacob Mincer (1975) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ยุคแรกๆ ที่ศึกษาทุนมนุษย์และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ข้อค้นพบสำคัญของงานศึกษาฉบับนี้ที่มีอิทธิพลที่สามารถนำมาใช้คำนวณค่าจ้างของมนุษย์แต่ละบุคคล ประกอบด้วย 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยทางตรงของแต่ละบุคคล เช่น จำนวนปีที่ศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพศ อายุ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยทางอ้อมที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประวัติของครอบครัว โดยเฉพาะการศึกษาของมารดา

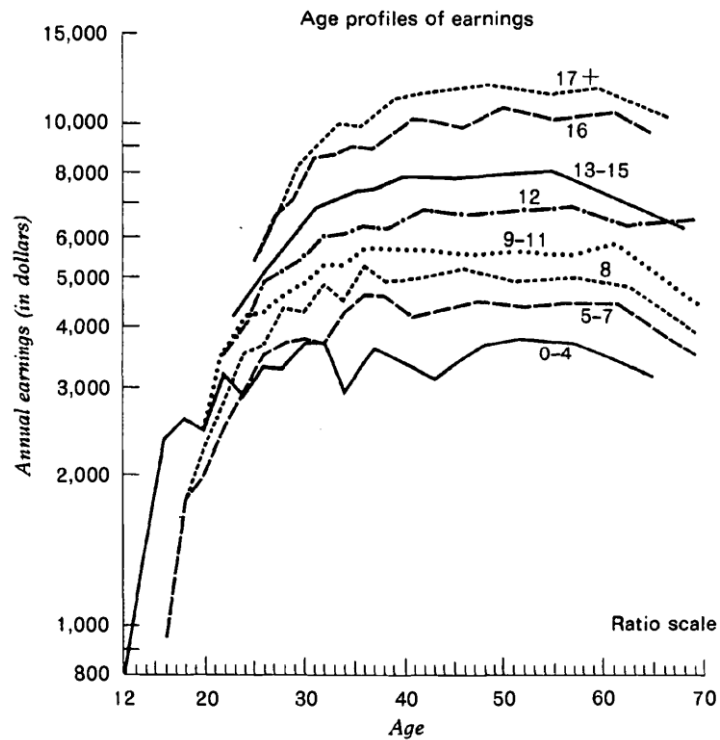
กลุ่มที่ 3 บริบทอื่น ๆ เช่น ประเภทอุตสาหกรรม การว่างงาน การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำ

ในบรรดาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างตามแนวคิดของ Mincer พบว่าจำนวนปีที่ศึกษาและอายุเป็นปัจจัยที่มีลักษณะเด่น โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงหรือมีจำนวนปีที่ศึกษามากจะมีรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย และเมื่อมีความรู้มากขึ้นก็จะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพ การใช้เวลาว่าง และต่อเนื่องถึงการเลี้ยงดูบุตรหรือการสนับสนุนให้บุตรมีการศึกษาที่ดีต่อไป (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539)

สำหรับปัจจัยด้านอายุ ลักษณะค่าจ้างที่ได้รับในช่วงอายุน้อยจะเริ่มในอัตราต่ำ ต่อมาจะเพิ่มสูงขึ้น โดยมีปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในวัยกลางคน และเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ค่าจ้างมีลักษณะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (Mincer, 1975) ดังรูป 2

เพิ่มขึ้น จึงสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ เมื่อประชากรวัยแรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่วัยสูงอายุก็จะนำพาการสะสมทุนที่ได้จากการออมของตนเองไปใช้จ่ายและลงทุน จึงเกิดการปันผลทางประชากร ครั้งที่ 2 โดยการปันผลทางประชากร ครั้งที่ 2 จะเกิดขึ้นมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้สูงอายุในช่วงวัยแรงงาน (Mason, Lee, & Lee, 2010)

รูป 2 ค่าจ้างตลอดช่วงชีวิต



ที่มา: Mincer, 1975

โดยคำนวณค่าจ้างจากสมการ Mincer (1975) ได้ดังนี้

$$\ln E_{s,t} = \ln E_0 + r_s s + r_p k_0 t - \frac{r_p k_0 t^2}{2T}$$

โดยที่ $E_{s,t}$ คือ ค่าจ้างรวม

S คือ จำนวนปีที่ศึกษา

t คือ จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน

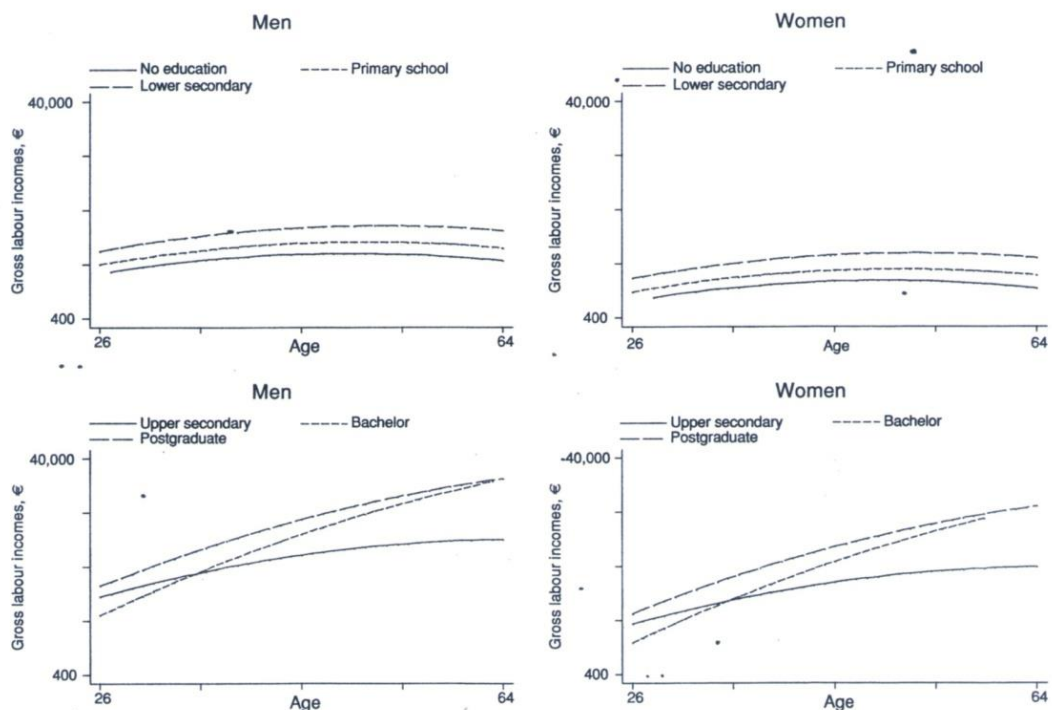
r_s และ r_p คือ อัตราผลตอบแทนการศึกษาและการลงทุนภายหลังการเรียน

k_0 คือ อัตราส่วนการลงทุนและรายได้ เมื่อเริ่มทำงาน

T คือ ช่วงเวลาของการลงทุน

นอกจากการศึกษาความสัมพันธ์ของค่าจ้างและอายุของ Mincer ที่เป็นผู้คิดค้นเป็นคนแรก ประเด็นการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ยังได้รับการพิสูจน์อีกหลายครั้งและผลการศึกษายังคงมีลักษณะคล้ายการศึกษาเดิม ยกตัวอย่างเช่น Checchi (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และการศึกษา และคาดประมาณรายได้ของประชากรอายุระหว่าง 26-64 ปี ในประเทศอิตาลี จำแนกตามระดับการศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมการเพิ่มขึ้นของรายได้จะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นในระยะแรก พุ่งสูงที่สุดในช่วงวัยกลางคน และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเมื่อเข้าใกล้อายุ 64 ปี โดยผู้หญิงจะมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายในทุกระดับการศึกษา แต่ในรายละเอียดพบว่าในกลุ่มผู้ไม่มีการศึกษาและมีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาที่มีรายได้เริ่มต้น (ณ อายุ 26 ปี) น้อยกว่ากลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น กลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงขึ้น เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ (ณ อายุ 64 ปี) และมีแนวโน้มที่จะมีการเพิ่มรายได้ในอัตราที่ลดลงช้ากว่ากลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่า (รูป 3)

รูป 3 การคาดประมาณรายได้ระหว่างอายุ 24-64 ปี



ที่มา: Checchi, 2008

นอกจากปัจจัยโดดเด่น คือ ปัจจัยจำนวนปีที่ศึกษาและปัจจัยอายุ ปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่นักวิชาการยุคใหม่ให้ความสนใจและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านครอบครัวกับค่าจ้าง Gorlich and De Grip (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการหยุดงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ กับค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงชาวเยอรมันที่หยุดงานด้วยเหตุผลทางครอบครัว เช่น การตั้งครรภ์ การเลี้ยงดูบุตร การทำงานบ้าน ส่งผลให้ค่าจ้างในภาพรวมตลอดทั้งช่วงชีวิตลดลงซึ่งจะเด่นชัดมากขึ้นเมื่อเทียบกับผู้ชาย ขณะที่ผลการศึกษาของ (Blomquist, 1979) ได้สนับสนุนว่าปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อค่าจ้างเช่นกัน แต่ผลการศึกษาที่ศึกษาในกลุ่มผู้ชายกลับตรงข้ามกับผู้หญิงดังที่กล่าวไปแล้ว คือ ผู้ชายชาวสวีเดนที่แต่งงานแล้วมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าผู้ชายที่หย่าและเป็นโสด

สำหรับประเทศไทย Vivatsurakit and Vechbanyongratana (2020) ได้ศึกษาเปรียบเทียบค่าจ้างกับจำนวนปีที่ศึกษาระหว่างผู้ที่ทำงานนอกระบบและคนทำงานในระบบของผู้ทำงานอายุ 31-65 ปี ตามแนวคิดการคาดประมาณค่าจ้างของ Mincer พบว่า ผู้ที่ทำงานนอกระบบจะมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น 11.2% เมื่อมีจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ในขณะที่ผู้ที่ทำงานในระบบจะมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น 14.6% เมื่อมีจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ดังนั้น ผู้ที่ทำงานในระบบจึงมีการเติบโตของค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบ การคาดประมาณค่าจ้างในประเทศไทยจึงควรนำบริบทเกี่ยวกับประเภทของแรงงานมาพิจารณาร่วมด้วย ทั้งนี้ นิยามแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีความแตกต่างจากนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนที่มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากที่ทำงาน โดยคนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มี การจดทะเบียน ในขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาตินิยามว่าเป็นผู้มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยผู้ที่ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในการคุ้มครองตามมาตราต่าง ๆ ของการประกันสังคม ได้แก่ มาตรา 33 มาตรา 39 มาตรา 40 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

ดังนั้น การศึกษานี้จึงใช้แนวคิดทุนมนุษย์เป็นกรอบหลักที่เชื่อมโยงกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานต่ำระดับ และใช้ Mincer equation ซึ่งได้พัฒนาสมการค่าจ้างที่มีฐานคิดมาจากแนวคิดทุนมนุษย์คำนวณค่าจ้างคาดประมาณของประชากรแต่ละบุคคลเพื่อใช้เปรียบเทียบการทำงานต่ำระดับด้านรายได้

2.1.2 แนวคิดการจ้างงาน

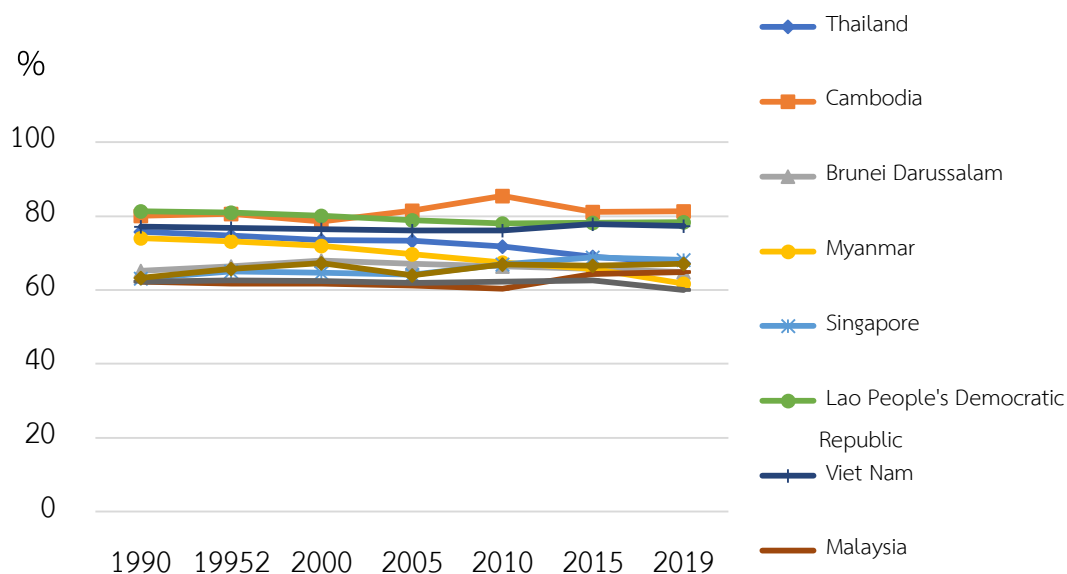
เมื่อพิจารณาตามโครงสร้างประชากรและการทำงานพบว่า การจ้างงานมีความเกี่ยวข้องกับอายุของแรงงาน โดยอายุที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ ยกตัวอย่าง เช่น สหรัฐอเมริกาเริ่มต้นนับกำลังแรงงานที่อายุ 16 ปี (Division of Labor Force Statistics, 2019) สิงคโปร์เริ่มต้นนับที่อายุ 15 ปี (Department of Statistics Singapore, 2019) ทั้งนี้ ภายใต้ข้อกำหนดด้านอายุยังมีกฎหมายและการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กสากลเป็นเงื่อนไขสำคัญที่กำหนดลักษณะการทำงานของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งยังนับว่าเป็นวัยเด็ก (UNICEF, 2019) สำหรับประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เริ่มต้นเก็บข้อมูลกำลังแรงงานที่อายุ 15 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) แต่อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานมีข้อกำหนดการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ว่านายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่เริ่มจ้างและสิ้นสุดการจ้างเด็ก นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขด้านเวลาการทำงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ได้แก่ (1) การจัดให้มีเวลาพัก 1 ชั่วโมงต่อวันภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงานและให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด (2) ห้ามทำงานในระหว่างเวลา 22.00-06.00 น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี (3) ห้ามทำงานล่วงเวลา (4) ห้ามทำงานในลักษณะที่อันตราย เช่น งานหลอม เป่า หล่อ ริดโลหะ งานป้อนโลหะงานเกี่ยวกับความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน เสียง แสง งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่น งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์ (5) ห้ามทำงานในสถานที่เสียงอันตราย เช่น งานที่ต้องทำได้ดินไต้หน้า ในถ้ำ อุโมงค์ ปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป งานในโรงฆ่าสัตว์ สถานที่เล่นการพนัน สถานบันเทิง (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป สามารถแบ่งกลุ่มออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน และกลุ่มที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (รูป 5) โดยกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่รอฤดูกาล และมีอัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate)⁵ เป็นตัวชี้วัดภาพรวมกำลังแรงงาน สำหรับอัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทยพบว่า อัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันมีอัตราสูงเป็นลำดับที่ 5 จากกลุ่มประเทศอาเซียน (ร้อยละ 67.2) ซึ่งใกล้เคียงกับประเทศ

⁵ อัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) คือ ร้อยละของประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม ประกอบด้วยผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่รอฤดูกาล ต่อประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (International Labour Organization, 2017; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555ง)

อินโดนีเซีย (ร้อยละ 67.1) แต่เมื่อพิจารณาแนวโน้มจากอดีตถึงปัจจุบันแล้วพบว่า อัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (รูป 4)

รูป 4 อัตราการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน จำแนกตามประเทศ



ที่มา: International Labour Organization, 2018

สำหรับกลุ่มผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน คือ คนที่ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงานในสัปดาห์ที่มีการสำรวจ หรือไม่ใช่กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ได้แก่ (1) บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (2) บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ (3) ผู้ที่ยังเด็กเกินไปหรือมีอายุน้อยกว่า 18 ปี หรืออายุเกิน 60 ปี และไม่ได้ทำงานด้วยเหตุผลชราภาพ (4) ผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจหรือเจ็บป่วยเรื้อรัง (5) ผู้ที่ไม่สมัครใจทำงาน (6) ผู้ที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ให้แก่บุคคลอื่นที่ไม่ใช่สมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน (7) ผู้ที่ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทน และ (8) ผู้ที่ไม่พร้อมที่จะทำงานเนื่องจากเหตุผลอื่น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ฉ)

ตามแนวคิดในกลุ่มเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก การจ้างงานในตลาดแข่งขันเสรีเกิดขึ้นจากการกระทำของฝ่ายผู้ผลิตและแรงงาน เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการจ้างงานแรงงานของผู้ผลิตหรืออุปสงค์แรงงานและความต้องการทำงานของแรงงานหรืออุปทานแรงงานตรงกันก็จะเกิด

ระดับการจ้างงานดุษฎีภาพ (รัตนา สายคณิต, 2539) อีกทั้งยังมีปัจจัยมหภาค ได้แก่ ระบบสวัสดิการสังคมระบบการจัดเก็บภาษี บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มเฉพาะ (Lippe & Dijk, 2002) ความเท่าเทียมทางเพศ (Fuwa, 2004) การกระจายอำนาจทางการเมือง นโยบายสุขภาพ (Muntaner et al., 2010) ส่งผลต่อการจ้างงานของบุคคลด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการจ้างงานร่วมกับแนวคิดการทำงานที่ระดับสามารถแบ่งรูปแบบการจ้างงานออกเป็น 2 รูปแบบหลัก คือ

(1) การจ้างงานเต็มที่หรือการจ้างงานเต็มเวลา โดยงานวิชาการหรือการสำรวจส่วนใหญ่ให้นิยามการทำงานเต็มเวลา (full-time employment) คือ การทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Jensen & Slack, 2003; Pratomo, 2015; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) และงานในลักษณะที่ไม่ใช่งานที่ระดับที่มีลักษณะในรูปแบบถัดไป

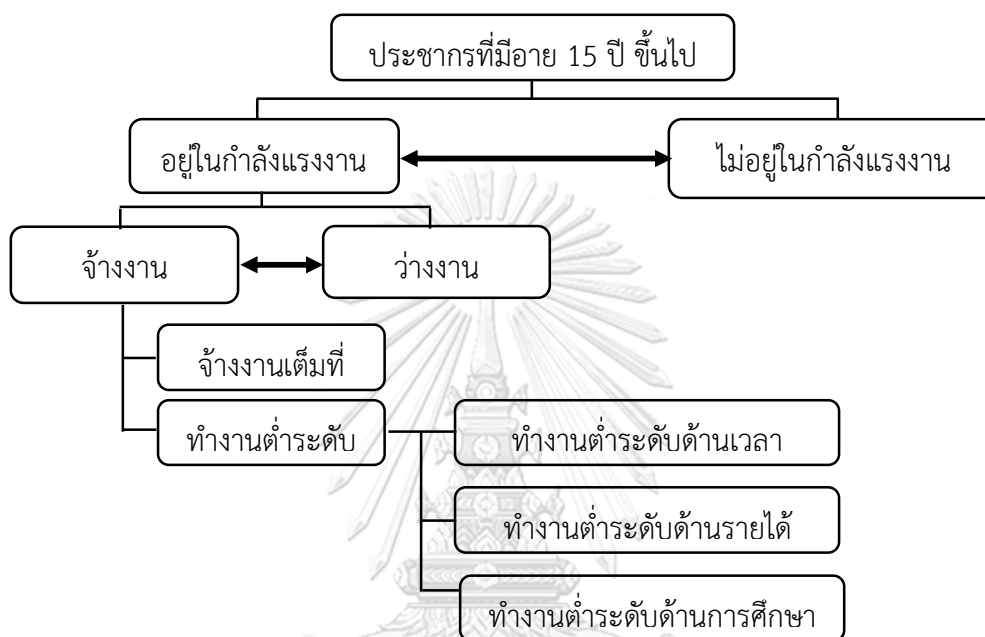
(2) การจ้างงานไม่เต็มที่ได้แก่ (1) ลักษณะงานที่เป็นการทำงานบางเวลา (part-time employment) หรือการทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Jensen & Slack, 2003; Pratomo, 2015; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) (2) การทำงานที่ระดับด้านรายได้ เช่น แรงงานทักษะต่ำ การได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม และ (3) การทำงานที่ระดับด้านการศึกษา เช่น มีการศึกษาสูงกว่างานที่ทำ (Clogg et al., 1986; International Labour Organization, 2017a)

สำหรับคนว่างงานหรือคนที่ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ แต่หางาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ หรือไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ และไม่ได้ทำในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์ที่มีการวันสัมภาษณ์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560จ) โดยมีอัตราการว่างงานเป็นตัวชี้วัดที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบร่วมกับการจ้างงานสำหรับอัตราการว่างงานในประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาตลอด 10 ปีที่ผ่านมา อยู่ระหว่าง 0.7–1.4 และเท่ากับ 1.2 ในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ก, 2561ก)

จากโครงสร้างประชากรในตลาดแรงงานจะสามารถแบ่งประเภทของคนกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนโดยมีนิยามของคนแต่ละกลุ่มเป็นกรอบ แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานของคนแต่ละกลุ่มเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยคนที่อยู่ในกำลังแรงงานที่เป็นคนทำงานหรือคนว่างงานก็สามารถเคลื่อนย้ายไปสู่กลุ่มคนที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานได้หากพวกเขาเหล่านั้นปรับบทบาทเป็นคนทำงานบ้าน นักเรียน นักศึกษา เจ็บป่วย หรือทำงานในองค์กรที่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่พร้อมจะทำงานด้วยเหตุอื่นซึ่งมีความจำเป็น ทั้งนี้ คนที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานก็สามารถกลับไปเป็นคนที่อยู่ในกำลังแรงงานได้เช่นกัน หากพวกเขาเหล่านั้นได้ทำงานที่มีรายได้หรือต้องการทำงานในทำนองเดียวกัน ในกลุ่มคนที่ทำงานเต็มทีกับกลุ่มคนที่ทำงานที่ระดับก็มีโอกาสที่จะสลับ

สถานะการทำงานได้เมื่อมีสถานการณ์บางอย่างหรือมีการปรับเปลี่ยนงานที่เอื้ออำนวยให้คนเหล่านั้นมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกันกับนิยามที่กำหนดตามกรอบไว้ โดยความสัมพันธ์ของการจ้างงานของคนแต่ละกลุ่มสรุปได้ ดังรูป 5

รูป 5 โครงสร้างประชากรในตลาดแรงงาน



ที่มา: ปรับจาก Ehrenberg & Smith, 2012; Wilkins, 2004; Clogg et al., 1986; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.1.3 แนวคิดการทำงานต่ำกว่าระดับและแนวคิดการบอรรถประโยชน์แรงงาน

ตามหลักการวิเคราะห์การจ้างงานจะประกอบด้วย การว่างงาน (unemployment) และการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) โดยที่การว่างงานเป็นตัวชี้วัดที่ทุกประเทศเก็บข้อมูลและใช้อธิบายว่ามีการจ้างงานในประเทศมากน้อยเพียงไร แต่สำหรับการวิเคราะห์การทำงานต่ำกว่าระดับอาจเป็นเรื่องแปลกใหม่ของคนทั่วไป ทั้งนี้ สำหรับนักวิชาการและนักวิชาชีพในแวดวงด้านแรงงาน การทำงานต่ำกว่าระดับเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่ยังมีงานไม่เต็มที่ซึ่งการทำงานต่ำกว่าระดับเป็นปัญหาที่พบได้ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (Caceres, 2015; Greenwood, 1999; Lauterbach, 1977) อีกทั้งยังสามารถสะท้อนการจ้างงานของประเทศได้ชัดเจนกว่าอัตราการว่างงาน โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เสนอและผลักดันนโยบายการจ้างงานให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ และกำหนดขอบเขตการจ้างงานอย่างเต็มที่ (International Labour Organization, 2017a) ประกอบด้วย (1) ผู้ที่ทำงาน

ต้องการทำงานและแสวงหางานทำ (2) งานที่ต้องการทำสามารถทำได้จริง และ (3) ผู้ทำงานมีอิสระในการเลือกทำงาน โดยที่งานกับทักษะหรือคุณสมบัติของผู้ทำงานจะต้องเหมาะสมกัน ในทางตรงกันข้าม การจ้างงานไม่เต็มที่ คือ (1) สถานการณ์ที่มีการว่างงาน (2) ความไม่พึงพอใจกับงาน หรือ (3) การทำงานต่ำระดับ

จากการกำหนดความหมายการจ้างงานอย่างเต็มที่ ทำให้ปัญหาการทำงานต่ำระดับกลายเป็นที่สนใจ นำเผ่าติดตามข้อมูลทางสถิติ และได้รับการพัฒนาในทางวิชาการ ส่งผลให้การทำงานต่ำระดับมีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น และเกิดแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) ซึ่งแบ่งการทำงานต่ำระดับเป็น 3 ด้านหลัก (Clogg et al., 1986) ได้แก่

(1) กลุ่มการทำงานต่ำระดับด้านเวลา เช่น การทำงานบางเวลา (part-time employment) การทำงานเป็นกะ

(2) กลุ่มการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา เช่น มีการศึกษาสูงกว่างานที่ทำการงานเล็ก ๆ น้อย ๆ

(3) กลุ่มการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ เช่น แรงงานทักษะต่ำ การได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม

การวัดการทำงานต่ำระดับ ทั้งในงานวิชาการและการสำรวจจากองค์กรต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่ใช้กรอบแนวคิดอรรถประโยชน์แรงงานและการนิยามการทำงานต่ำระดับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้หลักการไว้ประเมินการทำงานต่ำระดับกับประชากรที่ศึกษาแต่อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดของความสมบูรณ์ของข้อมูลและบริบทแวดล้อม อาทิ กฎหมาย วัฒนธรรมการทำงาน รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การตีความและการวัดการทำงานต่ำระดับของแต่ละประเทศหรืองานวิชาการแต่ละชิ้นให้รายละเอียดและนิยามการทำงานต่ำระดับแตกต่างกันด้วย โดยสรุปแบ่งตามประเภทของการทำงานต่ำระดับได้ ดังนี้

(1) การทำงานต่ำระดับด้านเวลา

เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้ การนิยามการทำงานต่ำระดับด้านเวลามีขอบเขตที่ชัดเจนมากที่สุด เดิมองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นิยามผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลาว่าเป็นผู้ที่ทำงานต่ำกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการงานเพิ่มต่อมาได้เปลี่ยนจำนวนชั่วโมงเป็นขึ้นอยู่กับกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ (International Labour Organization, 2017b) โดยงานวิชาการหรือการสำรวจส่วนใหญ่แบ่งประเภทการทำงานต่ำระดับได้แก่ (1) การทำงานเต็มเวลา (full-time employment) คือ การทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ (2) การทำงานบางเวลา (part-time employment) คือ การทำงานน้อยกว่า 35

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Jensen & Slack, 2003; Pratomo, 2015; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547) ขณะที่บางประเทศมีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติแตกต่างกันออกไป ยกตัวอย่างเช่น ประเทศฟิลิปปินส์และตุรกีกำหนดการทำงานปกติ คือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Cabegin, Dacuycuy, & Alba, 2010; CNN Philippines Staff, 2018; Tasci, 2006)

นอกจากการพิจารณาจากจำนวนชั่วโมงแล้ว ความต้องการเกี่ยวกับการทำงานของ คนทำงานได้นำมาใช้พิจารณาร่วมด้วย โดยแบ่งกลุ่มการทำงานบางเวลา (part-time employment) ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) การทำงานบางเวลาแบบสมัครใจ (voluntary part-time employment) คือ กลุ่มที่แม้ว่าจะทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ไม่ต้องการทำงานเพิ่มแล้ว และ (2) การทำงาน บางเวลาแบบไม่สมัครใจ (involuntary part-time employment) คือ กลุ่มที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังคงอยากทำงานเพิ่ม แต่หางานทำไม่ได้ (Findeis, Shields, & Shrestha, 2009; Jensen & Slack, 2003; Sum & Khatiwada, 2010; เพ็ญพร ชีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) และบางงาน วิชาการที่ศึกษาข้อมูลที่มาจากหลากหลายประเทศซึ่งมีข้อจำกัดว่าแต่ละประเทศกำหนดชั่วโมงการทำงานหรือมีรูปแบบการจ้างงานแตกต่างกัน จึงแบ่งกลุ่มเพื่อศึกษาการทำงานตามระดับด้านเวลาเป็น กลุ่มย่อย ได้แก่ (1) การทำงานประจำ (full-time employment) (2) การทำงานชั่วคราว (temporary employment) และ (3) การทำงานบางเวลา (part-time employment) (Ruiz-Quintanilla & Claes, 1996) หรือกรณีต้องการศึกษาเพื่อเน้นย้ำความต้องการในการเพิ่มชั่วโมงการทำงานจึง กำหนดการทำงานตามระดับว่าเป็นผู้ที่ต้องการเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานหรือต้องการเพิ่มงานอื่น ๆ โดยที่ไม่กำหนดว่าจะมีชั่วโมงการทำงานหลักอยู่แล้วก็ชั่วโมง (Statista, 2018)

สำหรับประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ยึดหลักเกณฑ์การกำหนดผู้มีงานทำ ตามหลักเกณฑ์การทำงานของสหประชาชาติและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนด เกณฑ์การทำงานของผู้ทำงานหรือเป็นผู้มีงานทำไว้ว่า หากบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์ที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป มีลักษณะเข้าเกณฑ์ตามข้อหนึ่งข้อใดนี้ ถือว่าเป็นผู้มีงานทำ โดยหลักเกณฑ์ของการทำงาน (สำนักงาน สถิติแห่งชาติ, 2547) ได้แก่

(1) การทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้างในรูปแบบเงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล หรือค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดหรือสิ่งของ

(2) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาของหัวหน้า ครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือน

(3) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งเป็นผู้มีงานประจำ แต่ยังคงได้รับ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ประโยชน์อื่น ๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน และเป็นผู้ไม่ได้

รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง ประโยชน์อื่น ๆ ผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

ด้านกฎหมายแรงงานไทยที่ประกาศในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดชั่วโมงการทำงานเป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ได้กำหนดชั่วโมงทำงานขั้นต่ำ แต่ให้รายละเอียดหลัก คือ ชั่วโมงการทำงานปกติทั่วไปไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง สำหรับงานที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และตามแนวคิดทฤษฎีมนุษยศาสตร์ที่เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนา และสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพได้ ทุกคนจึงมีโอกาสที่จะพัฒนาได้อย่างเท่าเทียมกัน ประกอบกับแบบสอบถามที่สำนักงานสถิติสำรวจมีข้อมูลด้านความต้องการทำงานเพิ่ม ดังนั้น การศึกษานี้จึงยึดชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานที่สำนักงานสถิติแห่งชาติกำหนด คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และแบ่งกลุ่มคนที่ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา คือ คนที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม

(2) การทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา

การทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาเป็นประเด็นที่น่าสนใจและทันสมัยกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากระบบการศึกษาของหลายประเทศมีพัฒนาการดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประชากรวัยเด็กส่วนใหญ่สามารถเข้าเรียนหนังสือในโรงเรียน โดยรัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาให้เด็กซึ่งเป็นพลเมืองของรัฐทุกคนโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464) นอกจากนี้ยังมีองค์กรไม่แสวงหากำไรสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบกิจกรรม เงินทุน และนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เด็กที่หลุดออกนอกระบบการดูแลของรัฐได้รับการศึกษา (UNESCO, 2017; World Education, 2018) ดังนั้น เด็กหรือประชากรรุ่นใหม่ ๆ จึงมีการศึกษามากขึ้น แต่ประเด็นที่สำคัญกว่าการรู้หนังสืออ่านออก เขียนได้ คือ แต่ละคนสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ การศึกษาการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิเคราะห์ด้านแรงงานและเศรษฐกิจให้ความสนใจ

ในภาพรวม การทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา หมายถึง การทำงานที่ใช้ทักษะไม่เหมาะสมกับศักยภาพที่คนนั้นมีอยู่ ทำให้ใช้ทุนมนุษย์ได้อย่างไม่เต็มที่ (Greenwood, 1999) และในรายละเอียดการทำงานต่ำกว่าระดับมีลักษณะสำคัญ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

(1) ความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและอาชีพในแนวตั้ง (vertical mismatch) หรือมีวุฒิการศึกษาสูงเกินไป (overeducation) คือ การที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าลักษณะงาน

กำหนด (McMillen, Seaman, & Singell, 2007; พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2557) หรือการรับรู้ว่าคุณเองทำงานใช้ความรู้ ประสิทธิภาพ และความสามารถน้อยกว่าที่ตนเองมีอยู่จนอยากหางานใหม่ที่มีโอกาสดีกว่า ได้เรียนรู้ และเติบโตมากกว่า (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006) โดยความไม่สอดคล้องนี้มาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจในเชิงมหภาค เช่น ความไม่สอดคล้องระหว่างแรงงานและปัจจัยอื่น ๆ ในการผลิต (International Labour Organization, 2017b) การเลือกปฏิบัติกับแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา (Liagouras, Protogerou, & Caloghirou, 2003) และเหตุผลของนายจ้าง เช่น การควบคุมต้นทุนของนายจ้างและจ่ายค่าจ้างให้แรงงานน้อยกว่าคุณสมบัติจริง (Glyde, 1977)

(2) ความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและอาชีพในแนวนอน (horizontal mismatch) คือ การมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสายงานที่ทำ (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2557) โดยสาเหตุของความไม่สอดคล้องนี้มาจากความไม่สอดคล้องของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ทำให้กลุ่มแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับสายอาชีพที่นายจ้างต้องการหางานทำตามสายที่ตนเองเรียนมาไม่ได้ จนต้องยอมทำงานในสายงานอื่นที่ตนเองไม่ได้สำเร็จการศึกษามา และอีกสาเหตุหนึ่งคือ ผู้เรียนได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตลาดอาชีพไม่เพียงพอ กล่าวคือ ไม่ทราบแนวโน้มอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และเลือกเรียนในสาขาที่อาชีพนั้นมีความต้องการน้อยลงในอนาคต จนทำให้ประสบกับปัญหาการทำงานต่ำระดับเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว (Glyde, 1977)

จากสถานการณ์ดังกล่าวพบว่า ข้อเสียโดยตรงของการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา อาจเป็นสาเหตุนำไปสู่การมีรายได้น้อยลง (International Labour Organization, 2017b) ความรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าลดลงและมีปัญหาด้านสุขภาพจิตหรือมีภาวะซึมเศร้า (Adegbami, 2013; Maddocks, 2012) แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษายังมีข้อดี คือ ภาวะนี้จะเปิดโอกาสที่ดีที่หัวหน้างานหรือองค์กรจะได้ขยายขอบเขตงานหรือเพิ่มงานเพื่อให้แรงงานรู้สึกว่าคุณพัฒนาต่อได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และผูกพันกับองค์กรมากขึ้น (Rice University, 2016)

การวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาเป็นการวัดที่ซับซ้อนที่สุดเมื่อเทียบกับการทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้ โดยสรุปวิธีการวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

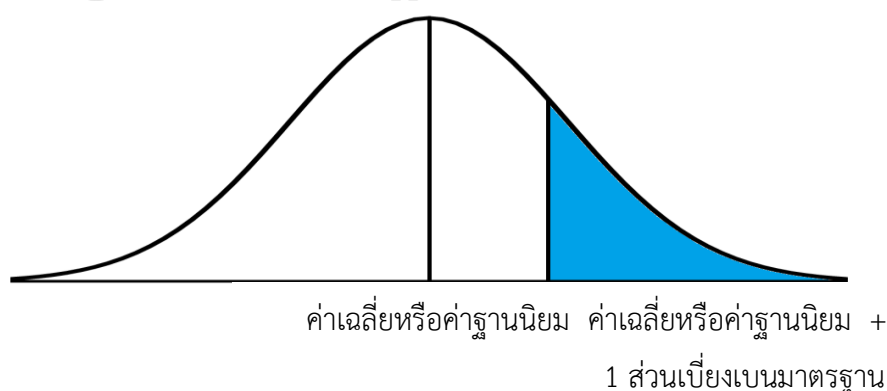
(1) การคำนวณจากค่าเฉลี่ยหรือค่าฐานนิยมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนปีที่ศึกษา

Clogg et al. (1986) ได้เสนอวิธีการวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยการคำนวณจากค่าเฉลี่ยแบ่งกลุ่มและจัดกลุ่มเปรียบเทียบแยกตามอาชีพ และเป็นวิธีที่เพ็ญพรธีระสวัสดิ์ พัฒนาวดี และคณะ (2546) นำมาใช้ในการศึกษาการทำงานต่ำระดับของแรงงานไทย

ในทำนองเดียวกัน พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและอาชีพในแนวตั้ง ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาในการศึกษานี้ โดยแบ่งกลุ่มคนที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาจากค่าฐานนิยมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เนื่องจากข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติได้บันทึกการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจากระดับการศึกษาสูงสุด แล้วจึงนำข้อมูลระดับการศึกษาสูงสุดมาแปลงเป็นจำนวนปีที่ศึกษา โดยที่ในสถานการณ์จริงอาจมีผู้ที่ใช้เวลาเรียนเร็วหรือนานกว่าจำนวนปีที่กำหนดตามหลักสูตร ดังนั้น การใช้ค่าฐานนิยมจึงเหมาะสมกว่า

ดังนั้น การแบ่งกลุ่มคนที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา คือ คนที่มีจำนวนปีการศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยหรือค่าฐานนิยมบวก 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) กลุ่มที่ไม่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา คือ คนที่มีจำนวนปีการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยหรือค่าฐานนิยมบวก 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจัดกลุ่มคนดังกล่าวได้ ดังรูป 6

รูป 6 การแบ่งการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา



■ กลุ่มที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา □ กลุ่มที่ไม่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

ที่มา: สรุปรูปจากการคำนวณ ของ Clogg, Sullivan & Mutchler, 1986

(2) การประเมินตนเอง

วิธีการวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยหลักการทางสถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้รับข้อโต้แย้งว่า ผลการแบ่งกลุ่มทำให้ได้กลุ่มการทำงานต่ำระดับ ด้านการศึกษาไม่ตรงตามความจริง และอาชีพก็มียู่มากมายจึงยากที่จะจัดกลุ่มอาชีพแล้วเปรียบเทียบได้ (Wilkins & Wooden, 2011) การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองจึงเหมาะสมกว่า ยกตัวอย่างเช่น Allen and Weert (2007) ศึกษาความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและ การทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา 5 ประเทศ ได้แก่ สเปน เยอรมัน เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร และญี่ปุ่น โดยหนึ่งในคำถามที่ใช้ในการศึกษาให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินว่า สาขาวิชาที่เรียนมามีความเกี่ยวข้องกับอาชีพในปัจจุบันอย่างไร โดยมีตัวเลือก 5 กลุ่ม ดังนี้

- สาขาที่ฉันเรียนมาเหมาะสมที่สุด
- บางสาขาอื่นก็สามารถนำมาปรับได้
- สาขาอื่นน่าจะเป็นประโยชน์มากกว่า
- สาขาวิชาไม่ค่อยสำคัญเท่าไร
- การสำเร็จการศึกษาระดับสูงไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานฉันเลย

ดังนั้น ในกรณีที่ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามและเก็บข้อมูลเอง วิธีที่ใช้ประเมินตนเองจึงเหมาะสมที่สุด เพราะผู้ที่ทำงานย่อมรู้รายละเอียดของงาน คุณสมบัติของ ตำแหน่งงาน และวุฒิการศึกษาของตนเองมากที่สุด

(3) การจัดกลุ่มและระดับการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย โดยมีการอ้างอิงการจัดกลุ่ม ตามมาตรฐานที่กำหนด (Rumberger, 1987 as cited in De Grip, Bosma, Willems & Van Boxtel, 2008)

สำหรับการศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของ ประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีข้อมูลระดับการศึกษาสูงสุดของ ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแปลงเป็นจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการจัด จำแนกการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งสร้างมาจากการจัดจำแนกการศึกษาตาม มาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education: ISCED 1997) ดังนั้น วิธีการวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้วยวิธีที่ 1 โดยคำนวณจากค่าฐานนิยมและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของจำนวนปีที่ศึกษาจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด

(3) การทำงานต่ำระดับด้านรายได้

การวัดการทำงานต่ำระดับด้านรายได้เป็นการวัดที่จำเป็นจะต้องหาตัวชี้วัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบว่าคนหรือกลุ่มที่กำลังศึกษามีการทำงานต่ำระดับด้านรายได้หรือไม่ โดยสรุปวิธีการวัดการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) การเปรียบเทียบรายได้หรือค่าจ้างจริงที่แต่ละคนได้รับกับเส้นความยากจน

เส้นความยากจน (Poverty Line) ถูกคิดค้นโดย Charles Booth นักวิจัยทางสังคมชาวอังกฤษ เมื่อ ค.ศ. 1887 เพื่อใช้เป็นเกณฑ์แบ่งกลุ่มคนในกรุงลอนดอนตามรายได้และใช้ในการศึกษาระหว่างกลุ่มคนยากจนและกลุ่มคนไม่ยากจน ต่อมาเส้นความยากจนได้รับความสนใจและใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาในศาสตร์แขนงอื่น เช่น สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ (Gillie, 1996) ในปัจจุบันองค์กรที่มีหน้าที่ศึกษาและสนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมล้วนใช้เส้นความยากจนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการวิเคราะห์เศรษฐกิจของคนและใช้เปรียบเทียบระหว่างประเทศ (The world bank, 2015) และใช้ประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม ความเหลื่อมล้ำของประเทศ เพราะเส้นความยากจนคำนวณจากสัดส่วนคนจน จำนวนคนจน และสัดส่วนการถือครองรายได้ของประชากรในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ตัวอย่างการศึกษาที่ใช้เส้นความยากจนเพื่อแบ่งกลุ่มการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ เช่น Jensen and Slack (2003) ศึกษาวิธีการวัดการทำงานต่ำระดับในอเมริกาพบว่า การวัดการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายได้กับเส้นความยากจน โดยผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้คือ ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 125% ของเส้นความยากจน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ (2546) ที่แบ่งผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยการเปรียบเทียบกับเส้นความยากจน โดยผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ คือ ผู้มีรายได้น้อยกว่า 1.25 เท่าของเส้นความยากจน

(2) การใช้สมการถดถอยคาดประมาณค่าจ้างที่ยุติธรรม

พื้นฐานแนวคิดการคาดประมาณค่าจ้างจากสมการถดถอยมีเพื่อการศึกษาว่าค่าจ้างของคนแต่ละกลุ่มที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือมีการเลือกปฏิบัติหรือไม่ ดังนั้น จึงมีการนำวิธีการนี้มาปรับเพื่อวิเคราะห์การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ แต่วิธีการนี้ยังได้รับการถกเถียงว่า ค่าจ้างเท่าไรจึงเรียกว่ายุติธรรม จึงควรระมัดระวังหากจะใช้วิธีการนี้วิเคราะห์การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ (Clogg et al., 1986)

อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ได้ใช้แนวคิดทุนมนุษย์เป็นกรอบหลักในการศึกษาและค้นพบว่า Mincer equation ที่เป็นสมการค่าจ้างที่มีฐานคิดมาจากแนวคิดทุนมนุษย์สามารถคำนวณค่าจ้างคาดประมาณของประชากรแต่ละบุคคลได้ ดังนั้น การเปรียบเทียบการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ที่ได้จากการคาดประมาณรายได้และรายได้ที่ได้รับจริงจึงเหมาะสมกับภาพรวมของการศึกษามากที่สุด โดยแบ่งคนทำงานต่ำระดับด้านรายได้ คือ คนที่มีรายได้ที่ได้รับจริงน้อยกว่ารายได้

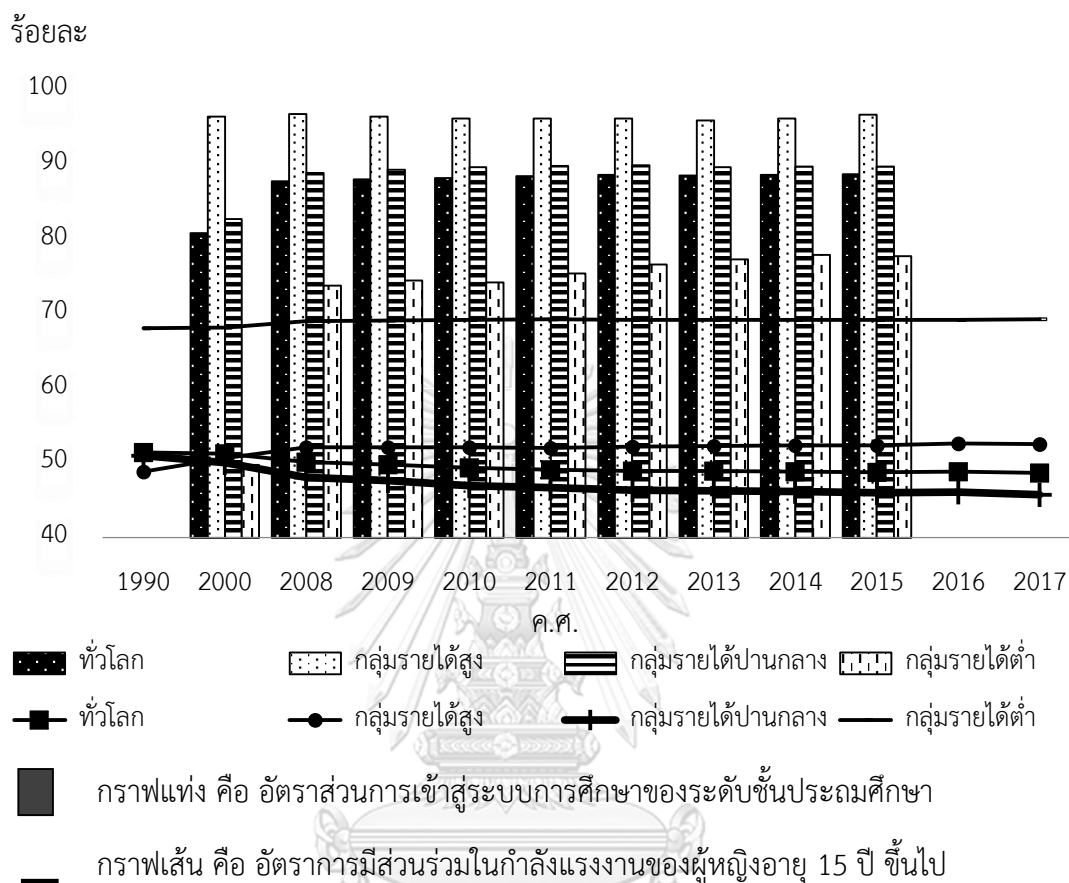
คาดประมาณ เป็นคนที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ และคนที่รายได้ที่ได้รับจริงมากกว่าหรือเท่ากับ รายได้คาดประมาณ เป็นคนที่ไม่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

โดยสรุปแล้ว การทำงานต่ำระดับเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดการจ้างงาน โดยแบ่งออกได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาการทำงานต่ำระดับ ในลักษณะการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) และการรายงานสถานการณ์การทำงานต่ำระดับ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เริ่มนำข้อมูลจากการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากรมาจัดทำข้อมูลเพื่อติดตามสถานการณ์การทำงานต่ำระดับโดยเฉพาะ ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558a)

2.1.4 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จุดเริ่มต้นของแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและบทบาทของผู้หญิงที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือทำงานนอกบ้านมากขึ้น (Blyton, Blunsdon, Reed, & Dastmalchian, 2006; Goldsmith, 1989; Houston & Marks, 2005) และมีเบื้องหลังมาจากการศึกษาของผู้หญิงสูงขึ้น ทศนคติการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ผู้หญิงทำงานนอกบ้านและได้รับค่าจ้าง มีการเปลี่ยนแปลงความคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิง (Becker, 1993) โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนการเข้าสู่ระบบการศึกษารวมของระดับชั้น ประถมศึกษา (Gross enrollment ratio) กับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงอายุ 15 ปี ขึ้นไป (Labor force participation rate) ระหว่าง ค.ศ. 1990 – 2017 (พ.ศ. 2533-2560) (รูป 7) พบว่า ในภาพรวม ผู้หญิงทั่วโลกมีแนวโน้มมีการศึกษาสูงขึ้นและเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในกลุ่มประเทศรายได้ต่ำ สอดคล้องกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในกลุ่มประเทศ รายได้สูงและกลุ่มประเทศรายได้ต่ำที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางมีแนวโน้มลดลง เล็กน้อย ผลการสำรวจนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Turpin (2010) ที่พบว่านับตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ที่มีสภาพเศรษฐกิจไม่แน่นอน ครอบครัวชั้นชนกลางจะสนับสนุนให้บุตรสาวเรียนหนังสือให้มากที่สุด เพื่อที่จะพึ่งพาตนเองได้ จึงเป็นไปได้ว่าผู้หญิงในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางมีแนวโน้มที่จะอยู่ใน ระบบการศึกษานานขึ้น และเริ่มทำงานเมื่ออายุมากขึ้น

รูป 7 การเปรียบเทียบอัตราส่วนการเข้าสู่ระบบการศึกษาของระดับชั้นประถมศึกษา กับ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำแนกตามกลุ่มประเทศรายได้



ที่มา: คำนวณจาก United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO), Institute for Statistics, 2015; และ International Labour Organization, Early release of the 2017 ILO Labour Force Estimates and Projections, 2017.

ในบริบทของครอบครัว ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัว การที่ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นมีข้อดีคือ ช่วยสนับสนุนทางเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น และยกระดับทางสังคมว่า ผู้หญิงสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับผู้ชาย แต่การปรับบทบาทและการรับภาระหน้าที่หนักขึ้นก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ผู้หญิงมีความเครียดสูงขึ้นจากการมีหลายหน้าที่ ทั้งบทบาทการเป็นคนทำงาน การเป็นภรรยา และการเป็นมารดา (Goldsmith, 1989) โดยครอบครัวในสังคมเมืองที่พอจะมีรายได้และสามารถจ้างแม่บ้านทำงานบ้านแทนหรือมีสถานเลี้ยงดูบุตรรับดูแลบุตรในเวลาทำงาน ตัวช่วยเหล่านี้เป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยลดความกดดันในหน้าที่ภรรยาและมารดา และสนับสนุน

ให้ผู้หญิงสามารถทำงานนอกบ้านได้สะดวกขึ้น (คะโยะโกะ อุเอะโนะ, 2554) หรือกรณีที่มีกำลังทรัพย์ไม่เพียงพอหรือไม่ไว้ใจที่จะจ้างคนอื่นเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวหรือเครือญาติจะเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยดูแลบุตรแทน (มิชิโยะ พุจิตะ, 2554)

แม้ว่าจะมีทางเลือกที่หลากหลายที่ช่วยให้ผู้หญิงและผู้ชายสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และลดความตึงเครียดจากการรับบทบาทที่หลากหลาย แต่การทุ่มเทเวลาในการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัวส่งผลให้เสียให้ความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยา บิดามารดา-บุตรห่างเหินมากขึ้น สร้างความลำบากในการเลี้ยงดูบุตรแทนให้แก่ญาติซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปู่ย่าตายายและสถานการณ์เหล่านี้อาจนำไปสู่ปัญหาครอบครัวแตกแยกและความรุนแรงในครอบครัว (ชาย โพลิตา, 2552) ส่วนกรณีที่ต้องการให้บุตรมีพัฒนาการที่ดีที่สุดจึงต้องเลือกใครสักคนหนึ่งรับหน้าที่หลักในการดูแลบุตร ซึ่งผู้หญิงมักเป็นฝ่ายที่ตัดสินใจออกจากงาน โดยภายหลังออกจากงานและรับหน้าที่แม่บ้านเต็มตัวมักประสบปัญหาสูญเสียความมั่นใจในตนเอง ไม่มีเวลาส่วนตัว และบางครั้งก็รู้สึกอยากมีช่วงเวลาแบบสามีที่ไม่ต้องรับหน้าที่ดูแลบุตรและยังสามารถใช้ชีวิตกับเพื่อนได้ (Houston & Marks, 2005) หรือหากผู้หญิงตัดสินใจจะทำงานพร้อมกับการเลี้ยงดูบุตรก็จะต้องเปลี่ยนจากการทำงานประจำเป็นการทำงานบางเวลา (Sigala, 2005)

ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวจากการจัดสรรเวลาการทำงานและชีวิตครอบครัวไม่เหมาะสมเป็นประเด็นที่รัฐผู้ซึ่งมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชากรให้ความสำคัญโดยกำหนดและปรับเปลี่ยนนโยบายการลาและการทำงานเพื่อสนับสนุนให้คนทำงานมีเวลากับครอบครัวมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศไทย ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) สามีที่ทำงานในองค์การภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจมีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้ 15 วัน และกำลังผลักดันให้สามีที่ทำงานในภาคเอกชนได้รับสิทธินี้เช่นกัน (กระทรวงแรงงาน, 2560) ในประเทศสวีเดน ผู้หญิงและผู้ชายที่มีบุตรสามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้คนละ 3 เดือน และสามารถจัดสรรวันลาระหว่างผู้หญิงและผู้ชายได้เพิ่มอีก 10 เดือน (สำนักข่าววิศรา, 2560) ในประเทศเกาหลีใต้ มีการเปลี่ยนระบบการทำงานตั้งแต่ ค.ศ. 1990 จากการหยุดงานในวันเสาร์ วันละ 1 ครั้งต่อเดือนเป็นการหยุดงานในวันเสาร์วันวันเสาร์และปรับเป็นการหยุดทั้งวันเสาร์และวันอาทิตย์ เมื่อ ค.ศ. 2006 (โฮนชันอุค, 2554) นอกจากนี้ยังปรับชั่วโมงการทำงานลดลง จากไม่เกิน 68 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับการทำงานปกติและไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันเสาร์อาทิตย์ โดยเริ่มใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 300 คน ขึ้นไป ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2560 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-299 คน เริ่มใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2563 และสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 5-49 คน เริ่มใช้วันที่ 5 กรกฎาคม 2564 (พระราชชาติธุรกิจออนไลน์, 2561)

แนวคิดนี้ไม่เพียงแต่อธิบายสถานการณ์ของผู้หญิงหรือคู่สมรสเท่านั้น ในกรณีคนทั่วไป การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึงการจัดการจัดสรรเวลาในการทำงาน และการพักผ่อนหรือการเลือกทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องการ (Blyton, Blunsdon, Reed & Dastmalchian, 2006) ตลอดจนอธิบายการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้เวลาไปกับครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะอื่น ๆ เช่น การเป็นบุตรที่มีบทบาทดูแลบิดามารดา การเป็นหลานที่มีบทบาทดูแลญาติผู้ใหญ่สูงอายุหรือสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิง โดยการมีบทบาทที่หลากหลายเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการมีประชากรต่างรุ่นอยู่ในครอบครัว ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงานซึ่งแต่ละคนอาจจะเหมือนและไม่เหมือนกันก็ได้

2.1.5 ทฤษฎีประชากรต่างรุ่น

ความหมายและการแบ่งรุ่น

คนรุ่นเดียวกัน หรือ Generation เดียวกัน เป็นการกล่าวถึงคนที่เกิด เด็บโต มีประสบการณ์ชีวิตในยุคเดียวกัน มีทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานทางสังคม และพฤติกรรมคล้ายกันในรุ่นเดียวกัน แต่มีความคิดต่างกับคนต่างรุ่น (Bergstrom, 2012; Howe & Strauss, 2000; Seemiller & Grace, 2016; Tadashi, 1989) ในมิติทางประชากรศาสตร์ เรียกกลุ่มคนที่มีประสบการณ์บางอย่างร่วมกันในเวลาเดียวกัน เช่นเดียวกับคำว่า Generation คือ คำว่า Cohort (Pilcher, 1994)

การใช้ประโยชน์จากการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับรุ่นหรือ Generation หรือ Cohort แพร่หลายและกระจายอยู่ในทุกวงการ ยกตัวอย่างเช่น ในทางธุรกิจ การถอดรหัสความคิดของคนรุ่นต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อกระตุ้นความต้องการของคนให้เกิดการบริโภคให้มากยิ่งขึ้น (วรชัย ทองไทย, 2552) ขณะที่มิติทางประชากรศาสตร์เน้นการศึกษา “รุ่น” ในประเด็นที่เชื่อมโยงคนกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร ตลอดจนการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงเฉพาะด้านของคนในแต่ละรุ่นที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ถึงแม้ว่าจะมีการนิยามความหมายของรุ่นตามลักษณะเด่นที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละรุ่น เช่น การเกิด การเติบโต การมีประสบการณ์บางอย่างในยุคเดียวกัน และมีความคิดคล้ายกันในรุ่นเดียวกันแล้วก็ตาม แต่ในทางวิชาการยังมีประเด็นถกเถียงเกี่ยวกับการแบ่งช่วงเวลาเพื่อแบ่งคนรุ่นแต่ละรุ่นต่างกัน เนื่องจากคนทุกคนในโลกไม่ได้เกิด เด็บโต และมีประสบการณ์เหมือนกันทุกเรื่อง โดยสรุปการแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

(1) การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามอายุเฉลี่ยของมารดาเมื่อมีบุตรสาว

การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามแนวคิดนี้มีลักษณะเด่นชัดตามมิติทางประชากรศาสตร์มากที่สุด เพราะใช้เกณฑ์การแบ่งตามอายุเฉลี่ยของมารดาเมื่อมีบุตรสาว ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนรุ่นใหม่ โดยแต่ละรุ่นจะมีช่วงเวลาประมาณ 24 ปี ตามการคำนวณอายุเฉลี่ยของมารดาเมื่อมีบุตรสาว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2557)

(2) การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามการเปลี่ยนรูปแบบการมีบุตร

การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามแนวคิดนี้ไม่ได้ระบุจำนวนปีที่แน่ชัด แต่ให้สังเกตการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการมีบุตรของประชากรโดยวิเคราะห์การเลื่อนการมีบุตรและการตัดสินใจมีบุตรจำนวนลดลง (Foot & Stoffman, 2000)

(3) การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามประสบการณ์ของคนในรุ่นที่มีร่วมกัน

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่อิงมิติทางสังคมมากกว่าสองแนวคิดที่กล่าวไปแล้วที่อิงตามมิติทางประชากรที่ใช้การวิเคราะห์จากมาตรวัดทางประชากร การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นตามแนวคิดนี้ใช้ทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานทางสังคม พฤติกรรม และประสบการณ์ของคนในรุ่นที่มีร่วมกัน (Howe & Strauss, 2000; Seemiller & Grace, 2016) จำนวนการเกิดของแต่ละรุ่นไม่ใช่ปัจจัยที่แบ่งรุ่นเพียงอย่างเดียว แต่การเกิดและเติบโตในรุ่นเฉพาะจะหล่อหลอมบุคลิกของคน ๆ นั้น ในรุ่นนั้น ๆ ให้มีทัศนคติเกี่ยวกับชีวิต ครอบครัว บทบาททางเพศ สถาบัน การเมือง เศรษฐกิจ ศาสนา วิถีชีวิตที่มีความเฉพาะรุ่น โดยช่วงเวลาของแต่ละรุ่นจะใช้เวลาประมาณ 20-21 ปี ในการเปลี่ยนแปลงเป็นรุ่นใหม่ (Howe & Strauss, 2000)

โดยสรุปแล้ว ช่วงเวลาของแต่ละรุ่นใช้เวลาประมาณ 20-24 ปี หรืออาจยาวนานกว่า เพราะในอนาคตมีแนวโน้มเลื่อนอายุการมีบุตร แต่สาระสำคัญของแนวคิดการแบ่งช่วงเวลาดังกล่าวเป็นโครงสร้างสำคัญในการชี้เฉพาะช่วงเวลาที่สามารถระบุปีเริ่มต้นและปีสิ้นสุดของแต่ละรุ่นได้

ลักษณะของประชากรแต่ละรุ่นที่ยังทำงานอยู่ในประเทศไทย

จากแนวคิดการแบ่งช่วงเวลาที่แตกต่างกันส่งผลให้การแบ่งช่วงเวลาของแต่ละรุ่นมีการคาบเกี่ยวช่วงเวลาหรือเหลื่อมช่วงเวลากันบ้างเล็กน้อย และการตั้งชื่อรุ่นของแต่ละรุ่นยังแตกต่างกันตามประเด็นที่นักวิชาการแต่ละท่านต้องการนำเสนอซึ่งมีพื้นฐานมาจากบริบททางสังคมที่ต่างกัน สรุปรุ่นที่ประชากรยังมีชีวิตอยู่และยังทำงานที่ศึกษา คือ ประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป ใน ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 แบ่งประชากรต่างรุ่นได้ 4 รุ่น ดังนี้

(1) Silent Generation/Lucky Few

คนรุ่นนี้เกิดภายหลังสงครามโลก ครั้งที่ 1 สิ้นสุดลงแล้ว แต่เติบโตและมีประสบการณ์ในยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือคนที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1925-1942 (Howe & Strauss, 2000) หรือ พ.ศ. 2468-2485 มีอายุ 75-92 ใน พ.ศ. 2560

เหตุการณ์สำคัญในประเทศไทยของคนรุ่นนี้ คือ เกิดมาก็มีไฟฟ้าใช้แล้ว เพราะการไฟฟ้าเริ่มมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2426 รัฐจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชน เมื่อ พ.ศ. 2473 ทำให้การไฟฟ้ากระจายเข้าสู่เมืองต่าง ๆ เพิ่มขึ้น (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2560) และคนรุ่นนี้เป็นคนรุ่นแรกที่ได้ฟังวิทยุครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2471 (กรมประชาสัมพันธ์, 2556) ด้านการศึกษา เด็กรุ่นนี้เกิดมาพร้อมกับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาบ้างแล้ว สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาในสายอาชีวศึกษา มีโรงเรียนอาชีวศึกษาที่เริ่มเปิดสอนตั้งแต่ พ.ศ. 2453 เช่น โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดในพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 ระบุว่า เด็กทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ต้องเรียนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาจนอายุได้ 14 ปีบริบูรณ์ แต่สำหรับบางอำเภอและตำบลด้วยเหตุเฉพาะท้องถิ่นที่สามารถขยับเป็น 8 ปี หรือ 9 ปี หรือ 10 ปีได้ โดยเด็กที่เรียนในโรงเรียนรัฐบาลและเทศบาลไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียน และขยายการศึกษาถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยมีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย ใน พ.ศ. 2459 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560) แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วพบว่า ในระยะแรกหรือคนรุ่นแรก ๆ ของ Silent Generation ที่มีโอกาสได้รับการศึกษาจะเป็นกลุ่มที่อยู่ในแวดวงราชการ เพราะการศึกษาในยุคแรกยังเน้นผลิตบุคลากรเพื่อทำงานราชการ กระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงระบอบการเมืองการปกครองใน พ.ศ. 2475 การศึกษาเป็นวาระสำคัญที่จะทำให้ประชาชนมีความรู้และพัฒนาประเทศที่กำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงมากมายในสมัยนั้น แต่เนื่องจากอิทธิพลทางสังคม ค่านิยมการส่งเด็กเข้าเรียนยังไม่ตอบสนองความต้องการของครอบครัว เพราะเด็กยังเป็นกำลังสำคัญของการทำสวนไร่นาของครอบครัว ช่วยดูแลน้องขณะที่บิดามารดาไปทำงาน ประกอบกับสภาพทางเศรษฐกิจยังอยู่ในระยะตกต่ำ งบประมาณด้านการศึกษาจำกัด การจัดตั้งโรงเรียนในแต่ละพื้นที่จึงเติบโตและกระจายอย่างช้า ๆ (วาริรัตน์ ผาสุก, 2539)

คนในรุ่นนี้เติบโตมากับการปลูกฝังความเป็นชาตินิยมผ่านประกาศรณนิยม 12 ฉบับ ระหว่าง พ.ศ. 2482-2485 ในสมัย จอมพล ป. พิบูลสงคราม เช่น การเปลี่ยนชื่อจากสยามเป็นประเทศไทย การไม่ทรยศประเทศชาติด้วยการเปิดเผยข้อมูลของชาติให้ต่างชาติรู้ มีเพลงชาติไทยที่แสดงถึงความเป็นคนไทย มีการเรียนการสอนวิชาที่เกี่ยวกับการเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศ การช่วยเหลือเด็ก คนชรา และคนพิการ เป็นต้น (ปกป้อง จันวิทย์, 2558)

ลักษณะนิสัยของคนรุ่นนี้ไม่ชอบความเสี่ยง เป็นนักอนุรักษ์นิยม ชอบแบบแผน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ค) เพราะเกิดและเติบโตมาในสังคมที่คนเหมือน ๆ กัน มีผู้ย้ายถิ่นน้อย (Howe & Strauss, 1993)

(2) Baby Boomers

ชื่อรุ่นของคนรุ่นนี้มีมติเป็นเอกฉันท์ว่า ชื่อสะท้อนลักษณะของคนรุ่นนี้ มีการเกิดเหมือนการระเบิด กล่าวคือ เป็นรุ่นที่มีการเกิดจำนวนมาก เนื่องจากปีที่เริ่มนับรุ่นนี้เป็นช่วงใกล้สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สถานการณ์บ้านเมืองเริ่มกลับเข้าสู่ภาวะปกติ มีการฟื้นฟู การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และมีภาวะเจริญพันธุ์สูง คนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1943-1960 (Howe & Strauss, 2000) หรือ พ.ศ. 2486-2503 มีอายุ 57-74 ใน พ.ศ. 2560 ขณะที่อีกแนวคิดหนึ่ง ได้สังเกตการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของผู้หญิงในประเทศแคนาดาพบว่า คนที่เกิดในรุ่นนี้เกิดและเติบโตในช่วงที่เศรษฐกิจโลกขยายตัว ประเทศแคนาดาเป็นศูนย์กลางการต่อเรือ ท่าเรือสินค้า และอาวุธทางทหาร เมื่อมีการขยายตัวมาก ก็มีความต้องการคนมากขึ้นเช่นกัน เด็กจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่า และสามารถเติบโตเป็นแรงงานในอนาคต กระทั่งในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โครงสร้างทางประชากรเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ผู้หญิงเริ่มมีการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการเลื่อนการมีบุตรและมีจำนวนบุตรลดลง และถือเป็นจุดสิ้นสุดของรุ่น Baby Boomers ดังนั้น การชี้เฉพาะช่วงเวลาเกิดคนรุ่นนี้จึงมีการเหลื่อมเวลากันเล็กน้อย เมื่อเทียบกับแนวคิดของ Howe and Strauss (2000) ที่ศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่าคนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1947-1966 (Foot & Stoffman, 2000)

เหตุการณ์สำคัญในประเทศไทยของคนรุ่นนี้ คือ เกิดและเติบโตมาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ทั้งสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งยังมีผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อ พ.ศ. 2475 นโยบายชาตินิยมยังคงมีอยู่และต่อเนื่องจากช่วงปลายของ Silent Generation เมื่อเป็นวัยเด็ก คนรุ่น Baby Boomers ในประเทศไทยได้ใช้โทรทัศน์ขาวดำเป็นครั้งแรก โดยสถานีโทรทัศน์ ช่อง 4 บางขุนพรหมออกอากาศครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2498 ตามมาด้วยสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7 เมื่อ พ.ศ. 2501 (ภคพงศ์ อุดมกัลยารักษ์, 2556) ขณะที่การศึกษาเป็นสิทธิหน้าที่ และเสรีภาพของชนชาวไทยที่รัฐต้องให้การคุ้มครองสิทธิเสมอกัน โดยที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย และมีจุดประสงค์หลักให้ประชากรอ่านออกเขียนได้ รู้หน้าที่พลเมือง และส่งเสริมอาชีพ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2557)

ลักษณะนิสัยของคนรุ่นนี้เป็นคนมีความอดทนสูง ต้องการมีชีวิตที่ดีกว่า รุ่นบิดามารดา ให้ความสำคัญกับหน้าที่พลเมือง จงรักภักดีกับองค์กร ต้องการงานที่มั่นคง (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ข, 2559ค; วรชัย ทองไทย, 2552) และมีความเชื่อว่าการทำงานหนักเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Seemiller & Grace, 2016)

(3) Generation X/Baby Bust/13 th Gen

คนรุ่นนี้อยู่ระหว่างความทันสมัยและความอนุรักษ์ หรือที่เรียกว่า กลางเก่า กลางใหม่ เนื่องจากคนรุ่นนี้เกิดมาในยุคที่การพัฒนาเริ่มมั่นคงต่อจากรุ่นที่แล้ว ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น (Seemiller & Grace, 2016) กระแสโลกาภิวัตน์กระจายไปทั่วโลก มีการแลกเปลี่ยนสินค้า บริการ และวัฒนธรรม คนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1961-1981 (Howe & Strauss, 2000) หรือ พ.ศ. 2504-2524 มีอายุ 36-56 ใน พ.ศ. 2560 หรืออีกแนวคิดหนึ่ง คือ คนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1967-1979 (Foot & Stoffman, 2000)

นอกจากการพัฒนาด้านสังคมและเศรษฐกิจแล้ว พัฒนาการทางการแพทย์ ส่งผลต่อจำนวนประชากรในเรื่องของการใช้ยาคุมกำเนิดอย่างมหาศาล มีการผลิตยาคุมกำเนิด เมื่อ ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ทำให้การเกิดลดลง คนรุ่นนี้จึงมีขนาดเล็กลง (Foot & Stoffman, 2000; Bergstrom, 2012) แต่ Generation X ของประเทศไทยยังไม่มีลักษณะลดลงอย่างประชากรในประเทศแคนาดา เพราะจำนวนเด็กเกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2506-2526 มีเด็กเกิดเพิ่มขึ้นเกิน 1 ล้านคนต่อปี หรือที่เรียกเด็กรุ่นนี้ว่า ประชากรรุ่นเกิดล้าน (ปรามิทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนางศ์, 2552)

เหตุการณ์สำคัญในประเทศไทยของคนรุ่นนี้ คือ การรับวัฒนธรรม สินค้า และบริการจากต่างประเทศตั้งแต่วัยเด็ก เช่น ร้านขนม Mister Donut เปิดบริการครั้งแรกใน พ.ศ. 2521 เมื่อเข้าสู่วัยทำงาน คนรุ่นนี้ได้ใช้เทคโนโลยีที่สามารถสื่อสารกันได้รวดเร็วขึ้น คือ วิทยุติดตามตัว โดยยี่ห้อ แพ้คลิงค์เปิดบริการ เมื่อ พ.ศ. 2529 (ตรึงษา เกล้ำละม่อม, 2534) และเปิดให้บริการอินเทอร์เน็ตแก่ประชาชนทั่วไปครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2538 (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ข) ส่วนนโยบายด้านการศึกษา มีการกำหนดให้เด็กเข้าเรียนในโรงเรียนมากขึ้น โดยพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 กำหนดให้ผู้ปกครองมีหน้าที่ส่งบุตรหลานที่อายุย่างเข้า 8 ปี เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจนกว่าจะมีอายุย่างเข้าปีที่ 15 ขณะที่มีการพัฒนาในระบบสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา แต่คนไทยในรุ่นนี้เติบโตและประสบกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจไม่น้อยไปกว่าคนรุ่นก่อน ตลอดช่วงวัยเด็ก วัยรุ่น และวัยทำงาน คนรุ่นนี้ต้องประสบกับเหตุความไม่สงบทางการเมืองและวิกฤต

เศรษฐกิจหลายครั้ง เช่น เหตุการณ์ 14 ตุลา พ.ศ. 2516 เหตุการณ์พฤษภาทมิฬ พ.ศ. 2535 วิกฤตต้มยำกุ้ง พ.ศ. 2540 เหตุการณ์รัฐประหาร พ.ศ. 2549 เหตุการณ์รัฐประหาร พ.ศ. 2557 เป็นต้น

ลักษณะนิสัยของคนรุ่นนี้ คือ ชอบอิสระ ชอบความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับการเมือง ชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย อยากรับผิดชอบมากกว่าทำงานในบริษัท ไม่เชื่อว่าจะมีงานที่มั่นคงเพราะประสบกับสถานการณ์ที่บริษัทมีการควบรวมกิจการหรือปลดคนออก ชอบช่วยงานสังคมที่เป็นลักษณะอาสาสมัคร (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ก, 2559ข, 2559ค; วรชัยทองไทย, 2552) ต้องการรักษาสสมดุลระหว่างงานและชีวิต และแสวงหางานหรือกิจกรรมที่สนับสนุนบทบาทของตนเองและชีวิตของบุตรได้ (Seemiller & Grace, 2016; โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ค)

(4) Generation Y/Millennial/The Baby-Boom Echo

คนรุ่นนี้เกิดมาในยุคที่มีการพัฒนาหลายด้านและเติบโตมาพร้อมความทันสมัยและเทคโนโลยี โลกทั้งโลกแทบจะเป็นหนึ่งเดียวกัน การสื่อสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต คนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1982-2002 (Howe & Strauss, 2000) หรือ พ.ศ. 2525-2545 มีอายุ 15-35 ใน พ.ศ. 2560 หรืออีกแนวคิดหนึ่ง คือ คนรุ่นนี้เกิดระหว่าง ค.ศ. 1955-1980 (Foot & Stoffman, 2000)

Generation Y เกิดจากบิดามารดาในรุ่น Baby Boomers มีพี่น้องจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับรุ่นบิดามารดา เพราะคนยุค Baby Boomers ไม่ได้ต้องการมีบุตรจำนวนมากเหมือนรุ่นบิดามารดาของตนแล้ว ทำให้ Generation Y มีขนาดเล็กลง (Foot & Stoffman, 2000; Bergstrom, 2012) สอดคล้องกับลักษณะประชากรของไทยที่จำนวนเด็กที่เกิดหลัง พ.ศ. 2526 มีจำนวนลดลงต่ำกว่า 1 ล้านคน และค่อย ๆ ลดลงอย่างต่อเนื่อง (ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมาว่าพัฒนางศ์, 2552)

เหตุการณ์สำคัญในประเทศไทยของคนรุ่นนี้ คือ เกิดและเติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก สำนักงานสถิติแห่งชาติ สสำรวจการมีการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือของประชากรไทยอายุ 6 ปี ขึ้นไป พ.ศ. 2559 พบว่า Generation Y เป็นกลุ่มที่ใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือมากที่สุด คือ ร้อยละ 46 ของประชากรทั้งหมด ด้านนโยบายการศึกษา มีการขยายระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และยังมีเริ่มนโยบายสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษาที่ต้องการเรียนหนังสือแต่ขาดทุนทรัพย์ ได้กู้เงินเรียนต่อจนถึงระดับชั้นปริญญาตรีจากกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 คนรุ่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในระบบการศึกษายาวนานขึ้น เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มรูปแบบเมื่อมีอายุมากขึ้น และมีช่องทางในการหางานที่ใช้เทคโนโลยีมากกว่าคนรุ่นก่อน

ลักษณะนิสัยของคนรุ่นนี้ คือ ชอบอิสระ ค่อนข้างกับเทคโนโลยีที่มีพัฒนาการแบบก้าวกระโดด สามารถทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ปรับตัวเก่ง แต่ความอดทนต่ำ เอาแต่ใจ เพราะเกิดและเติบโตมาจากรุ่นบิดามารดาที่ตามใจ ต้องการงานที่ยืดหยุ่น ทั้งด้านเวลา สถานที่ และการให้อิสระในการวางแผนงานเอง ต้องการสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง เพราะต้องเรียนนานขึ้น ต้องการเรียนสูงขึ้น จะเลือกงานที่สามารถทำควบคู่กับการเรียนได้ เลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อย มีการย้ายถิ่นบ่อยตามที่เรียนหรือที่ทำงาน มีจิตวิญญาณเป็นผู้ประกอบการแต่กลัวการขาดทุน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ก, 2559ข, 2559ค; เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2559; วรชัย ทองไทย, 2552; สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2559) แม้ว่าคนรุ่นนี้ จะไม่ได้ทำงานหรือยังมีงานไม่มั่นคง แต่ก็ยังคงดำเนินชีวิตต่อไปได้ด้วยดี เพราะยังมีบิดามารดาที่เป็นรุ่น Baby Boomers คอยดูแล ทั้งด้านการเงินและการสนับสนุนทางจิตใจ (Seemiller & Grace, 2016)

ในด้านการทำงานของ Generation Y พบลักษณะที่การทำงานที่น่าสนใจ และมีรายละเอียดแตกต่างกันภายในรุ่น อันเนื่องมาจาก Generation Y เป็นรุ่นที่เริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานและเปลี่ยนสถานะจากการเป็นนักเรียนนักศึกษาสู่การเป็นคนทำงาน ผลการศึกษาของ มณฑกานต์ ฉิมมา มี และคณะ (2562) ที่ศึกษาการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต ซึ่งเป็นคนที่มีอายุระหว่าง 15-35 ปี พบประเด็นที่น่าสนใจว่า Generation Y มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในชีวิต คือ การมีชีวิตครอบครัวที่ดี (ร้อยละ 33.82) รองลงมา คือ ประสบความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ 27.18) มีความมั่นคงทางการเงิน (ร้อยละ 17.95) ในด้านการทำงาน คาดหวังว่าจะได้งานที่มีความมั่นคงมากที่สุด (ร้อยละ 68.60) รองลงมา คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ (ร้อยละ 66.90) และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (60.35) ขณะที่ลักษณะงานที่คาดหวังจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (ร้อยละ 70.83) รองลงมา คือ การได้ทำงานในสภาพล้อมที่ดี (ร้อยละ 70.02) การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน (ร้อยละ 58.01) และการลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน (ร้อยละ 51.28) นอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้ว่างงาน คือ ภาระการรับผิดชอบครอบครัว เช่น การหยุดงานเพราะเลี้ยงดูบุตร การดูแลพ่อแม่หรือผู้สูงอายุในครอบครัว (ร้อยละ 42.9) ดังนั้น ผลการศึกษานี้ให้ภาพสะท้อนที่ยืนยันว่า Generation Y แม้จะให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม งานที่ได้นั้นจะต้องมีความสมดุลกับการใช้ชีวิตครอบครัวและการดูแลสมาชิกครอบครัวด้วย

สรุปการแบ่งแยกรุ่นของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยจากทฤษฎีของ Howe and Strauss (2000) ซึ่งได้ศึกษาความคิด พฤติกรรมและประสบการณ์ของคนในสหรัฐอเมริกา แบ่งแยกเป็นรุ่นต่าง ๆ อย่างชัดเจนตามปีที่เกิด ทฤษฎีนี้มีจุดเด่นที่ใช้หลักเกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามความคิด พฤติกรรม และประสบการณ์ที่คนในรุ่นมีส่วนร่วมกันซึ่งเป็นจุดร่วมสำคัญของรุ่น ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงโลกให้มีความคล้ายกัน ทำให้ประสบการณ์ของคนรุ่นต่าง ๆ ในโลกมีความใกล้เคียงกันมากยิ่งขึ้น และสามารถเทียบเคียงกับรุ่นของกำลังแรงงานในประเทศไทยได้ โดยสรุปรุ่นที่อยู่ในการศึกษาและลักษณะนิสัยการทำงานได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ลักษณะนิสัยการทำงานของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย จำแนกตามรุ่น

รุ่น	ปีที่เกิด	ลักษณะนิสัยในการทำงาน
Silent Generation	พ.ศ. 2468-2485 (อายุ 75-92 ปี)	ต้องการความมั่นคง มีระเบียบเพราะเติบโตมากับการปลูกฝังแนวคิดชาตินิยม
Baby Boomers	พ.ศ. 2486-2503 (อายุ 57-74 ปี)	มีความอดทนสูง ต้องการมีชีวิตที่ดีกว่ารุ่นบิดามารดาให้ความสำคัญกับหน้าที่พลเมือง จงรักภักดีกับองค์กร ต้องการงานที่มั่นคงและมีความเชื่อว่า การทำงานหนักเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
Generation X	พ.ศ. 2504-2524 (อายุ 36-56 ปี)	ชอบอิสระ ชอบความท้าทาย แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย ต้องการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตและแสวงหางานหรือกิจกรรมที่สนับสนุนบทบาทของตนเองและชีวิตของบุตรได้
Generation Y	พ.ศ. 2525-2545 (อายุ 15-35 ปี)	สามารถทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ปรับตัวเก่ง แต่มีความอดทนต่ำ เปลี่ยนงานบ่อย เอาแต่ใจ เพราะถูกเลี้ยงดูจากบิดามารดาที่ตามใจ ต้องการงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลา สถานที่ทำงาน และมีอิสระวางแผนงานเอง ต้องการสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานช้าลง เพราะเรียนนานขึ้น การศึกษาสูงขึ้น เลือกรางานที่สามารถทำควบคู่กับ การเรียนได้ และต้องการเป็นผู้ประกอบการแต่กลัวการขาดทุน

ที่มา: สรุปจาก Seemiller & Grace (2016), Howe & Strauss (2000), โครงการสุขภาพคนไทย (2559ก, 2559ข, 2559ค), สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (2559), ปกป้อง จันวิทย์ (2558), วรชัย ทองไทย (2552)

2.1.6 แนวคิดการแบ่งช่วงวัย

ผลสืบเนื่องจากภาวะเจริญพันธุ์ต่ำและอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลง สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และผู้สูงอายุยังแข็งแรงและมีศักยภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ที่นักวิชาการหลายท่านสังเกตพบและตั้งคำถามกับการแบ่งช่วงวัยที่อาจเป็นไปได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดอายุของแต่ละช่วงวัยใหม่ ตามการเปลี่ยนแปลงของคนที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในวัยสูงอายุ

Neugarten (1974) นักจิตวิทยาผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาการผู้สูงอายุได้สังเกตพบว่าในศตวรรษที่ 17-18 ซึ่งเป็นยุคอุตสาหกรรม เกิดชนชั้นกลางขึ้นในสังคมฝรั่งเศสและเริ่มมีการสนับสนุนการศึกษาในระบบการศึกษาภาคบังคับ อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับความก้าวหน้าทางสาธารณสุขทำให้คนสูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง มีชีวิตยืนยาวขึ้น และมีรูปแบบครอบครัวที่มีสมาชิกหลายรุ่น หลายวัย ส่งผลให้การรับรู้ของคนในแต่ละช่วงวัยเปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้ Neugarten ยังค้นพบว่ายโยบายการประกันสังคมที่กำหนดการเกษียณอายุทำงานที่ 65 ปี และการเกษียณอายุก่อนกำหนดแบบสมัครใจที่อายุ 55 ปี ส่งผลต่อการรับรู้ทางสังคมและจิตวิทยาที่ทำให้คนส่วนใหญ่คิดว่าคนที่พ้นวัยทำงานแล้วจะเป็นผู้สูงอายุ แต่ผลการศึกษาก็ยังพบว่าคนที่อายุ 70 ปี บางคนยังคิดว่าตนเองอยู่ในวัยกลางคน ไม่ได้อยู่ในวัยสูงอายุตามที่กฎหมายกำหนด จากข้อค้นพบนี้ แนวคิดของ Neugarten จึงได้กำหนดรายละเอียดช่วงวัยย่อยของผู้สูงอายุได้อีก 2 ช่วง คือ ผู้สูงอายุตอนต้น (The young-old) ที่มีอายุ 55-75 ปี และผู้สูงอายุตอนปลาย (The old-old) ที่มีอายุ 75 ปี ขึ้นไป

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่คนมีอายุคาดเฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศฝรั่งเศสเท่านั้น Laslett นักประวัติศาสตร์และนักสังคมวิทยาชาวอังกฤษได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางประชากรของประเทศอังกฤษ โดยมีข้อค้นพบสำคัญที่อธิบายเส้นทางชีวิตของมนุษย์ตลอดทั้งชีวิตว่าประกอบด้วย 4 ช่วงวัย (Laslett, 1997) ได้แก่

ช่วงวัยที่ 1 ช่วงวัยแห่งการพึ่งพา การศึกษา และการเจริญเติบโต

โดยผู้ที่อยู่ในช่วงวัยนี้ คือ คนที่มีอายุน้อย อยู่ในวัยเด็กและเยาวชนที่จะต้องได้รับการเลี้ยงดูและการขัดเกลาทางสังคม

ช่วงวัยที่ 2 ช่วงวัยแห่งการทำงาน การเติบโตทางรายได้ และความรับผิดชอบ

โดยผู้ที่อยู่ในช่วงวัยนี้ คือ คนที่อยู่ในวัยทำงานซึ่งนับตั้งแต่การเริ่มมีงานทำครั้งแรกเป็นต้นไป คนในวัยนี้มีหน้าที่ทำงานเพื่อหาเงินและมีภาระทางครอบครัวต้องดูแล

ช่วงวัยที่ 3 ช่วงวัยแห่งความสำเร็จและการเติมเต็มชีวิต

โดยผู้ที่อยู่ในช่วงวัยนี้ คือ คนที่เริ่มสูงวัย เพิ่งเกษียณจากงาน แต่ยังมีสุขภาพแข็งแรง มีพลังที่จะเรียนรู้และทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ อยากทำ หรือได้ทำงานสนองความต้องการส่วนบุคคล หรือได้พัฒนาตนเองโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับภาระการเงินหรือการดูแลครอบครัว

ช่วงวัยที่ 4 ช่วงวัยแห่งการพึ่งพาและความเสื่อมโทรม

โดยผู้ที่อยู่ในช่วงวัยนี้ คือ คนที่มีอายุมาก สุขภาพเสื่อมถอย มีการเจ็บป่วยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่สามารถดูแลตนเองได้ กระทบอยู่ในระยะท้ายและใกล้เสียชีวิต

แนวคิดช่วงวัยที่ 3 (The third age) ของ Laslett ได้เป็นจุดเริ่มต้นที่ชวนให้ขบคิดถึงการกำหนดอายุของแต่ละช่วงวัยใหม่ซึ่งถูกขยายผลออกมาจากการกำหนดช่วงวัยที่ 3 โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

(1) การแบ่งช่วงวัยที่ 1 ไปสู่ช่วงวัยที่ 2 มีความชัดเจนเนื่องจากวัดจากการเริ่มทำงานครั้งแรก และการแบ่งช่วงวัยที่ 3 ไปสู่ช่วงวัยที่ 4 สามารถใช้เกณฑ์ทางการแพทย์ที่วัดความสามารถของสุขภาพร่างกายหรือการช่วยเหลือตนเองได้ แต่การแบ่งช่วงวัยที่ 2 และ 3 มีความคลุมเครือ เพราะใช้การรับรู้ของตนเองร่วมด้วย ในกรณีที่คนที่ได้ทำงานตามที่ตนเองสนใจและมีรายได้ในเวลาเดียวกัน ก็อาจจะถือว่าเป็นคนที่อยู่ทั้งช่วงวัยที่ 2 และ 3 ในเวลาเดียวกัน (Siegel, 1990)

(2) ในกรณีที่คนที่เกษียณแล้วและกลับไปทำงานแต่ได้รับการอบรมที่ไม่พึงพอใจ ไม่มีอิสระหรือต้องทำงานตามนายจ้าง ทำให้สถานการณ์กลับไปเหมือนกับเป็นคนที่อยู่ในช่วงวัยที่ 2 ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้หมายความว่าคนเหล่านี้มีโอกาสที่จะกลับไปกลับไปมาระหว่างในช่วงวัยที่ 2 และ 3 ได้ (Siegel, 1990)

(3) คนในช่วงวัยที่ 3 จำนวนไม่น้อยยังมีภาระทั้งด้านจิตใจและการเงินในการดูแลคนในช่วงวัยที่ 4 ซึ่งทำให้คนในช่วงวัยที่ 3 ไม่ได้มีคุณสมบัติการเป็นอิสระที่แท้จริง ดังนั้น มีคนในช่วงวัยที่ 3 บางส่วนเท่านั้นที่จะมีเวลาให้กับตนเองได้อย่างเต็มที่ (Laslett 1989 as cited in Siegel, 1990)

แม้แนวคิดการแบ่งช่วงวัยของ Laslett จะไม่ได้ระบุอย่างชัดเจน แต่แนวคิดนี้ได้จุดประกายให้เกิดการตั้งคำถามถึงการกำหนดอายุของแต่ละช่วงวัย เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ใช้แบ่งช่วงวัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในประชากรกลุ่มเฉพาะกับประเด็นบางอย่าง ยกตัวอย่างเช่น Jonhson (1993) ศึกษาประชากรสูงวัยกับนโยบาย

ของรัฐในประเทศอังกฤษพบว่า ในยุคปลายศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดนโยบายสวัสดิการการเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินแก่ผู้สูงอายุที่ครอบครัวมีจำนวนสมาชิกลดลง จากนโยบายนี้ส่งผลให้คนที่อายุ 65 ปี ออกจากการจ้างงานมากกว่าเหตุผล การขาดโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ชัดเจนในกลุ่มผู้ชายอย่างมาก ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงในกลุ่มผู้หญิงไม่ชัดเจนนัก เพราะอัตราการจ้างงานของผู้หญิงลดลงไปแล้วตั้งแต่ช่วงที่ผู้หญิงแต่งงาน

ดังนั้น อายุจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตลอดช่วงชีวิตของคนมีการเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การศึกษานี้จึงใช้แนวคิดการแบ่งช่วงวัยพิจารณาร่วมกับทฤษฎีประชากรต่างรุ่นเพื่อให้การวิเคราะห์ประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยครอบคลุมและละเอียดยิ่งขึ้น

2.1.7 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัวและทฤษฎีบทบาท

ครอบครัวกับการสร้างตัวตน

ครอบครัวเป็นสถาบันที่ทุกสาขาวิชาให้ความสำคัญและศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้ง ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในมิติทางประชากรศาสตร์ ประชากรศาสตร์ครอบครัว (family demography) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับครอบครัว 2 ด้าน คือ (1) จำนวนและลักษณะของสมาชิกในครอบครัว เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์กับสมาชิกอื่นในครอบครัว และอัตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครอบครัว (2) วงจรชีวิตครอบครัว (family life cycle) ของบุคคล เช่น การแต่งงาน การอยู่ก่อนแต่ง การอยู่กินกันโดยไม่แต่งงาน การหย่าหรือแยกกันอยู่ของสามีภรรยา การแต่งงานใหม่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2557) ประชากรศาสตร์ครอบครัวจึงเป็นการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างต่างวัยและต่างเพศ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงคนในฐานะปัจเจกเข้าไปในครัวเรือนหรือครอบครัว ข้อมูลประชากรครอบครัวเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาท จึงเป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายโครงสร้างของครอบครัวและครัวเรือน และมีความสัมพันธ์ต่อการทำหน้าที่ของตนเองในสังคมได้

สำหรับมิติสังคมวิทยาและจิตวิทยา ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตนเอง โดยทั่วไป ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์เป็นทฤษฎีที่อยู่ในสาขาจิตวิทยา สังคมซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนที่เป็นตัวส่วนบุคคลกับสังคม ประเด็นสำคัญของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ คือ ทุกการกระทำของบุคคลส่งผลต่อความคิดหรือการกระทำของอีกบุคคล โดยใช้สัญลักษณ์บางอย่างเป็นตัวสื่อความหมายซึ่งมีเฉพาะมนุษย์เท่านั้นที่จะเข้าใจสัญลักษณ์นั้น

ยกตัวอย่างเช่น การร้องไห้ หมายถึง ความรู้สึกเสียใจ หรือดีใจ หรือแค้นใจ รยนต์ หมายถึง ยานพาหนะ หรือเครื่องหมายของคนชนชั้นกลาง หรือเครื่องหมายของคนร่ำรวย และสัญลักษณ์นี้ยังรวมถึงสิ่งอื่น ๆ เช่น ภาษา ท่าทาง สัตว์ พืช องค์กรสถาบัน ชุมชน เป็นต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

สำหรับทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัว George herbert Mead นักปรัชญา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาเป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีนี้ โดยสาระสำคัญของทฤษฎีเน้นย้ำว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวส่งผลต่อความมีตัวตนของบุคคลหรืออัตตา (self) ตามความคิดของ Mead มนุษย์ทุกคนมีจิตซึ่งไม่ได้มีมาตั้งแต่เกิด แต่ถูกสร้างขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด โดยสมาชิกในครอบครัวจะเป็นคนกลุ่มแรกในชีวิตที่เด็กเริ่มทำความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมตอบโต้กลับไป ขณะเดียวกันก็ทำให้ตนเองพัฒนาความรู้สึกต่อตนเองมากยิ่งขึ้นด้วย (Mead, 1934)

ดังที่กล่าวแล้วว่า การพัฒนาความรู้สึกต่อตนเองหรือตัวตนของมนุษย์ต้องใช้ การฝึกฝน ใช้เวลา และจะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงภาพที่มีต่อตนเองที่เป็นแบบชั่วคราวให้เป็นภาพถาวร โดยการพัฒนานี้มีลักษณะเป็นขั้นตอน แบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอน (Mead, 1934)

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการเล่น (play stage)

ในขั้นนี้ มนุษย์ซึ่งในที่นี้กล่าวถึงเด็กที่เพิ่งเริ่มเรียนรู้และฝึกฝนพฤติกรรมจากการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมหรือบทบาทของคนใกล้ชิด เช่น การเล่นของเด็กผู้หญิงจะเลียนแบบการทำอาหารจากแม่ การเล่นเด็กผู้ชายเลียนแบบการทำสวนและซ่อมรถยนต์จากพ่อ การเล่นของเด็กในขั้นตอนนี้ไม่เพียงแต่ใช้ฝึกพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังใช้จินตนาการและการเรียนรู้ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทที่มีต่อพ่อแม่ด้วย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนเกม (game stage)

ในขั้นตอนการเล่น เด็กจะสวมบทบาทเป็นคนหนึ่งที่มีเพียงบทบาทเดียว แต่ในขั้นตอนเกม เด็กจะเริ่มคิดอย่างเป็นระบบและสามารถประเมินคนอื่น ๆ ได้ว่าพฤติกรรมของคนหนึ่งส่งผลต่อสมาชิกคนอื่นในครอบครัวอย่างไร และสุดท้ายจะสามารถคาดการณ์พฤติกรรมของคนหนึ่งกับผลต่อสมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้ และขยายต่อสังคมต่อไป ซึ่งหมายถึงว่า เด็กเข้าใจบรรทัดฐานทางสังคมและพอทราบได้ว่าสังคมจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อพฤติกรรมอย่างไร เมื่อตนเองแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกไปแล้ว

ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้พฤติกรรม การขัดเกลาทางสังคม การตอบสนองซึ่งกันและกัน การทำความเข้าใจตนเอง ตลอดจนการขยายไปสู่การทำความเข้าใจสังคม และสร้างตัวตนในแบบของตนเองในที่สุด

ครอบครัวกับการแสดงบทบาท

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ทฤษฎีบทบาทมีส่วนสำคัญที่ช่วยขยายความและเชื่อมโยงความเป็นตัวตนกับสังคมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บทบาท หรือคำว่า “role” เป็นคำในภาษาฝรั่งเศสโบราณซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินในคำว่า “rotula” ซึ่งเป็นม้วนกระดาษที่มีบทบาทเพื่อให้คนบอกบทอ่านบทให้กับนักแสดงบนเวทีพูดขณะแสดงละคร (Moreno, 1961) คำว่าบทบาทจึงนำมาใช้แทนลักษณะการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่คล้ายกับการแสดงละครของนักแสดง

Jacob Levy Moreno (1961) จิตแพทย์ผู้คิดค้นการรักษาด้วยวิธีจิตบำบัดให้ความหมายของบทบาทว่า บทบาทเป็นรูปแบบที่จับต้องได้ที่ตัวตน (self) แสดงออกมา บทบาทจึงเป็นรูปแบบการตอบสนองของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์เฉพาะที่บุคคลเกี่ยวข้อง โดยรูปแบบนี้สร้างขึ้นจากประสบการณ์และวัฒนธรรมที่แต่ละคนเติบโต ทุกบทบาทมาจากการผสมผสานระหว่างความเป็นส่วนตัวและองค์ประกอบอื่นรวมกัน บทบาทที่บุคคลแสดงจึงทำให้เกิดตัวตนขึ้น โดยบทบาทแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (Moreno, 1978) ดังนี้

(1) *Psychosomatic roles*⁶ หมายถึง บทบาทที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ทารกที่รู้จักบทบาทการกิน บทบาทการส่งเสียง บทบาทการหายใจ บทบาทการนอน บทบาทการเดิน

(2) *Psychodramatic roles*⁷ หมายถึง บทบาทสมมติที่บุคคลคิดและสวมบทบาทการเป็นคนอื่น เช่น บทบาทเทพเจ้า บทนางฟ้า บทบาทผี และการสวมบทบาทสมมตินี้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการทำจิตบำบัด เช่น การสมมติบทบาทเป็นแม่ การสมมติบทบาทเป็นลูก

(3) *Social role* หมายถึง บทบาทจริงที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น การเป็นแม่ การเป็นลูกสาว การเป็นลูกชาย

บทบาทประเภท Psychodramatic roles และ Social role เป็นบทบาทที่บุคคลเรียนรู้เมื่อเติบโตขึ้น นอกจากนี้ บุคคลที่สวมบทบาทต่าง ๆ ยังถูกคาดหวังจากสังคมและมีบรรทัดฐานทางสังคมเป็นกรอบกำหนดให้แสดงบทบาทเหมือนกับบทละครที่กำกับให้นักแสดงแสดงบทบาท เช่น พ่อแม่ดูแลลูก นักเรียนเชื่อฟังครู ทหารปกป้องดูแลประเทศ เป็นต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

⁶ และ ⁵ ผู้เขียนไม่พบการนิยามคำศัพท์ในภาษาไทย จึงแสดงคำศัพท์ตามที่ Moreno ได้กำหนดไว้

เมื่อเชื่อมโยงครอบครัวและบทบาทกับมิติประชากรศาสตร์พบว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตและโครงสร้างทางประชากร สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับเพศ

นับตั้งแต่กลางศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บทบาทของผู้หญิงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง สถานภาพของผู้หญิงเท่าเทียมกับผู้ชายมากขึ้น ซึ่งมีเบื้องหลังมาจากการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและการเมือง (Jackson, 2007) โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นพร้อมกับแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือทำงานนอกบ้านมากขึ้น บทบาทของผู้หญิงจึงเปลี่ยนแปลงไป (Blyton et al., 2006; Goldsmith, 1989; Houston & Marks, 2005) ในภาพรวม การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเพิ่มมากขึ้นและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทการดูแลบ้านหรือครอบครัวลดลง แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเทศพบว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายของแต่ละสังคมวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ครอบครัวในสังคมอเมริกัน การที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้าน สามารถหารายได้ให้กับตนเองได้มากขึ้นส่งผลให้มีสถานะทางสังคมสูงขึ้นและมีความเท่าเทียมกับผู้ชาย บทบาทของผู้หญิงไม่ได้ถูกจำกัดไว้เพียงแต่เฉพาะในบ้านที่มีหน้าที่ดูแลบ้าน ดูแลสามี และดูแลลูก หรือในกรณีที่รู้สึกไม่พึงพอใจกับชีวิตสมรส ผู้หญิงสามารถเลือกที่จะหย่าได้ (Jackson, 2007) ขณะที่บทบาทของผู้ชายที่เป็นหัวหน้าครอบครัวและทำงานเพื่อหารายได้แก่ครอบครัวยังคงมีอยู่ แต่ก็เริ่มลดลง และเกิดแนวคิดบทบาทการเป็นพ่อที่ดึ้นนั้นจะต้องดูแลลูกอย่างใกล้ชิด เล่นกับลูก และอบรมสั่งสอนลูก (Rotundo, 1985 as cited in LaRossa, 1988) สำหรับประเทศไทย ความเชื่อและบรรทัดฐานทางสังคมที่มีแนวคิดชายเป็นใหญ่ (Kirsch, 1982; Quah, 2009) ส่งผลต่อการเลี้ยงดูปลูกฝังระหว่างเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายให้มีบทบาทแตกต่างกันอย่างชัดเจน แม้ว่าผู้หญิงไทยจะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงขึ้น ทำให้มีเวลาดูแลในบ้านลดลงซึ่งน่าจะเป็นโอกาสให้ผู้ชายมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการดูแลบ้านมากขึ้นคล้ายกับของสังคมอเมริกัน แต่ในบริบทวัฒนธรรมของไทยกลับตรงกันข้ามกัน ผู้หญิงไทยต้องรับบทบาทมากขึ้น คือ ผู้หญิงมีบทบาทการทำงานนอกบ้านเพื่อให้ครอบครัวมีรายได้มากขึ้นและมีบทบาทการเป็นแม่และภรรยาในการดูแลครอบครัวตามวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคม (Quah, 2009)

สำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงวัย ผู้หญิงที่เป็นภรรยาและลูกสาวมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ (Long, 2008 as cited in Raymo, 2014) และลูกยังเป็นกำลังสำคัญในการดูแลพ่อแม่ โดยลูกชายที่ไม่แต่งงานหรือลูกสาวมีบทบาทในการดูแลพ่อแม่สูงอายุ (Raymo, 2014)

(2) การเปลี่ยนแปลงขนาดครอบครัวและการเปลี่ยนรูปแบบครอบครัวส่งผลกระทบต่อบทบาทของสมาชิกในครอบครัว

ตามทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางประชากร การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากรเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ การเกิดและการตาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย โดยการตายที่ลดลงเป็นผลมาจากพัฒนาการทางการแพทย์ทำให้โอกาสการเสียชีวิตของเด็กและสตรีตั้งครรภ์ลดลง ยารักษาโรคและวิธีการรักษาที่มีประสิทธิภาพขยายผลให้อายุคาดเฉลี่ยเพิ่มขึ้น สำหรับการเกิดพบว่าอัตราเจริญพันธุ์ลดลงในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมสมัยใหม่และระบบเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพราะคู่สมรสมีการคุมกำเนิด (Davis, 1945) และการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องในทฤษฎีการเปลี่ยนทางประชากรระยะที่ 2 ที่เป็นผลมาจากการเลื่อนการแต่งงานเพื่อให้ตนเองได้ทำตามความต้องการส่วนตัวมากขึ้น (Van de Kaa, 1987) นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบครอบครัว เช่น คนเป็นโสดเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีหลายรุ่น แต่ว่ารุ่นลูกและหลานมีจำนวนน้อยลง (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2549) การอยู่โดยไม่แต่งงานของคู่ต่างเพศ และเพศเดียวกัน การหย่าเพิ่มมากขึ้น และมีการแต่งงานใหม่ (Bianchi, Casper, & King, 2005)

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงขนาดของครอบครัวและรูปแบบครอบครัวจึงส่งผลให้จำนวนสมาชิกในครอบครัวลดลงและรุ่นวัยในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป บางครอบครัวประกอบด้วยพ่อแม่ลูก บางครอบครัวประกอบด้วยสามภรรยา บางครอบครัวประกอบด้วยแม่เลี้ยงเดี่ยวหรือพ่อเลี้ยงเดี่ยวกับลูก บางครอบครัวอาจมีหลายรุ่นวัยเนื่องจากรุ่นวัยปู่ย่าตายายยังมีชีวิตอยู่ บทบาทของสมาชิกในครอบครัวจึงมีความซับซ้อนและแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกในครอบครัวประกอบด้วยใครบ้างและบริบทสังคมวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับครอบครัวอย่างไร

2.1.8 ทฤษฎีความเป็นปึกแผ่นระหว่างประชากรต่างรุ่น

จากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของครอบครัวที่อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อความมีตัวตนของบุคคลหรืออัตตา (self) โดยสมาชิกในครอบครัวจะเป็นคนกลุ่มแรกของชีวิตที่เด็กเริ่มทำความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมตอบโต้กลับไป ขณะเดียวกันก็ทำให้ตนเองพัฒนาความรู้สึกต่อตนเองมากยิ่งขึ้นด้วย (Mead, 1934) นอกจากการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองแล้ว สมาชิกในครอบครัวยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย

ความเป็นปึกแผ่นระหว่างประชากรต่างรุ่น คือ ความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่มีรุ่นที่ต่างกัน โดยสายสัมพันธ์แสดงถึงความปรารถนา ความผูกพันทางอารมณ์ ความหวังดี

การให้และการได้รับการดูแลซึ่งกันและกันของประชากรต่างรุ่นในครอบครัว (Cruz-Saco, 2010) โดยความเป็นปึกแผ่นระหว่างประชากรต่างรุ่นแบ่งได้ 6 มิติ (Bengtson & Oyama, 2010) ได้แก่

1. Affectual solidarity ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและการประเมินการแสดงความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ
2. Associational solidarity ประเภทและความถี่ของการติดต่อระหว่างสมาชิกต่างรุ่น
3. Consensual solidarity ความคิดเห็น ทศนคติ และการปรับตัวในการดำเนินชีวิตระหว่างสมาชิกต่างรุ่น
4. Functional solidarity การให้และการรับการดูแลซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกต่างรุ่น
5. Normative solidarity ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทความมั่งคั่งที่บุตรมีต่อบิดามารดา บทบาทการเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดา หรือบรรทัดฐานที่สำคัญของครอบครัว
6. Structural solidarity โครงสร้างของโอกาสที่อาจส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างรุ่น เช่น การมีที่อยู่อาศัยตั้งอยู่ใกล้เคียงกัน

ในมิติประชากรศาสตร์ครอบครัว ความเป็นปึกแผ่นระหว่างรุ่นมีความเชื่อมโยงกับจำนวนสมาชิกและจำนวนรุ่นในครอบครัว พัทธราลัย วงศ์บุญสิน และเกื้อ วงศ์บุญสิน (2561) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและวิถีความเป็นไปของครอบครัวในประเทศญี่ปุ่น จีน สิงคโปร์ และไทย ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรระยะที่ 2 ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

(1) ทศนคติต่อการสร้างครอบครัว

ในภาพรวม ความคิดเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวของคนแต่ละรุ่นมีความแตกต่าง โดยคนที่มีสถานะเป็นพ่อแม่ ปู่ย่าตายายในปัจจุบันให้ความสำคัญกับอนาคตของรุ่นลูกและรุ่นหลาน พร้อมเสียสละเพื่อให้คนรุ่นหลังมีอนาคตที่ดี ซึ่งแตกต่างจากคนในรุ่น Generation X และ Generation Y ที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่การงานและความจำเป็นในปัจจุบัน โดยผลการศึกษาพบว่า การที่คนหนุ่มสาวชาวญี่ปุ่นเลื่อนการสมรสหรือการสร้างครอบครัวออกไปเรื่อย ๆ มีปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานที่ไม่มั่นคงซ่อนอยู่ด้วย การมีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ไม่สามารถบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ทั้ง ๆ ที่คนกลุ่มนี้มีชั่วโมงการทำงานสูงแทบไม่ต่างจากลูกจ้างประจำ แต่กลับไม่ได้รับสวัสดิการและไม่มีความมั่นคงในงาน ประกอบกับธรรมเนียมในเรื่องการประสบความสำเร็จ ส่งผลให้

ผู้ชายที่ควรได้รับบทบาทเป็นผู้นำครอบครัวจะยังไม่แต่งงานเพราะสถานะการทำงานของตนไม่มั่นคง รวมถึงการทุ่มเทในการใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการใช้เวลากับครอบครัวซึ่งคล้ายกับทัศนคติของคนสิงคโปร์ที่เน้นการประสบความสำเร็จในการเรียน แต่ทว่า การเรียนเพื่อที่จะมีอาชีพที่ดีนั้นใช้ระยะเวลา นาน จึงทำคนหนุ่มสาวต้องขยายระยะเวลาสร้างครอบครัวออกไป ดังนั้น ทัศนคติในการสร้างครอบครัวและเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมจึงประกอบรวมกันและส่งผลต่อการตัดสินใจสร้างครอบครัว อีกทั้งส่งผลกระทบต่อขนาดครอบครัวในลำดับถัดไป

(2) ขนาดและจำนวนรุ่นในครัวเรือนเปลี่ยนแปลงไป

ผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนทัศนคติในการสร้างครอบครัวและเหตุปัจจัยทางเศรษฐกิจทางสังคมส่งผลให้ขนาดและจำนวนรุ่นในครัวเรือนเปลี่ยนแปลงไป โดยผลการศึกษาพบว่า ในประเทศจีน นโยบายการมีบุตรคนเดียวหรือ one-child policy ส่งผลต่อการลดขนาดครัวเรือนอย่างชัดเจน เนื่องจากการเกิดลดลง กระทั่งรัฐบาลเริ่มเล็งเห็นว่าจะเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในอนาคต จึงปรับนโยบายให้บางครอบครัวและบางพื้นที่สามารถเพิ่มจำนวนการมีบุตรได้ อย่างไรก็ตาม การปรับนโยบายก็ยังไม่สามารถเพิ่มขนาดครอบครัวได้มากนัก ยิ่งไปกว่านั้น ครอบครัวขยายที่มีสมาชิก 3 รุ่นในครัวเรือนมีแนวโน้มลดลงจาก 18% ใน พ.ศ. 2553 เป็น 8% ใน พ.ศ. 2583 สำหรับประเทศญี่ปุ่น ครอบครัวเดี่ยวที่ประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตรมีแนวโน้มลดลง จาก 26.9% ใน พ.ศ. 2558 เป็น 23.3% ใน พ.ศ. 2583 แต่คนที่อยู่คนเดียวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จาก 33% ใน พ.ศ. 2558 เป็น 39.3% ใน พ.ศ. 2583 และผู้สูงอายุอยู่คนเดียวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทำนองเดียวกัน ประเทศไทยมีครอบครัวเดี่ยวลดลง จาก 70.6% ใน พ.ศ. 2523 เป็น 52.9% ของครัวเรือนทั้งหมด ใน พ.ศ. 2553 แต่ประเภทครอบครัวขยายเพิ่มมากขึ้น จาก 25.2% ใน พ.ศ. 2523 เป็น 34.5% ใน พ.ศ. 2553 และคนที่อยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้น จาก 4.2% ใน พ.ศ. 2523 เป็น 13.2% ใน พ.ศ. 2553 นอกจากนี้ ครอบครัวประเภทที่มีผู้สูงอายุและหลานเพิ่มมากขึ้น โดยผู้สูงอายุมีบทบาทในการเลี้ยงดูหลานแทน บิดามารดาที่ย้ายถิ่นไปเพื่อทำงาน

กล่าวโดยสรุป ขนาดของครอบครัวในกลุ่มประเทศที่ศึกษามีครอบครัวประเภทอยู่คนเดียวมีเพิ่มขึ้น และพบการเปลี่ยนทัศนคติในการสร้างครอบครัวเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงขนาดและจำนวนรุ่นในครัวเรือน โดยคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มตัดสินใจไม่มีบุตรและแต่งงานช้าลงหรือไม่แต่งงาน แต่ประเภทครอบครัวที่มีสมาชิกหลายรุ่นหรือครอบครัวขยายมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยมีครอบครัวขยายเพิ่มมากขึ้นและผู้สูงอายุมีบทบาทในการสนับสนุนการดูแลหลานแทนบุตรของตนเองที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ เนื่องจากการทำงานซึ่งแสดงออกถึงความเป็นปีกแผ่นของครอบครัวที่คนรุ่นปู่ย่าตายายยังคงสนับสนุนคนรุ่นลูกด้วยการดูแลหลานให้แทน

นอกจากนี้ ชลธิชา อัศวนิรันดร และวิราภรณ์ โพธิศิริ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่เป็นครอบครัวเดี่ยวและครอบครัวที่อยู่คนเดียวโดยเฉพาะในผู้สูงอายุซึ่งช่วยขยายภาพการเปลี่ยนแปลงของขนาดครอบครัวเพิ่มเติมว่า ครอบครัวของประเทศเวียดนาม กัมพูชา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เมียนมา และไทยมีจำนวนสมาชิกลดลงอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยประมาณ 3-4 คนต่อครอบครัว โดยผู้สูงอายุมีแนวโน้มอาศัยอยู่คนเดียวมากขึ้น แต่ที่พักอาศัยของผู้สูงอายุยังคงอยู่ในพื้นที่ละแวกเดียวกับที่อยู่อาศัยของบุตร และพบผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับหลานที่โตแล้วซึ่งส่งผลดีต่อผู้สูงอายุในด้านการสนับสนุนการดูแลในชีวิตประจำวัน การทำงานบ้าน การให้เงินและของใช้ และการให้ความรัก แต่ในกรณีที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับหลานที่ยังเป็นเด็ก ผู้สูงอายุจะเป็นผู้ช่วยเหลือในการดูแลงานบ้านและการดูแลหลานแทนบุตรของตนเองที่ออกไปทำงานต่างถิ่น

2.1.9 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Maslow (1943) ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ซึ่งอธิบายว่าโดยปกติทั่วไปมนุษย์มีความต้องการหลายด้านประกอบกันและความต้องการนั้นเกิดขึ้นเป็นลำดับสรุปได้ดังนี้

1. The physiological needs เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ เพราะสารอาหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ร่างกายสามารถยังชีพอยู่ได้
2. The safety needs เป็นความรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดได้จากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่มีสงคราม ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การอยู่กับผู้คนที่คุ้นเคย รู้สึกไว้วางใจ และไม่หวาดระแวงเมื่ออยู่ใกล้ รวมถึงความมั่นคงอาชีพ การมีเงินออม และการมีหลักประกันสำหรับการดำรงชีวิต เช่น สุขภาพ การว่างงาน การพิการ การสูงอายุ เป็นต้น
3. The love needs คือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับคนอื่น เช่น คนรัก ลูก เพื่อน โดยรูปแบบการแสดงความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ
4. The esteem needs แบ่งออกเป็น 2 ชุดย่อย คือ (1) ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เช่น ความภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจในการเผชิญโลก ความรู้สึกมีอิสระและมีเสรีภาพ และ (2) ความรู้สึกได้รับการยกย่องและยอมรับจากคนอื่น เช่น การได้รับความสนใจ การเป็นคนสำคัญ
5. The need for self-actualization เป็นความต้องการขั้นสุดยอดซึ่งคนที่จะมาถึงขั้นนี้ได้จะต้องได้รับความพึงพอใจในขั้นต่าง ๆ ทั้งหมดมาก่อน โดยความต้องการในขั้นนี้หมายถึง ความปรารถนาในการทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มกลายเป็นจริงได้

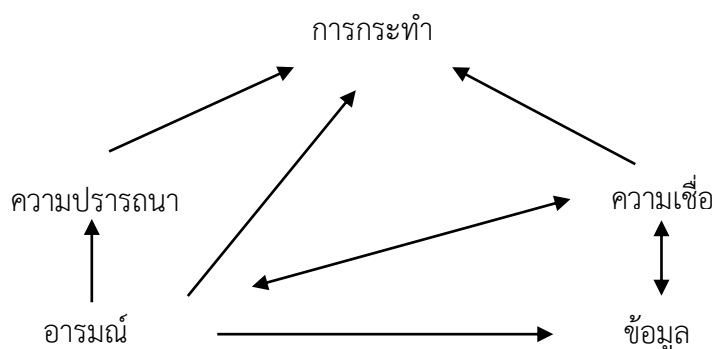
ทั้งนี้ Maslow ได้เน้นว่า ก่อนที่ก้าวสู่ความต้องการในขั้นถัดไปได้นั้น มนุษย์จะต้องประสบความสำเร็จหรือรู้สึกพึงพอใจในขั้นก่อนหน้าให้เรียบร้อยก่อน อย่างไรก็ตาม Maslow ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความคุ้นชินอาจทำให้บางคนไม่ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการในบางขั้น และเข้าใจว่าตนเองไม่ต้องการความต้องการในขั้นนั้น ยกตัวอย่างเช่น คนที่ไม่ได้ตกอยู่ในภาวะหิวโหยมานานก็จะไม่รู้สึกรู้ว่า the physiological needs เป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ การเพิ่มหรือการลดระดับความต้องการจะเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป จนบางครั้งก็ไม่มีรู้สึกตัว และการกำหนดระดับความพึงพอใจยังเปลี่ยนแปลงตามมุมมองของแต่ละวัฒนธรรมหรือรสนิยมของแต่ละบุคคลด้วย (Maslow, 1943)

2.1.10 ทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล

ทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดอรรถประโยชน์นิยม ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ (Fiorina, 2000; ราชบัณฑิตสถาน, 2549) นอกจากนี้ สาขารัฐศาสตร์ได้นำทฤษฎีนี้ไปอธิบายพฤติกรรมทางการเมือง (ไชยันต์ ไชยพร, 2557) และสาขาสังคมวิทยาได้นำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการสร้างทฤษฎีอื่น ๆ ด้วย ยกตัวอย่างเช่น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงสังคม (ราชบัณฑิตสถาน, 2549) อย่างไรก็ตาม ต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ได้อธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามาจากตัดสินใจซึ่งได้รับการไตร่ตรองอย่างดีแล้ว การตัดสินใจเลือกจึงมาจากการพิจารณาหลาย ๆ ทางเลือกที่แต่ละทางเลือกมีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างไรบ้าง แล้วเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Burns & Roszkowska, 2016) โดยผลลัพธ์ของการเลือกหรือการกระทำนั้นมีเหตุมาจากสิ่งจูงใจที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความปรารถนา (desires) และความเชื่อ (beliefs) (Elster & Rendall, 2009)

Elster and Rendell (2009) ได้อธิบายสิ่งจูงใจที่เป็นความปรารถนาว่าเป็นความพอใจที่บุคคลคิดว่าจะเกิดผลลัพธ์ต่อตนเองสูงที่สุด โดยผลนั้นอาจจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นหรือต่อส่วนรวม หรือเป็นโทษต่อคนอื่นก็ได้ แต่ประเด็นสำคัญคือ ตนเองต้องได้รับประโยชน์หรือพึงพอใจ ส่วนความเชื่อมาจากการรับข้อมูลที่มากเพียงพอที่จะเชื่อและไม่มีอคติจากการใช้อารมณ์ หรือความกลัว หรือการใช้เหตุผลแบบผิด ๆ อย่างไรก็ตาม การเลือกอย่างมีเหตุผลของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นได้ไม่พร้อมกันและไม่มีข้อกำหนดชัดเจนว่าต้องมีข้อมูลมากเพียงไรจึงจะเรียกว่าเพียงพอ และมีข้อสังเกตว่า หากบุคคลอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่ทำให้ไตร่ตรองได้ไม่เพียงพอ เช่น เครียด กอดตัน ถูกเร่งให้ตัดสินใจ อยู่ในช่วงเวลาตกหลุมรักหรือภาวะที่อารมณ์ส่งผลต่อความเชื่อ ภาว๋ะดังกล่าวก็อาจจะส่งผลให้เกิดความสับสนและส่งผลต่อการเลือกต่อไปได้ โดยสรุปความสัมพันธ์ของความปรารถนา ความเชื่อ อารมณ์ ข้อมูล และการกระทำ ได้ดังรูป 8

รูป 8 กระบวนการการเลือกอย่างมีเหตุผล



ที่มา: Elster & Rendell, 2009

2.2 งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการทำงานต่ำระดับเริ่มเผยแพร่ในงานวิชาการภายหลังจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดนิยามการทำงานเต็มที่และการทำงานต่ำระดับ และเกิดแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงานในเวลาต่อมา โดยมีปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำระดับอย่างใกล้ชิด และการทำงานต่ำระดับส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับปัจเจก องค์กร และประเทศชาติ (Lacmanovic, Buric, & Tijanic, 2016) ทั้งนี้ การศึกษาในงานวิชาการได้นำตัวแปรมาวิเคราะห์ซ้ำ รวมถึงศึกษาตัวแปรใหม่ เพื่อศึกษาการทำงานต่ำระดับในภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับในแต่ละด้านซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะประชากรในแต่ละพื้นที่หรือแต่ละช่วงเวลา โดยสรุปผลการศึกษาการทำงานต่ำระดับในประเทศไทยและต่างประเทศ ดังนี้

2.2.1 การทำงานต่ำระดับของประเทศไทย

เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ (2546) ศึกษาการทำงานต่ำระดับของแรงงานไทยอายุ 13 ปี ขึ้นไป ซึ่งขณะนั้นสำนักงานสถิติแห่งชาติได้นิยามว่าผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน คือ ประชากรที่มีอายุ 13 ปี ขึ้นไป ระหว่าง พ.ศ. 2539 – 2543 ที่เป็นช่วงเวลาก่อน ขณะ และหลังประเทศไทยประสบกับวิกฤตทางเศรษฐกิจ การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยงานวิจัยนี้มีจุดเด่นที่ศึกษาการทำงานต่ำระดับครบทุกด้านซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

(1) การทำงานต่ำระดับด้านการเวลา

การทำงานต่ำระดับด้านการเวลาเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยกำลังแรงงานถูกลดชั่วโมงการทำงานและวันทำงานลง อัตราการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 1.61 ใน พ.ศ. 2539 เป็นร้อยละ 2.39 ใน พ.ศ. 2540

(2) การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

เนื่องจากวิกฤตทางเศรษฐกิจส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนจำกัดการจ้างงาน แต่สวนทางกับการขยายการศึกษา โดยกลุ่มผู้มีงานทำอยู่แล้วและสนใจศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติมไม่สามารถขยายงานให้ตรงตามวุฒิการศึกษาของตนได้ จึงประสบกับการทำงานต่ำระดับ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ประสบกับปัญหาการชะลอการจ้างงานตำแหน่งใหม่และหางานที่เหมาะสมกับการศึกษาของตนไม่ได้ จนต้องทำงานต่ำกว่าวุฒิ

(3) การทำงานต่ำระดับด้านรายได้

เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานต่ำระดับด้านเวลาและด้านการศึกษา การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ไม่ค่อยได้รับผลกระทบกับภาวะวิกฤตเท่าใดนัก โดยอัตราการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลงในช่วงหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า แรงงานนอกระบบและแรงงานในต่างจังหวัดมีความเสี่ยงถูกเอาเปรียบและได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ส่วนแรงงานในภาคการเกษตรประสบปัญหาการขาดผลผลิตตกต่ำ และการสูญเสียผลผลิตจากภัยธรรมชาติ ดังนั้น ปัญหาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจจึงไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างมากนัก

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ เขตพื้นที่ ภูมิภาค โดยตัวแปรรายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ และภูมิภาค โดยตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยโลจิสติกทุกปีที่ศึกษา

(2) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ เขตพื้นที่ ภูมิภาค โดยตัวแปรเพศและอายุเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยโลจิสติกทุกปีที่ศึกษา

(3) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ เขตพื้นที่ ภูมิภาค โดยตัวแปรรายได้และภูมิภาค เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยโลจิสติกทุกปีที่ศึกษา

สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรราวลัย วงศ์บุญสิน (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของกำลังแรงงานต่างรุ่นในประเทศไทยซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2559 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ยังทำงานอยู่ในประเทศ แบ่งเป็นรุ่น 5 รุ่น ได้แก่ (1) Greatest Generation (2) Silent Generation (3) Baby Boomers (4) Generation X และ (5) Generation Y ในภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของกำลังแรงงานทุกรุ่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ความสัมพันธ์กับหัวหน้าครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ รายได้ เขตพื้นที่ ภูมิภาค และช่วงเวลา

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและประเภทอาชีพมีผลกับ Greatest Generation และ Silent Generation โดดเด่นมาก เนื่องจากสองรุ่นนี้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษามาตั้งแต่วัยเด็ก ส่วน Baby Boomers และ Generation X พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่โดดเด่นและมีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา แต่พบความแตกต่างของปัจจัยสถานะการสมรสที่คนที่ย้ายถิ่นอยู่ในรุ่น Baby Boomers มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าคนที่เป็นโสด ในขณะที่คนที่หย่าของรุ่น Generation X มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าคนโสด ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงบทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกัน ทำให้การทำงานต่ำระดับด้านเวลาแตกต่างกัน สำหรับรุ่น Generation Y พบว่า อาชีพมีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับ โดยผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

2.2.2 การทำงานต่ำระดับของต่างประเทศ

(1) การทำงานต่ำระดับด้านการเวลา

Findeis et al. (2009) ศึกษาการว่างงานและการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในเขตชนบทของรัฐเพนซิลเวเนียซึ่งเป็นรัฐที่รัฐบาลพยายามสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจและการสร้างงาน แต่ยังคงประสบปัญหาอัตราการการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในเขตชนบทสูงมากกว่าในเขตเมืองเป็นระยะเวลาานานกว่า 30 ปี นับตั้งแต่ช่วง ค.ศ. 1970 โดยใช้ข้อมูล The March Current Population Survey ระหว่าง ค.ศ. 1996-2006 ผลการศึกษาพบว่า อัตราการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเฉลี่ยของรัฐเพนซิลเวเนียสูงถึงร้อยละ 22 ในขณะที่อัตราการการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเฉลี่ยของสหรัฐอเมริกาเท่ากับร้อยละ 20 และพบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ รายได้ของครัวเรือน เขตพื้นที่

Bell and Blanchflower (2013) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของประชากรในสหราชอาณาจักร โดยใช้ข้อมูล The Labour Force Survey ระหว่าง 2008-2012 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มมีภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยแรงงานที่อยู่ในวัยแรงงานและสูงวัยมีส่วนทำงานต่ำระดับเพิ่มขึ้นตลอดปีที่สำรวจ

Niyimbanira (2016) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของประชากรในเซาท์แอฟริกาซึ่งมีความหลากหลายในกลุ่มประชากร โดยใช้ข้อมูลจากโครงการ War on Poverty Programme ระหว่าง ค.ศ. 2012-2014 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

(2) การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

De Grip, Bosma, Willems, and Van Boxtel (2008) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของคนอายุ 24-81 ปี ในเนเธอร์แลนด์ โดยใช้ข้อมูลจาก The Maastricht Aging Study (MAAS) จัดทำโดย School for Mental Health and Neuroscience, Maastricht University ซึ่งมีการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง จากกลุ่มตัวอย่างเดิมจำนวน 1,823 คน โดยเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 เมื่อ ค.ศ. 1992-1995 และครั้งที่ 2 เมื่อ ค.ศ. 1999-2001 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบคนที่มีการศึกษาระดับเดียวกัน คนที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มีการคิดวิเคราะห์ที่ไม่ต่างกับคนที่ไม่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

Bonnal, Lira, and Addy (2009) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยใช้ข้อมูลจากความร่วมมือของ 2 องค์กร คือ The University of Alabama's Center for Business and Economic Research (CBER) และ The U.S. Census Bureau สำรวจการทำงานต่ำระดับด้วยวิธีการโทรศัพท์ ระหว่าง 2004-2005 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เชื้อชาติ

Abel and Deitz (2015) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มต้นทำงาน โดยใช้ข้อมูลจาก The American Community Survey (ACS) ระหว่าง ค.ศ. 2009-2013 ซึ่งเป็นช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจทั่วโลกถดถอย (Subprime Mortgage Crisis) ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และพบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส เชื้อชาติ ความพิการ หลักสูตรการศึกษา สาขาการศึกษา

(3) การทำงานต่ำระดับด้านรายได้

Clogg et al. (1986) ศึกษาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของคนอเมริกัน โดยงานวิจัยนี้มีจุดเด่นที่คณะผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) ซึ่งแบ่งการทำงานต่ำระดับเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเวลา (2) ด้านการศึกษา และ (3) ด้านรายได้ โดยนำแนวคิดมาวิเคราะห์กับข้อมูลประชากรจริงจากข้อมูล The March Current Population Survey ใน ค.ศ. 1980 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ

Tiggas and Tootle (1993) ศึกษาความไม่เต็มทางรายได้ของคนผิวขาว และคนผิวดำ โดยใช้ข้อมูลจากการสำมะโนประชากรและเคหะ ค.ศ. 1980 จัดทำโดย The United States Census Bureau ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต่ำระดับด้านรายได้สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมทางรายได้หรือการที่ประชากรมีรายได้ต่ำมากซึ่งตกอยู่ในภาวะยากจน

2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 แผนปฏิรูปประเทศด้านสังคม ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับการทำงานของ ประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย

ตาม มาตรา 65 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน มีหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นกรอบจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน โดยคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปประเทศ 11 ด้าน และประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561 ทั้งนี้ แผนปฏิรูปประเทศด้านสังคมมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการทำงานของ ประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย ดังนี้

(1) การขยายอายุเกษียณราชการของข้าราชการ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพ โดยเลื่อนการเกษียณเพิ่มขึ้น 1 ปี ในทุก ๆ 2 ปี จนกระทั่งปรับเป็นเกษียณอายุเมื่อ 63 ปี ใน พ.ศ. 2567 โดยการขยายอายุเกษียณจะไม่ครอบคลุมหน่วยงานที่ต้องใช้ศักยภาพทางร่างกาย และให้เป็นต้นแบบในการขยายเวลาการทำงานแก่หน่วยงานอื่น ๆ

(2) การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 6 มาตราที่ 118/1 ที่ระบุว่า ในกรณีที่ไม่ได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มี

อายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยไม่จำเป็นต้องทำงานเต็มเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน

(3) การจัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเฉพาะการดูแลเด็กอายุ 0-3 ปี ให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรของวัยแรงงาน

(4) การจัดศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกตำบล เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตามศักยภาพที่เหมาะสมและให้คนในชุมชนได้รับการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากผู้สูงอายุในชุมชน

(5) การเสริมพลังผู้หญิงในการทำงานด้วยการแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา การเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองและการบริหาร การกำหนดมาตรการพิเศษ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการเมือง การปกครอง และการบริหาร

2.3.2 พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป

เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป รัฐได้ประกาศกฎหมายยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยสรุปเงื่อนไขการยกเว้นภาษี ดังนี้

(1) ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 3 หมวด 3 เป็นจำนวนร้อยละ 100 หรือ 2 เท่าของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุ

(2) จำนวนรายจ่ายที่จะได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้จะต้องเกิดจากการจ้างงานผู้สูงอายุที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมด

2.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปตัวแปรที่สอดคล้องกับข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

(1) เพศ

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา แต่ผลของความสัมพันธ์นั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยและไต้หวัน เพศชายมีส่วนความเสี่ยงทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่าเพศหญิง (Tseng & Ho, 2002; สุกัญญา มีสกุลทอง และ พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน, 2560) แต่ในรัฐเพนซิลเวเนียกลับพบว่า เพศหญิงทำงานต่อระดับมากกว่าเพศชาย (Findeis et al., 2009; Yerger & Julian, 2009) และเพศหญิงถูกจัดให้ทำงานเป็นพนักงานชั่วคราว (part-time) มากกว่าการได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (Ruiz-Quintanilla & Claes, 1996)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

แม้ว่าหลายประเทศจะมีความเท่าเทียมทางเพศและสนับสนุนให้ทุกเพศได้รับการศึกษา แต่ยังพบว่าในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา และแอฟริกาใต้ เพศหญิงมีการทำงานต่อระดับด้านการศึกษามากกว่าเพศชาย (Niyimbaira, 2016; Clogg et al., 1986; เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และ คณะ, 2546) แต่เพศชายที่เพิ่งเริ่มทำงานจะมีการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาสูงกว่าเพศหญิง (Abel & Deitz, 2015)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาของการทำงานต่อระดับด้านรายได้นั้นมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน คือ เพศหญิงมีโอกาสทำงานต่อระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นเพศหญิงที่มีเชื้อชาติอื่นด้วยแล้วจะทำงานต่อระดับด้านรายได้มากขึ้น (Findeis et al., 2009; Yerger & Julian, 2009) นอกจากนี้ การมีบทบาทในการดูแลบ้านและดูแลบุตรของเพศหญิงมีผลต่อการได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้าง การจำกัดโอกาสในการจ้างงาน (Bonnal et al., 2009) ถูกกีดกันไม่ให้เข้าทำงาน และการถูกเลิกจ้างมากกว่าเพศชาย (Ruiz-Quintanilla & Claes, 1996)

(2) อายุ

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่เพิ่งเริ่มทำงานในสหรัฐอเมริกาและแอฟริกาใต้ทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่าแรงงานในช่วงอายุอื่น (Findeis et al., 2009; Niyimbanira, 2016; Yerger & Julian, 2009) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาในประเทศไทยที่พบว่า แรงงาน Gen X ซึ่งมีอายุระหว่าง 35-55 ปี มีการทำงานต่อระดับมากกว่าแรงงานในวัยอื่น (สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารัตย์ วงศ์บุญสิน, 2560)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

ผลการศึกษาของการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน คือ แรงงานวัยเริ่มต้น อายุ 18-29 ปี มีการทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่าแรงงานในกลุ่มอายุอื่น ๆ (Eamon & Wu, 2011; Findeis et al., 2009; Niyimbanira, 2016; Yerger & Julian, 2009) เพราะได้รับผลกระทบจากการหางานประจำไม่ได้ ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ต้องยอมทำงานไม่ประจำซึ่งได้รับค่าจ้างน้อย (Findeis et al., 2009; Yerger & Julian, 2009)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในสหรัฐอเมริกาที่มีอายุ 18-24 ปี ทำงานต่อระดับมากที่สุด ทั้งนี้ การทำงานต่อระดับด้านรายได้จะค่อย ๆ ลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น แต่จะกลับไปสูงขึ้นอีกครั้งเมื่อมีอายุ 55-64 ปี (Jensen & Slack, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดค่าจ้างของ Mincer ที่พบว่า เมื่อเริ่มต้นทำงาน แรงงานจะได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำ แต่จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อทำงานต่อไประยะหนึ่ง เพราะมีปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในวัยกลางคน และเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว ค่าจ้างจะมีลักษณะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (Mincer, 1975)

2.4.2 ปัจจัยด้านการศึกษา

(1) ระดับการศึกษาสูงสุด

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาส่วนใหญ่ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ผู้มีการศึกษาสูงจะทำงานต่อระดับด้านเวลาสูงขึ้น (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546; Niyimbanira, 2016; Findeis et al., 2009; Yerger & Julain, 2009; สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารัตย์ วงศ์บุญสิน, 2560) เนื่องจากผู้มีการศึกษาสูง มีศักยภาพในการทำงานสูง จึงใช้เวลาทำงานน้อยกว่าคนที่ผู้มีการศึกษาต่ำกว่า (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

ในบรรดาตัวแปรทั้งหมด ตัวแปรด้านการศึกษาที่มีความโดดเด่นมากที่สุด โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาที่พบผลการศึกษาที่แตกต่างกันตามพื้นที่ ในสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีการทำงานต่อระดับด้านการศึกษามากที่สุด และผู้สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีแนวโน้มทำงานต่อระดับด้านการศึกษาลดลง (Bonnal et al., 2009; Findeis et al., 2009; Jensen & Slack, 2003; Ruiz-Quintanilla & Claes, 1996; Yerger & Julian, 2009) ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีแนวโน้มทำงานต่อระดับด้านการศึกษามากขึ้น และผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาทำงานต่อระดับด้านการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะช่วงที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจมีผู้เพิ่มสำเร็จการศึกษาส่วนหนึ่งยอมทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับการศึกษาของตน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) โดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นพนักงานต่อระดับด้านการศึกษามากที่สุด เมื่อเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2557)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะส่งผลให้การทำงานต่อระดับด้านรายได้ลดลง (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

2.4.3 ปัจจัยด้านครอบครัว

(1) สถานภาพสมรส

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการทำงานต่อระดับด้านเวลาของแต่ละพื้นที่ แต่ละช่วงเวลา และแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกัน ในเซาท์แอฟริกา คนโสดทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่าคนที่แต่งงาน ม่าย หย่า แยก เพราะว่าคนโสดมีเวลามากกว่าคนที่มีความรับผิดชอบแล้วจึงอยากจะทำงานมากกว่า สำหรับคนที่เป็นหม้ายและแยกต้องการทำงานมากขึ้น เพราะมีภาระหน้าที่มากขึ้น ส่วนคนที่แต่งงานแล้ว ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดทำงานไม่เต็มเวลาจะส่งผลให้อีกฝ่ายทำงานหนักขึ้น (Niyimbanira, 2016) อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) ปัจจัยสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา แต่ใน พ.ศ. 2560 พบว่าคนรุ่น Baby Boomers ที่แยกกันอยู่มีการทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่า

คนโสด สำหรับคนรุ่น Generation X ที่หย่ามีสัดส่วนความเสี่ยงทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลามากกว่าคนโสด (สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารวลัย วงศ์บุญสิน, 2560)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา

ผลการศึกษาในอเมริกา เมื่อ ค.ศ. 2009 พบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่แต่งงานแล้วทำงานต่ำกว่าระดับด้านศึกษาน้อยกว่าคนโสด (Abel & Deitz, 2015; Bonnal et al., 2009) โดยที่เพศหญิงที่แต่งงานและมีลูกทำงานต่ำกว่าระดับด้านศึกษามากกว่าเพศชายที่แต่งงานแล้ว แต่หากเพศหญิงที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตรจะมีโอกาสหางานที่ดีกว่าเพศหญิงที่แต่งงานแล้วและมีบุตร (Abel & Deitz, 2015) สำหรับประเทศไทยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาและสภาพสมรส (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาพบว่า เพศชายชาวสวีเดนที่แต่งงานแล้วมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายที่หย่าและเป็นโสด (Blomquist, 1979) สำหรับประเทศไทยยังไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้และสภาพสมรส (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

2.4.4 ปัจจัยด้านการทำงาน

(1) ค่าจ้าง

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาและค่าจ้างแตกต่างกันตามช่วงเวลา โดยผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ค่าจ้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา แต่ผลการศึกษาใน พ.ศ. 2560 พบว่า เมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาจะลดลง (สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารวลัย วงศ์บุญสิน, 2560)

(2) สถานะการจ้างงาน

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ลูกจ้างเอกชนทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยที่สุด (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) แต่พบความเปลี่ยนแปลงใน พ.ศ. 2560 ว่า ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างเอกชน (สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารวลัย วงศ์บุญสิน, 2560)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ลูกจ้างรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจทำงานต่อระดับด้านศึกษามากกว่าลูกจ้างเอกชน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ลูกจ้างเอกชนทำงานต่อระดับด้านรายได้น้อยกว่านายจ้างหรือธุรกิจส่วนตัว (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

(3) ประเภทอาชีพ

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2560 ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ป่าไม้ และประมงทำงานต่อระดับด้านเวลามากที่สุดเหมือนกัน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546; สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรวาลัย วงศ์บุญสิน, 2560)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ผู้ประกอบวิชาชีพ การบริหารจัดการ และธุรการทำงานต่อระดับด้านศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ค้าขาย ผู้ทำงานอื่น ๆ และผู้ทำงานเกษตรกรรม ตามลำดับ (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ป่าไม้ และประมงทำงานต่อระดับด้านรายได้น้อยที่สุด แต่เมื่อพ้นวิกฤตเศรษฐกิจแล้ว กลับไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานต่อระดับด้านรายได้และประเภทอาชีพ (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

2.4.5 ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม

(1) ประเภทอุตสาหกรรม

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผู้ทำงานอยู่ในภาคบริการมีความเสี่ยงทำงานต่อระดับด้านเวลามากที่สุดเพราะลักษณะงานในภาคบริการขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานของนายจ้างซึ่งมักจะจ้างงานแบบการทำงานบางเวลาหรือบางวันหรือบางสัปดาห์ (Wilkins & Wooden, 2011)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

ผู้ทำงานอยู่ในภาคการผลิตจะประสบปัญหาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา เพราะแรงงานที่เข้าสู่ภาคการผลิตมีการศึกษาสูงขึ้น แต่ลักษณะงานยังต้องการแรงงานทักษะต่ำหรือ วุฒิการศึกษาต่ำ (Tseng & Ho, 2002)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านรายได้

ผู้ทำงานอยู่ในภาคการเกษตรจะประสบกับปัญหาทำงานต่ำระดับด้านรายได้ เพราะการเกษตรอยู่ในตลาดการแข่งขันสมบูรณ์ ผู้ซื้อและผู้ขายมีอิสระในการกำหนดราคาเองซึ่งเป็น ความเสี่ยงที่จะได้รายได้น้อย (Hendrix, 1959)

(2) เขตการปกครอง

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาในประเทศไทยและรัฐเพนซิลเวเนียพบว่าผู้ทำงานในเขตชนบท มีการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าผู้ทำงานในเขตเมือง (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546; สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน, 2560; Findeis et al., 2009; Yerger & Julain, 2009) เพราะ เขตเมืองมีโอกาสจ้างงานได้มากกว่า (Findeis et al., 2009) และเขตชนบทมีผู้ประกอบการอาชีพ เกษตรกรรมมากกว่า (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่าในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขตการปกครองและการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา แต่ภายหลังวิกฤต เศรษฐกิจพบว่าผู้ทำงานในเขตเขตการปกครองมีการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นมากเกิน หนึ่งเท่าตัว (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่าในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขตการปกครองและการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ แต่ภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจ พบว่าในเขตและนอกเขตการปกครองมีการทำงานต่ำระดับใกล้เคียงกัน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

(3) ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่าในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2560 ผู้ที่อยู่ภาคใต้มีการทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยที่สุดเหมือนกัน (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และ คณะ, 2546; สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน, 2560)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

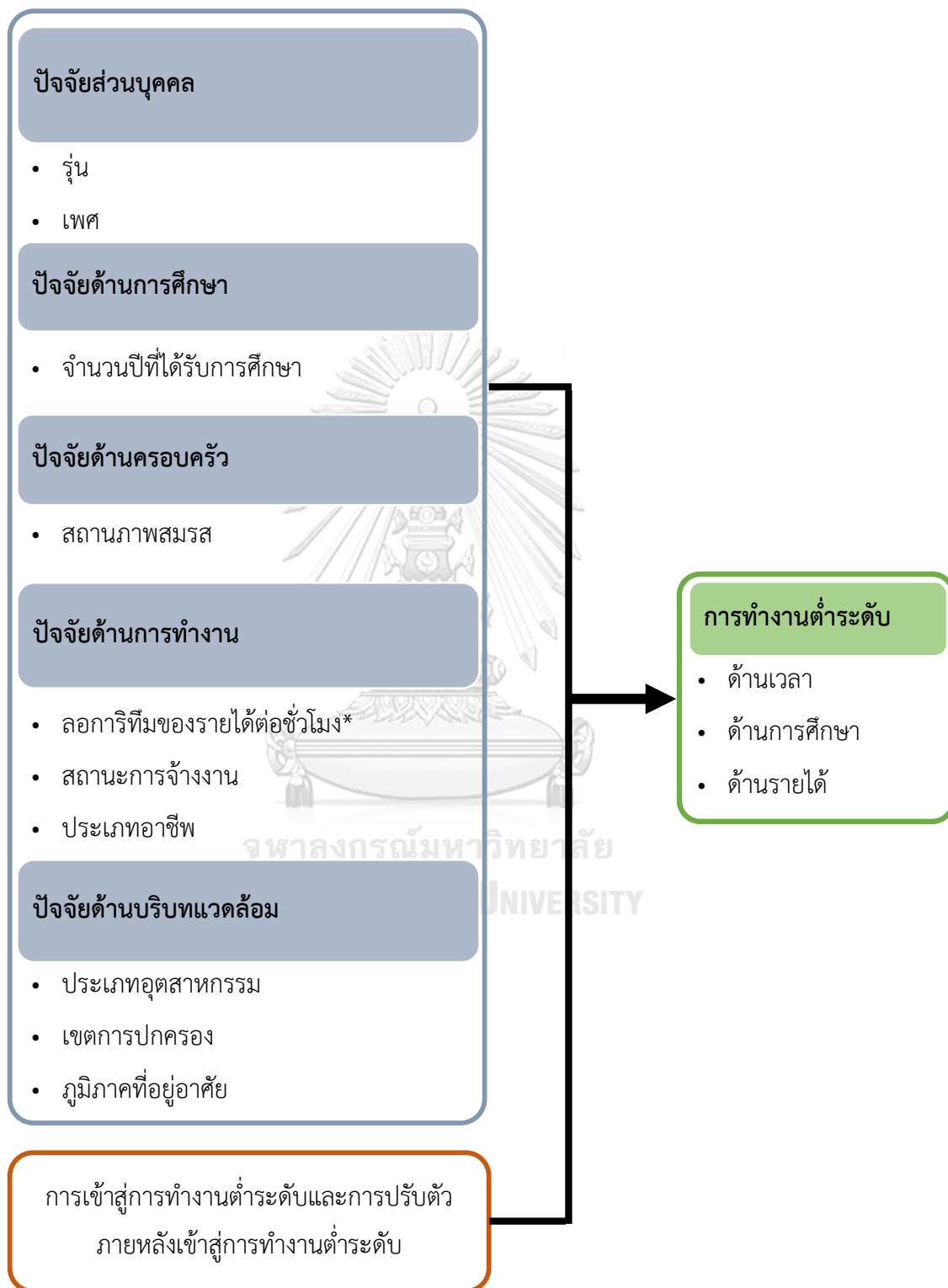
ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่าในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 คนทำงานในกรุงเทพมหานครมีการทำงานต่อระดับด้านศึกษามากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ เพราะระดับการศึกษาเฉลี่ยของคนกรุงเทพมหานครสูงกว่าภูมิภาคอื่น ๆ จึงมีโอกาที่จะทำงานต่อระดับมากกว่า (เพ็ญพร วีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

ความสัมพันธ์กับการทำงานต่อระดับด้านรายได้

ผลการศึกษาในประเทศไทยพบว่าเมื่อในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ผู้ทำงานในกรุงเทพมหานครมีการทำงานต่อระดับด้านรายได้มากที่สุด เพราะกรุงเทพมหานครเป็นเป้าหมายของการหางานทำ ความหลากหลายนี้จึงส่งผลให้มีคนที่มีรายได้สูงมากและมีรายได้ต่ำมากอยู่ในพื้นที่เดียวกัน (เพ็ญพร วีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546)

โดยสรุป ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์การทำงานต่อระดับ ได้แก่ รุ่น เพศ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม เขตการปกครอง ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

2.5 กรอบแนวคิด



หมายเหตุ: * ตัวแปรค่าจ้างจะไม่นำมาใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ในการทำงานต่ำระดับด้านรายได้

2.6 สมมติฐานในการวิจัย

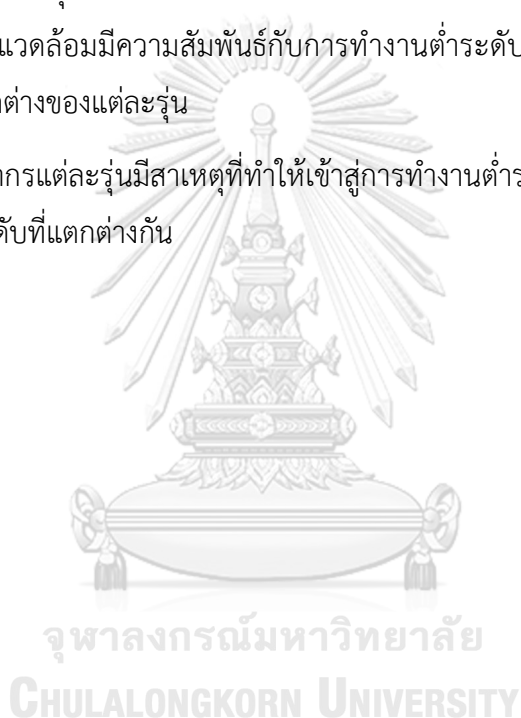
2.6.1 สมมติฐานหลัก

- ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านบริบทแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้: สถานการณ์ภาพรวม

2.6.2 สมมติฐานรอง

- ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านบริบทแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้: ความแตกต่างของแต่ละรุ่น

- ประชากรแต่ละรุ่นมีสาเหตุที่ทำให้เข้าสู่การทำงานต่ำระดับและมีการปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับที่แตกต่างกัน



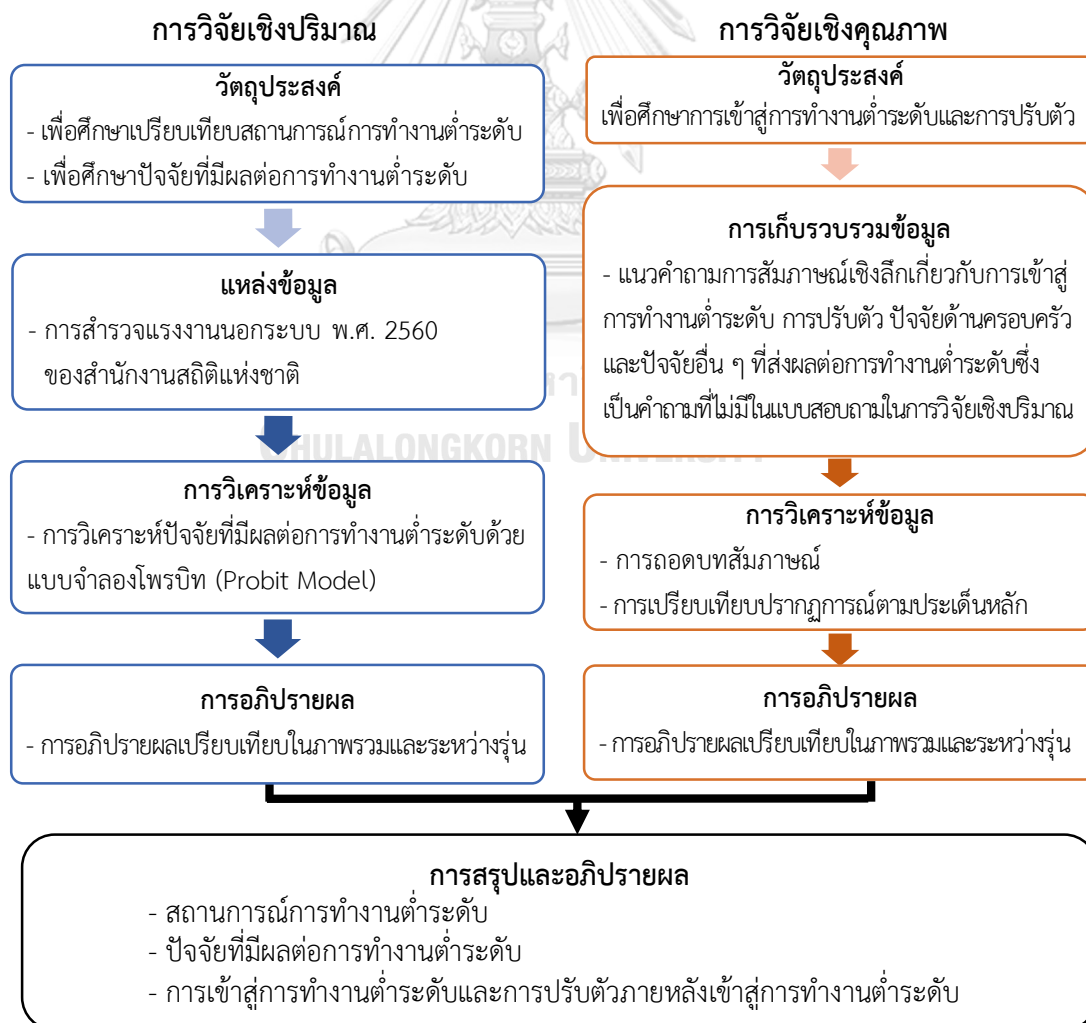
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ออกแบบการวิจัยด้วยรูปแบบคู่ขนานเข้าหากัน (The Convergent Parallel Design) มีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน โดยการวิจัยแบบผสมผสานจะดึงจุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณที่ให้ภาพรวมแนวโน้ม และกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของทั้งประเทศ ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพให้รายละเอียดเชิงลึกเพิ่มเติมที่การวิจัยเชิงปริมาณยังไม่มี ดังนั้น การสรุปผลและอภิปรายจึงมาจากการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างการวิจัยทั้งสองรูปแบบ (Creswell & Clark, 2011) สรุปแบบแผนการวิจัย ดังรูป 9

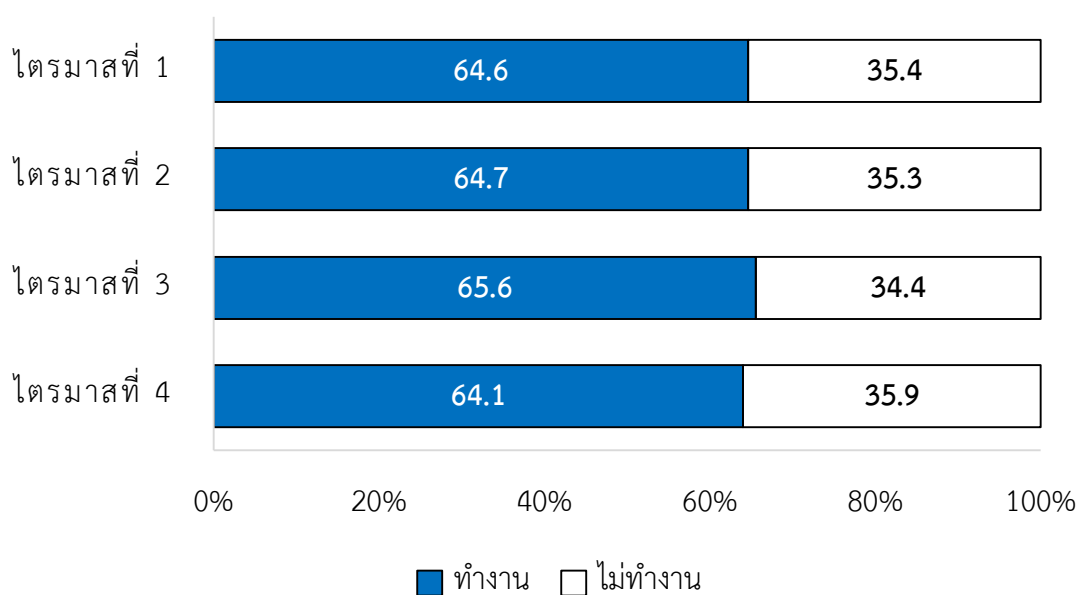
รูป 9 การออกแบบการวิจัย



3.1.2 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของการศึกษานี้ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลทางด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจของประชากรที่ทำงานของประเทศ โดยไตรมาสที่ 3 โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรตรงกับช่วงฤดูกาลเกษตร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560จ) มีการสำรวจแรงงานนอกระบบ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ฉ) และมีสัดส่วนการทำงานมากที่สุดใน พ.ศ. 2560 ดังรูป 10

รูป 10 สัดส่วนการทำงาน พ.ศ. 2560 จำแนกตามไตรมาส



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมาย คือ คนที่มีงานทำในระยะเวลา 7 วัน นับจากวันก่อนวันสัมภาษณ์ย้อนหลังไป 7 วัน มีสถานะเป็นลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน และผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป

แผนการสุ่มตัวอย่าง

โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 เก็บรวบรวมข้อมูลจากครัวเรือนทั่วประเทศ โดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Stratified Two – Stage Sampling) มีจังหวัดเป็นสตราตัม เขตแฉงนับ (ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง ครัวเรือนส่วนบุคคลและสมาชิกในครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงานเป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่สอง

การจัดสตราตัม

ไตรมาสที่ 3 ระหว่าง พ.ศ. 2560 มีจังหวัดที่เป็นสตราตัมทั้งสิ้น 77 สตราตัม และในแต่ละสตราตัมได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สตราตัมย่อย ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล

การเลือกตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง

จากแต่ละสตราตัมย่อยหรือแต่ละเขตการปกครองได้ทำการเลือกเขตแฉงนับตัวอย่าง อย่างอิสระต่อกัน โดยให้ความน่าจะเป็นในการเลือกเป็นปฏิภาคกับจำนวนครัวเรือนของเขตแฉงนับตัวอย่างนั้น ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 การกระจายความถี่ของเขตแฉงนับ พ.ศ. 2560 จำแนกตามภาคและเขตการปกครอง

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	300	300	-
กลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	1,902	900	1,002
เหนือ	1,278	630	648
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1,476	732	744
ใต้	1,014	498	516
รวมทั้งราชอาณาจักร	5,970	3,060	2,910
จากจำนวนทั้งสิ้น	127,460	-	-

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ง

การเลือกตัวอย่างขั้นที่สอง

ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 มีการเลือกครัวเรือนตัวอย่างจากครัวเรือนส่วนบุคคลทั้งสิ้น ในบัญชีรายชื่อครัวเรือนซึ่งได้จากการนับจุดในแต่ละเขตแจนับตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง ดังนี้

ในเขตเทศบาล : กำหนด 16 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแจนับตัวอย่าง

นอกเขตเทศบาล : กำหนด 12 ครัวเรือนตัวอย่าง ต่อเขตแจนับตัวอย่าง

ก่อนที่จะทำการเลือกครัวเรือนตัวอย่าง ได้มีการจัดเรียงรายชื่อครัวเรือนส่วนบุคคลใหม่ตามขนาดครัวเรือนซึ่งวัดด้วยจำนวนสมาชิกในครัวเรือน และเมื่อได้ตัวเรือนส่วนบุคคลแล้วดำเนินการเก็บข้อมูลกับทุกคนในครัวเรือน โดยจำแนกครัวเรือนตามภาคและเขตการปกครอง ดังนี้

ตาราง 3 การกระจายความถี่ของจำนวนครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่าง พ.ศ. 2560 จำแนกตามภาคและเขตการปกครอง

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	4,800	4,800	-
กลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	26,424	14,400	12,024
เหนือ	17,856	10,080	7,776
ตะวันออกเฉียงเหนือ	20,640	11,712	8,928
ใต้	14,160	7,968	6,192
รวมทั้งราชอาณาจักร	83,880	48,960	34,920

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560ง

การจัดการข้อมูล

การวิจัยนี้คัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป ที่มีสถานะการจ้างงาน ได้แก่ 1) ลูกจ้างรัฐบาล 2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ 3) ลูกจ้างเอกชน และ 4) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า เนื่องจากตัวแปรรายได้ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์มีข้อมูลเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างได้กลุ่มตัวอย่าง 49,394 คน คิดเป็น 41.02% ของผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดการจัดการข้อมูล ดังตาราง 4

ตาราง 4 การจัดการข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การจัดการข้อมูล	จำนวนตัวอย่าง คงเหลือ (คน)
คัดเลือกผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำในระหว่าง 7 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์	120,423
คนเลือกผู้มีสถานะการจ้างงาน (STATUS) ได้แก่ 1) ลูกจ้างรัฐบาล 2) ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ 3) ลูกจ้างเอกชน และ 4) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า	50,685
ตัด missing ของตัวแปรเพศ (SEX)	50,685
ตัด missing ของตัวแปรระดับการศึกษา (GRADE_B) ไม่ทราบระดับการศึกษา เรียนการศึกษาอื่น ๆ และคัดเลือกเฉพาะผู้ไม่ได้รับการศึกษาและผู้เรียนใน หลักสูตรสามัญและสายอาชีวศึกษา	49,891
ตัด missing ของตัวแปรสถานภาพสมรส (MARITAL) และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ	49,889
ตัด missing ของตัวแปรค่าจ้าง (APPROX) และไม่ทราบ ไม่ระบุ	49,689
ตัด missing ของตัวแปรค่าล่วงเวลา (OT) และไม่ทราบ ไม่ระบุ	49,621
ตัด missing ของตัวแปรเงินอื่น ๆ (OTH_MONEY) และไม่ทราบ ไม่ระบุ	49,560
ตัด missing ของตัวแปรประเภทอาชีพ (OCCUP) และไม่ทราบ ไม่ระบุ	49,512
ตัด missing ของตัวแปรประเภทอุตสาหกรรม (INDUS) และไม่ทราบ ไม่ระบุ	49,394
ตัด missing ของตัวแปรเขตการปกครอง (AREA)	49,394
ตัด missing ของตัวแปรภูมิภาค (REG)	49,394

ทั้งนี้ ได้เปรียบเทียบการกระจายตัวของผู้มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างก่อน
และหลังการจัดการข้อมูลพบว่า การกระจายของลูกจ้างก่อนและหลังการจัดการข้อมูลในปัจจุบัน
เพศ และระดับการศึกษามีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 ร้อยละของผู้มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างก่อนและหลังการจัดการข้อมูล จำแนกตามรุ่น เพศ และระดับการศึกษา

ตัวแปร	ก่อนจัดการข้อมูล	ก่อนจัดการข้อมูล
รุ่น		
Generation Y	40.38	39.99
Generation X	50.18	50.44
Baby Boomers วัยแรงงาน	4.77	4.81
Baby Boomers สูงวัย	4.50	4.59
Silent Generation	0.17	0.17
เพศ		
ชาย	53.64	53.54
หญิง	46.36	46.46
ระดับการศึกษา		
ไม่เกินประถมศึกษา	33.97	34.72
มัธยมศึกษา/ปวช. และเทียบเท่า	33.29	33.41
ปวส./ปวท.	6.57	6.56
ปริญญาตรี (16 ปี)	21.08	21.23
ปริญญาโท (17-18 ปี)	3.90	3.93
ปริญญาเอก (19-21 ปี)	0.14	0.14
การศึกษาอื่น ๆ	0.40	-
ไม่ทราบ	0.65	-
จำนวนตัวอย่าง (คน)	50,685	49,394

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3.1.3 ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกรณีตัวอย่าง โดยใช้แนวคำถามที่มาจากกรอบทฤษฎีวรรณกรรมในประเด็นการเข้าสู่การทำงานทำงานต่ำระดับ ปัจจัยด้านครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยอื่น ๆ

ที่ส่งผลต่อการทำงานต่ำระดับในครั้งแรกและปัจจุบัน การปรับตัวภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ ซึ่งเป็นประเด็นที่ไม่มีข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและจะทำให้การศึกษารอบคลุมยิ่งขึ้น

ประชากรตัวอย่าง

ผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้

กรณีตัวอย่าง

ผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ จำนวน 40 คน

การเลือกกรณีตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) ในการสุ่มเลือกซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้เข้าถึงกรณีตัวอย่างได้อย่างรวดเร็ว โดยจะเริ่มจากกรณีตัวอย่างที่หาได้ง่ายหรือเป็นกลุ่มขนาดเล็กก่อน จากนั้นจึงขอการแนะนำกรณีตัวอย่างใหม่จากกรณีตัวอย่างเดิม เพื่อให้สามารถขยายขนาดกรณีตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้น (ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุณนท์, 2559; ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2551) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกของกรณีตัวอย่าง ดังนี้

1. กรณีตัวอย่างมีอายุ 15-79 ปี

2. จำนวนกรณีตัวอย่างแต่ละภูมิภาคได้แบ่งตามการกระจายครัวเรือนส่วนบุคคล ตัวอย่าง พ.ศ. 2560 ตามแผนการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ดังตาราง 6

ตาราง 6 สัดส่วนครัวเรือนและจำนวนกรณีตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค

ภาค	สัดส่วน	จำนวน
กรุงเทพมหานคร	5.72	2
กลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	31.50	13
เหนือ	21.29	9
ตะวันออกเฉียงเหนือ	24.61	10
ใต้	16.88	7
รวม	100	40

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ทั้งนี้ จำนวนกรณีตัวอย่างในกรุงเทพมหานครมีจำนวนน้อยมาก ในขณะที่กรุงเทพมหานครเป็นแหล่งงานและมีความหลากหลายของประเภทอาชีพ ทำให้คนที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ทำงานมีคุณภาพดีมีโอกาสมีงานที่มีรายได้สูง ส่วนคนที่ทำงานคุณภาพน้อยก็มีโอกาสที่จะมีรายได้ต่ำ ซึ่งคนทำงานในกลุ่มรายได้ต่ำมีส่วนอย่างมากที่ทำให้กรุงเทพมหานครมีการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังเป็นพื้นที่ที่มีโอกาสทางการศึกษามาก ทำให้คนในกรุงเทพมหานครมีการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าภูมิภาคอื่น จึงมีโอกาสมากที่จะมีคนทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ (เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ, 2546) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กระจายสัดส่วนกรณีตัวอย่างใหม่ โดยจัดให้กรุงเทพมหานครมีจำนวนกรณีตัวอย่างเริ่มต้น 7 คน และจำนวนกรณีตัวอย่างที่เหลืออีก 33 คน ได้คำนวณจำนวนกรณีตัวอย่างใหม่ตามสัดส่วนคร่าว ๆ สรุปลงได้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนกรณีตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาค

ภาค	จำนวน
กรุงเทพมหานคร	7
กลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	11
เหนือ	7
ตะวันออกเฉียงเหนือ	9
ใต้	6
รวม	40

ที่มา: ผู้วิจัย

3. กรณีตัวอย่างแต่ละคนจะต้องมีการทำงานต่ำระดับอย่างน้อย 1 ด้าน โดยแต่ละด้านมีเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้ทำงานต่ำระดับ ดังนี้

3.1 การทำงานต่ำระดับด้านเวลา

ผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา คือ ผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการงานเพิ่ม

3.2 การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

ผู้ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาของตำแหน่งในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษามา หรือมีความไม่สอดคล้องระหว่างการศึกษาและ

อาชีพในแนวดิ่ง ทั้งนี้ ในกรณีที่กรณีตัวอย่างไม่แน่ใจว่าตำแหน่งที่ตนเองทำงานใช้วุฒิการศึกษาใด เนื่องจากงานตำแหน่งนั้นไม่ได้ระบุวุฒิการศึกษาในกระบวนการสมัครงาน จึงใช้เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาที่อ้างอิงจากการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Occupation: ISCO 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อยืนยันว่ากรณีตัวอย่างทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

3.3 การทำงานต่ำระดับด้านรายได้

ผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ คือ ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ารายได้ที่ควรได้รับ โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(1) สำหรับลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือในกลุ่มงานช่างและงานบริการซึ่งพิจารณาค่าจ้างมาจากทักษะ ความรู้ และความสามารถ ใช้การประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2557 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน เป็นเกณฑ์พิจารณา

(2) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรม การผลิต การบริการ และการนำเข้าส่งออกสินค้า ใช้การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ, HR Benchmark พ.ศ. 2559/2560 จัดทำโดย บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ซึ่งได้สำรวจค่าจ้างและสวัสดิการจาก 377 องค์กร จากทุกภูมิภาคในประเทศไทย เป็นเกณฑ์พิจารณา

(3) สำหรับคนที่มีอาชีพไม่เข้าข่ายตามสองกลุ่มแรกหรือเป็นแรงงานนอกระบบ ใช้ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน เป็นเกณฑ์พิจารณา

4. การคัดเลือกจังหวัดที่เป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาค มีเกณฑ์ ดังนี้

(1) เป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (Gross Provincial Products per capital)⁸ ในระดับสูง โดยสรุปจังหวัดที่ใช้เป็นตัวแทนแต่ละภูมิภาคได้ดังตาราง 8

⁸ ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (Gross Provincial Products per capita) เป็นมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายซึ่งผลิตขึ้นต่อจำนวนประชากรในพื้นที่ ในรอบระยะเวลา 1 ปี ซึ่งแสดงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจหรือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของคนในแต่ละจังหวัด จัดทำโดย สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

ตาราง 8 ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว จำแนกตามภาคและจังหวัด พ.ศ. 2560

ลำดับที่/จำนวนภาคทั้งหมด	จังหวัด	ผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (บาท)
1/1	กรุงเทพมหานคร	573,907
ภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)		
2/25	ชลบุรี	581,475
4/25	พระนครศรีอยุธยา	465,972
13/25	นนทบุรี	204,404
ภาคเหนือ		
3/17	เชียงใหม่	135,991
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
1/20	ขอนแก่น	117,560
ภาคใต้		
6/14	สงขลา	156,245

ที่มา: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562

(2) มีเครือข่ายเข้มแข็ง สามารถให้การแนะนำและประสานงานการเก็บข้อมูลในภาคสนามและเข้าถึงกรณีตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้ข้อจำกัดด้านระยะเวลา

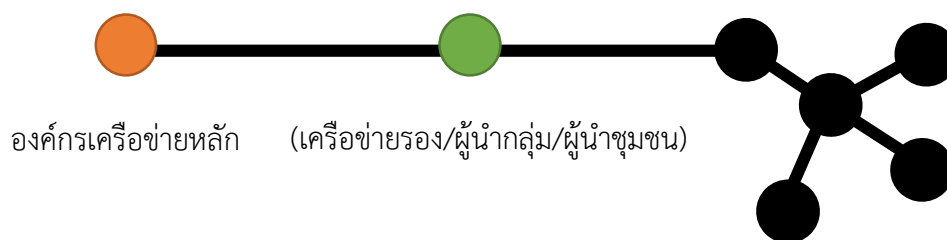
5. การประสานงานองค์กรเครือข่ายหลัก ได้แก่

(1) สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานสามารถแนะนำเครือข่ายรอง/ผู้นำชุมชน และลูกจ้างที่พักอาศัยในชุมชน

(2) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand) ซึ่งมีเครือข่ายแรงงานนอกระบบ, ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, หาบเร่ แผงลอย

โดยองค์กรเครือข่ายหลักแนะนำองค์กรเครือข่ายรองหรือผู้นำกลุ่มหรือผู้นำชุมชนเพื่อให้เข้าถึงกรณีตัวอย่างที่ต้องการ หรือแนะนำกรณีตัวอย่างโดยตรง ซึ่งผู้แนะนำได้แจ้งกับกรณีตัวอย่างล่วงหน้าว่าผู้วิจัยจะขอติดต่อสัมภาษณ์ โดยสรุปการเลือกตัวอย่าง ดังรูป 11

รูป 11 การเลือกกรณีตัวอย่าง



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เลือกใช้ตามความเหมาะสมของการวิจัย 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามนี้มาจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

ข้อ 1. ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ข้อ 5. เขตการปกครอง

ข้อ F4 เพศ

ข้อ F5 อายุ

ข้อ F6 สถานภาพสมรส

ข้อ F8 ระดับศึกษาสูงสุด

ข้อ F24 ประเภทอาชีพ

ข้อ F25 ประเภทอุตสาหกรรม

ข้อ F26 สถานะการจ้างงาน

ข้อ F30 จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้น

ข้อ F31 ในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มและต้องการจะทำงานเพิ่มหรือไม่

ข้อ F37 ค่าจ้างที่ได้รับโดยประมาณต่อเดือน

ข้อ F39 ค่าล่วงเวลาที่ได้รับระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์

ข้อ F40 เงินอื่น ๆ ที่ได้รับระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์

ข้อ F46 ฐานะในการทำงาน

ข้อ F47 การเป็นลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ / องค์การระหว่างประเทศ

ข้อ F50 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน

ข้อ F53 การเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคม

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์มีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

2.1 พัฒนาแนวคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งเป็นคำถามที่ไม่มีในการวิจัยเชิงปริมาณ และตรวจสอบแนวคำถามจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ทดสอบเครื่องมือก่อนการเก็บข้อมูล โดยสัมภาษณ์กรณีตัวอย่างที่มีลักษณะทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้

2.3 ปรับปรุงแนวคำถามและตรวจสอบแนวคำถามจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง โดยแนวคำถามมีประเด็น ดังนี้

1. ท่านเริ่มต้นงานที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ / งานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน / งานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมาเมื่อใดอย่างไร

2. ท่านคิดว่าการดูแลและการรับผิดชอบครอบครัวส่งผลกระทบต่อการใช้เวลาทำงานของท่านอย่างไร / ส่งผลกระทบต่อรายได้ของท่านอย่างไร / อำนวยให้ท่านทำงานตามวุฒิการศึกษาที่ท่านสำเร็จมาอย่างไร

3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นที่ทำให้ท่านต้องทำงานที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ / งานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน / งานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมาหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ ได้ให้กรณีตัวอย่างตอบว่า ปัจจัยใดเป็นสาเหตุหลักและสาเหตุรองที่ทำให้เข้าสู่การทำงานต่ำระดับ

4. ท่านมีการปรับตัวภายหลังจากท่านต้องทำงานที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ / งานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน / งานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมาหรือไม่ หากมีการปรับตัว ท่านเริ่มปรับตั้งแต่เมื่อไร อย่างไร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภทการวิจัย คือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลทุติยภูมิซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ใช้การสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนที่ตกเป็นตัวอย่างพร้อมกันทั่วประเทศ โดยพนักงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งมีประสบการณ์ในการสำรวจและมีรายละเอียดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลในไตรมาสที่ 3 ระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2560

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยมีประสบการณ์ทำงานเป็นนักสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีใบประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ซึ่งผ่านกระบวนการอบรมและการทดสอบด้านความรู้และการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความเปราะบาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีทักษะการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ดำเนินการจำนวน 1 ครั้ง สัมภาษณ์ในสถานที่ที่ปลอดภัยและกรณีตัวอย่างสบายใจที่จะให้ข้อมูล เช่น พื้นที่สาธารณะ ลานอเนกประสงค์ ลานกิจกรรมของชุมชน ลานวัด บริเวณหน้าบ้านของกรณีตัวอย่าง และใช้เวลาการสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที ระหว่างการสัมภาษณ์จะจดบันทึกเรื่องราวและบันทึกเสียงสนทนา เพื่อใช้ถอดข้อความการสนทนาสำหรับการวิเคราะห์ กรณีตัวอย่างประกอบด้วยลูกจ้างวัยแรงงานและสูงวัย รวมทั้งหมด 40 คน โดยคำนวณจำนวนกรณีตัวอย่างแต่ละภูมิภาคตามการกระจายครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่าง พ.ศ. 2560 ตามแผนการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งเป็นข้อมูลการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่หากเก็บข้อมูลจากกรณีตัวอย่างครบแล้ว ยังได้ข้อมูลไม่เพียงพอหรือยังมีข้อสงสัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกรณีตัวอย่างใหม่ต่อไปจนกว่าไม่มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นหรือข้อมูลที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้แล้วหรือที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Morse, 2007) ก็จะสิ้นสุดการเก็บข้อมูลจากกรณีตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีกำหนดการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2561 – 1 มิถุนายน 2562 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9

ตาราง 9 กำหนดการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ภาค	จังหวัด	ช่วงเวลาเก็บข้อมูล
	กรุงเทพมหานคร	25 ธันวาคม 2561 - 30 มีนาคม 2562 30 เมษายน - 2 พฤษภาคม 2562 และ 16 พฤษภาคม - 1 มิถุนายน 2562
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	4 - 8 เมษายน 2562
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	17 - 18 เมษายน 2562
ภาคใต้	สงขลา	19 - 22 เมษายน 2562
ภาคกลาง	นนทบุรี	27 ธันวาคม 2561
	ชลบุรี	25 - 26 เมษายน 2562
	พระนครศรีอยุธยา	27 - 28 เมษายน 2562

3.4 จริยธรรมการวิจัย

การศึกษานี้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยก่อนเริ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก กรณีตัวอย่างจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยซึ่งได้อธิบายในเอกสารที่ AF 04-07 ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ชักถามข้อสงสัยจากผู้วิจัย ยินยอมในการให้สัมภาษณ์จากกรณีตัวอย่างหรือผู้ให้สัมภาษณ์ และกรณีที่ผู้มีส่วนร่วมฯ มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะต้องได้รับความยินยอมร่วมกับผู้ปกครองหรือผู้แทนโดยชอบธรรม และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะต้องปกปิดเป็นความลับ ไม่ระบุชื่อหรือเปิดเผยชื่อของกรณีตัวอย่าง ชื่อสมาชิกในครอบครัว และชื่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากลักษณะคำถามในการวิจัยเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่เชื่อมโยงกับข้อมูลส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานซึ่งผู้วิจัยตระหนักว่าข้อมูลและข้อคิดเห็นดังกล่าวมีคุณค่าและควรได้รับการคุ้มครองให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก่อนเริ่มการเก็บข้อมูลจากกรณีตัวอย่าง และในระหว่างการสัมภาษณ์ หากกรณีตัวอย่างรู้สึกไม่สบายใจ ไม่ต้องการให้สัมภาษณ์ต่อ ผู้วิจัยจะยุติการสัมภาษณ์ทันที ในส่วนการวิเคราะห์และเขียนรายงานที่มีการอ้างอิงบทสัมภาษณ์จะใช้เพียงนามสมมติและระบุข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา เช่น ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าคนที่โสด คนที่หย่า คนที่แต่งงาน คนที่แยกกันอยู่ เป็นต้น และไฟล์เสียงที่ถูกบันทึกระหว่างการเก็บข้อมูลจะถูกทำลายเมื่อสิ้นสุดกระบวนการจัดทำวิทยานิพนธ์

3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและนิยามตัวแปร

ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาแบบสอบถามที่ใช้ในโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ คัดเลือกตัวแปรทั้งหมดได้ 13 ตัวแปร จัดกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นได้ 5 กลุ่ม และปัจจัยที่เป็นตัวแปรตามได้ 3 กลุ่ม โดยตัวแปรต้นและตัวแปรตามบางตัวแปรเกิดจากการจัดกลุ่มใหม่ของผู้วิจัยที่ได้จากบางตัวแปรที่ได้คัดเลือกไว้ มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. รุ่น หมายถึง คนที่เกิด เด็บโต และมีประสบการณ์ชีวิตในยุคเดียวกัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- Generation Y คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2525-2545 (กลุ่มอ้างอิง)
- Generation X คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2524
- Baby Boomers คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2486-2503
- Silent Generation คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2468-2485

2. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ชาย (กลุ่มอ้างอิง)
- หญิง

ปัจจัยด้านการศึกษา

1. จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา⁹ หมายถึง จำนวนปีทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา

⁹ ผู้วิจัยได้แปลงจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาของตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ลูกจ้างที่เริ่มเรียนระดับชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาในหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ อาชีวศึกษา อนุปริญญา และอุดมศึกษา โดยแปลงระดับการศึกษาสูงสุดเป็นจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งสร้างมาจากการจัดจำแนกการศึกษาตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education: ISCED 1997)

ปัจจัยด้านครอบครัว

1. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- โสด (กลุ่มอ้างอิง)
- สมรส
- ม่าย
- หย่า/แยกกันอยู่

ปัจจัยด้านการทำงาน

1. รายได้ต่อชั่วโมง หมายถึง รายได้ต่อชั่วโมงโดยคำนวณจากค่าจ้างประมาณที่ได้รับจากทำงานทุกงานของแต่ละเดือนรวมกับค่าล่วงเวลาและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แล้วหารด้วยจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดในระหว่าง 30 วัน สรุปได้ ดังนี้

$$\text{รายได้ต่อชั่วโมง} = \frac{\text{รายได้รวมที่เป็นเงินทั้งหมดที่ได้รับโดยประมาณต่อเดือน}}{\text{(จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์*4)}}$$

2. สถานะการจ้างงาน หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า¹⁰ (กลุ่มอ้างอิง) หมายถึง ผู้มีอาชีพรับจ้างที่มีมูลค่าการลงทุนในสินค้าอุปกรณ์หรือเครื่องจักรน้อยหรือไม่มีเลย เป็นคนรับจ้างที่ใช้แรงกายเป็นหลัก และไม่ใช้ผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว โดยไม่มีลูกจ้าง เช่น รับจ้างทั่วไป รับจ้างเซ็นฝึก

- ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล

- ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

- ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชนหรือธุรกิจของเอกชน หรือผู้ที่มีนายจ้างประจำเพียงคนเดียว รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

¹⁰ ตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2556 ของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ปรับแนวคิดการจัดจำแนกสถานภาพการทำงาน โดยแยกผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าออกจากลูกจ้างเอกชน เพื่อจัดเก็บปริมาณของผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและนำข้อมูลมาวิเคราะห์และศึกษาการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเปรียบเทียบกับข้อมูลสำหรับการพยากรณ์ย้อนหลัง (Back Casting) และรักษาชุดข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบกับข้อมูลในอดีต (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558b)

3. ประเภทอาชีพ หมายถึง ประเภทอาชีพหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ สำหรับบุคคลที่ในสำปดาห์แห่งการสำรวจมีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ ให้นับอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุด ถ้าชั่วโมงทำงานแต่ละอาชีพเท่ากันให้นับอาชีพที่มีรายได้มากกว่า ถ้าชั่วโมงทำงานและรายได้ที่ได้รับจากแต่ละอาชีพเท่ากันให้นับอาชีพที่ผู้ตอบสัมภาษณ์พอใจมากที่สุด ถ้าผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบไม่ได้ให้นับอาชีพที่ได้ทำมานานที่สุด การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Occupation: ISCO 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งตามระดับทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพได้ 3 กลุ่ม ได้แก่

- อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง) คือ อาชีพที่ใช้ร่างกายเป็นหลัก หากมีการใช้เครื่องมือก็จะเป็นเครื่องมือชนิดใช้มือถือ เช่น พลั่ว เสียม หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าง่าย ๆ เช่น เครื่องดูดฝุ่น โดยอาชีพระดับทักษะที่ 1 ได้แก่ คนงานและผู้ช่วยทำความสะอาด คนงานด้านการเกษตร ประมง และป่าไม้ คนงานเหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต และการขนส่ง ผู้ช่วยประกอบอาหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านขยะ

- อาชีพระดับทักษะที่ 2 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ชั้บซียานยนต์ บำรุงรักษาและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องจักรคำนวณและจัดเก็บข้อมูล โดยอาชีพระดับทักษะที่ 2 ได้แก่ เสมียน พนักงานบริการ ผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านเกษตร ป่าไม้และประมง ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติการ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและการประกอบ

- อาชีพระดับทักษะที่ 3-4 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคนิคและการปฏิบัติที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทำการวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะ โดยอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย ผู้จัดการโรงแรม การค้า และบริการ

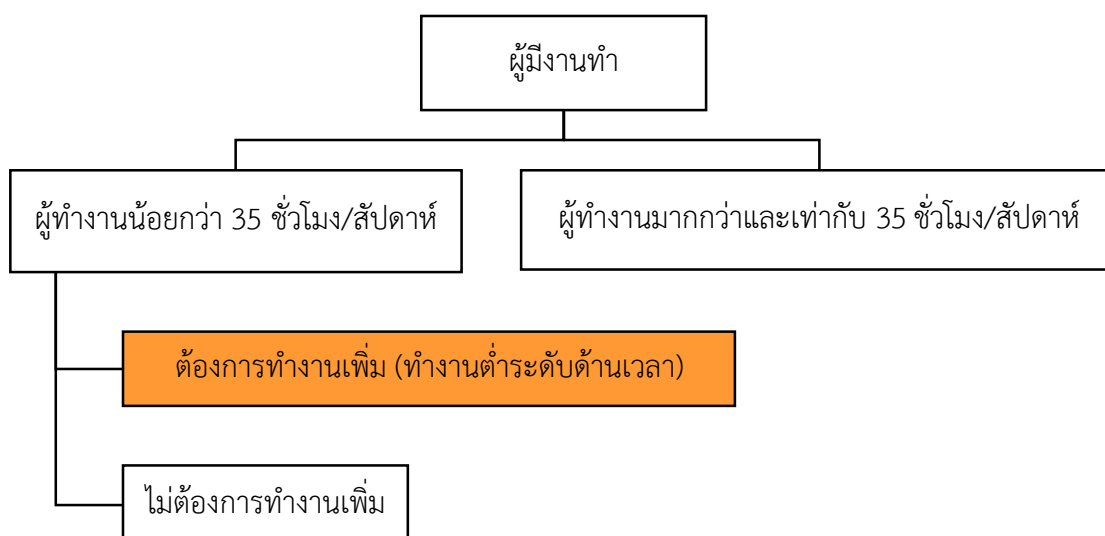
ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม

1. ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่หรือประเภทของธุรกิจที่บุคคลนั้นได้ดำเนินการอยู่ในสำปดาห์แห่งการสำรวจ ถ้าบุคคลหนึ่งมีอาชีพมากกว่าหนึ่งอย่าง ให้นับที่อุตสาหกรรมตามอาชีพที่บันทึกไว้ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC 2009) ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติจัดทำร่วมกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)
 - ภาคอุตสาหกรรม
 - ภาคบริการ
2. เขตการปกครอง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
- เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)
 - เขตชนบท
3. ภูมิภาคที่อยู่อาศัย แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มอ้างอิง)
 - กรุงเทพมหานคร
 - ภาคกลาง
 - ภาคเหนือ
 - ภาคใต้

ปัจจัยตัวแปรตาม

1. การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา หมายถึง การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานรวมทุกอาชีพน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม ตัวแปรนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรจำนวนชั่วโมงทำงานทั้งสิ้นมาจัดกลุ่มใหม่ สรุปได้ ดังนี้

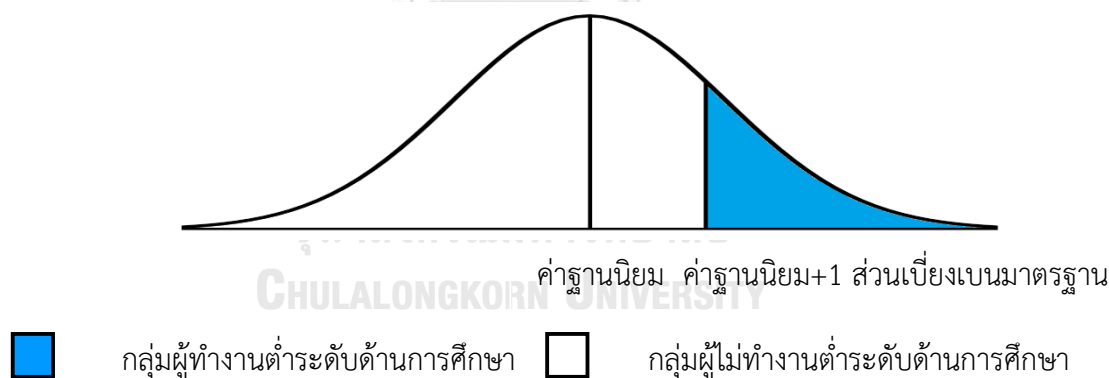


ทั้งนี้ สามารถแบ่งกลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลาออกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา คือ การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการงานเพิ่ม (กลุ่มอ้างอิง)
- กลุ่มผู้ทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกลุ่มผู้ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ต้องการทำงานเพิ่ม

2. การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา คือ การมีจำนวนปีการศึกษามากกว่าค่าฐานนิยมบวก 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้แปลงตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุดของแต่ละบุคคลเป็นจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งสร้างมาจากจัดจำแนกการศึกษาตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education: ISCED 1997) จากนั้นนำข้อมูลจำนวนปีการศึกษาทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าฐานนิยมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยคำนวณแยกตามแต่ละกลุ่มประเภทอาชีพ¹¹ สรุปได้ ดังรูป

รูป 12 การแบ่งกลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและผู้ไม่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา



¹¹ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มประเภทอาชีพตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Occupation: ISCO 08) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553ข) การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ฉบับแปลจาก International Standard Classification of Occupation: ISCO-08 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อวัดการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา โดยแบ่งเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้ (1) ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (3) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ (4) สมียน (5) พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (6) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง (7) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (8) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และ (9) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน

ดังนั้น สามารถแบ่งกลุ่มผู้ทำงานตามระดับด้านการศึกษาได้ 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มผู้ทำงานตามระดับด้านการศึกษา คือ คนที่มีจำนวนปีการศึกษาสูงกว่าค่าฐานนิยม บวก 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (กลุ่มอ้างอิง)

- กลุ่มผู้ไม่ทำงานตามระดับด้านการศึกษา คือ คนที่มีจำนวนปีการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าฐานนิยม บวก 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทำงานตามระดับด้านรายได้¹² คือ การมีรายได้ที่ได้รับจริง (จากตัวแปรค่าจ้างที่ได้รับโดยประมาณต่อเดือน รวมกับค่าล่วงเวลาและเงินอื่น ๆ ที่ได้รับระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์) ต่ำกว่ารายได้ที่ได้จากการคาดประมาณซึ่งผู้วิจัยคำนวณตามแนวคิดสมการค่าจ้างของ Mincer คือ

$$\ln pincome = \beta_0 + \beta_1 schooling + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \beta_4 sector + \beta_5 systemilo + \varepsilon$$

โดยที่ $\ln pincome$ คือ รายได้คาดประมาณต่อชั่วโมง
 $schooling$ คือ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา
 exp คือ จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน คำนวณได้ ดังนี้
 จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน = อายุ - จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา - 6
 exp^2 คือ ค่ากำลังสองของจำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน
 $sector$ คือ ประเภทอุตสาหกรรม
 $systemilo$ คือ ประเภทของแรงงานจำแนกตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹³

ทั้งนี้ เปรียบเทียบรายได้ทั้งสองชนิดในรูปแบบรายได้ต่อชั่วโมงและรายได้คาดประมาณคำนวณมาจากตัวอย่างทั้งหมด ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่

¹² การศึกษานี้แบ่งการทำงานตามระดับด้านรายได้ด้วยการเปรียบเทียบรายได้คาดประมาณและรายได้จริงที่ได้รับ ทั้งนี้ รายละเอียดการเลือกสมการเพื่อคำนวณรายได้คาดประมาณแสดงใน ภาคผนวกที่ 18

¹³ องค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนที่มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยคนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีการจดทะเบียน (International Labour Organization, 2020c) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามแรงงานนอกระบบที่กระทรวงแรงงานกำลังเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (กระทรวงแรงงาน, 2564)

ดังนั้น สามารถแบ่งการทำงานตามระดับด้านรายได้ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มผู้ทำงานตามระดับด้านรายได้ คือ การมีรายได้ที่ได้รับจริงต่ำกว่ารายได้ที่ได้จากการคาดประมาณ (กลุ่มอ้างอิง)

- กลุ่มผู้ไม่ทำงานตามระดับด้านรายได้ คือ การมีรายได้ที่ได้รับจริงมากกว่าหรือเท่ากับรายได้ที่ได้จากการคาดประมาณ

โดยสรุปเกณฑ์การแบ่งผู้ทำงานตามระดับของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ดังตาราง 10 ตาราง 10 สรุปเกณฑ์การแบ่งผู้ทำงานตามระดับของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การทำงานตามระดับ	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
ด้านเวลา	ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงและต้องการงานเพิ่ม	
ด้านการศึกษา	มีจำนวนปีการศึกษาสูงกว่าค่าฐานนิยม + 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีวุฒิการศึกษาของตำแหน่งในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา - เปรียบเทียบงานกับระดับการศึกษาที่อ้างอิงจากการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในกรณีที่ไม่แน่ใจว่าตำแหน่งที่ตนเองทำงานใช้วุฒิการศึกษาใด
ด้านรายได้	ค่าจ้างที่ได้รับจริงน้อยกว่าค่าจ้างคาดประมาณที่คำนวณตามแนวคิดการคาดประมาณค่าจ้างของ Mincer	<ul style="list-style-type: none"> - มีค่าจ้างน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ - อัตราค่าจ้างตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2557 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน ในกรณีผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือในกลุ่มงานช่างและงานบริการ - การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ, HR Benchmark พ.ศ. 2559/2560 ในกรณีเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ และการนำเข้าส่งออกสินค้า - เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน ในกรณีที่มีอาชีพไม่เข้าข่ายตามสองกลุ่มแรกหรือเป็นแรงงานนอกระบบ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โครงสร้างอายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ชั่วโมงการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อชั่วโมง ลักษณะประเภทอุตสาหกรรม การกระจายตัวของผู้ทำงานต่อระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ในประเทศไทย โดยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแบ่งตามรุ่นด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ ได้ถ่วงน้ำหนัก (Normalized weights) ข้อมูลเพื่อให้การกระจายเป็นแบบแผนเดียวกันกับประชากร (Hahs-Vaughn, 2005) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าถ่วงน้ำหนัก} = \text{ค่าถ่วงน้ำหนักของสำนักงานสถิติแห่งชาติ} \times (\text{จำนวนตัวอย่างที่อายุ 15 ปี ขึ้นไปที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก/จำนวนประชากรที่อายุ 15 ปี ขึ้นไปที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว})$$

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 49,394 คน ซึ่งได้จากการจัดการข้อมูลและไม่มีถ่วงน้ำหนัก เนื่องจากมีการตัดข้อมูลในตัวแปรที่ไม่ครบไปเพียง 2.5% โดยวิเคราะห์ประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ทั้งในภาพรวมและแต่ละรุ่นด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้วิเคราะห์สำหรับตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบนามมาตราที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม (Wooldridge, 2016) โดยตัวแปรตามในการศึกษานี้ คือ การทำงานต่อระดับด้านเวลาด้านรายได้ และด้านการศึกษา มีการวัดแบบนามมาตราแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ทำงานต่อระดับ และ (2) กลุ่มผู้ไม่ทำงานต่อระดับ การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effects) เพื่ออธิบายความน่าจะเป็นที่จะทำงานต่อระดับระหว่างกลุ่มที่เปรียบเทียบ และแสดงค่า Pseudo R-squared เพื่ออธิบายว่าตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรตามได้เท่าใด (Wooldridge, 2016) ทั้งนี้ ได้ทดสอบ 1) การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) และ 2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปร โดยแสดงรายละเอียดในภาคผนวก 17

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการถอดบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการอธิบายเนื้อหา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์เปรียบเทียบปรากฏการณ์ที่แต่ละรุ่นมีเหมือนหรือต่างกัน เพื่อสรุปเป็นประเด็นหลัก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ถอดทุกคำพูดจากบทสนทนาที่ได้จากการสัมภาษณ์

3.2 อ่านข้อมูลจากการถอดบทสัมภาษณ์ทั้งหมด

3.3 อ่านข้อมูลและลงรหัสเพื่อจำแนกข้อมูลสำหรับการจัดหมวดหมู่ในประเด็นหลัก และประเด็นย่อย

3.4 จัดหมวดหมู่ข้อมูลเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบความเหมือนและความต่าง โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มวัย (ลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย) และระหว่างรุ่น

3.6 ตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการโยงสามเส้าด้วยวิธีการตีความข้อมูล ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและการเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณ

3.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

1. เนื่องจากตัวแปรรายได้ในข้อมูลเชิงปริมาณมีข้อมูลเฉพาะในกลุ่มลูกจ้าง การศึกษานี้ จึงคัดเลือกเฉพาะตัวอย่างที่มีข้อมูลตัวแปรรายได้ ดังนั้น ผลการศึกษาที่ได้จึงใช้อธิบายได้เฉพาะกลุ่มลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน และผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า

2. การศึกษานี้อ้างอิงระดับการศึกษาและอาชีพตามการจัดจำแนกการศึกษาตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education: ISCED 1997) และการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Occupation: ISCO 08) ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติใช้เป็นมาตรฐาน ดังนั้น ผลการศึกษาที่ได้ใช้อธิบายเฉพาะลูกจ้างที่เรียนในหลักสูตรสามัญศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งมีสมมติฐานว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับชั้นใช้ระยะเวลาการเรียนตามหลักสูตรปกติ และมีประเภทอาชีพที่สามารถจำแนกได้ตามมาตรฐานสากลที่ใช้อ้างอิงในการศึกษา

3. เนื่องด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) ในการสุ่มเลือกจึงมีโอกาที่จะเลือกกรณีตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ได้มีการกำหนดเลือกกรณีตัวอย่างที่มีรุ่นต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกรุ่น

บทที่ 4

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสถานการณ์การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงาน และประชากรสูงวัยในประเทศไทย

การศึกษานี้ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยคัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างในประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (1) ลูกจ้างรัฐบาล (2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (3) ลูกจ้างเอกชน และ (4) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า จำนวนรวม 49,394 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและมีงานทำในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ทั้งหมด 120,423 คน คิดเป็น 41.02% และถ่วงน้ำหนัก (Normalized weights) เพื่อให้มีการกระจายสัดส่วนของข้อมูลเป็นแบบแผนเดียวกันกับประชากร

การนำเสนอผลการศึกษาของบทนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งนำเสนอข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และ (2) สถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย ซึ่งนำเสนอด้วยพีระมิดประชากรที่แสดงการเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ทำงานต่ำระดับและผู้ไม่ทำงานต่ำระดับ จำแนกตามเพศและรุ่น และการกระจายตัวของผู้ทำงานต่ำระดับในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย

4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 11 ได้แสดงสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโพรบิท (Probit Model) ของการศึกษานี้ โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะส่วนบุคคล คือ รุ่นและเพศ (2) ลักษณะด้านการศึกษา คือ ระดับการศึกษา (3) ลักษณะด้านครอบครัว คือ สถานภาพสมรส (4) ลักษณะด้านการทำงาน คือ รายได้ สถานะการจ้างงาน และประเภทอาชีพ และ (5) ลักษณะด้านบริบทแวดล้อม คือ ประเภทอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภูมิภาคที่อยู่อาศัย

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

รุ่น

จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เป็นลูกจ้างกลุ่มใหญ่ที่สุด (ร้อยละ 46.54 มีอายุเฉลี่ย 45.28 ปี) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่เป็นกลุ่มลูกจ้างรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (ร้อยละ 46.53 มีอายุเฉลี่ย 27.82 ปี)

ถัดมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.63 และมีอายุเฉลี่ย 58.01 ปี) ถัดมา คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.19 และมีอายุเฉลี่ย 63.29 ปี) และ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่แม้ว่าจะอยู่ในวัยสูงอายุแล้ว แต่ก็ยังคงทำงานอยู่ (ร้อยละ 0.11 มีอายุเฉลี่ย 77.51 ปี และมีอายุสูงสุดถึง 87 ปี)

เพศ

ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศชายมีสัดส่วนมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย (ร้อยละ 54.45 และร้อยละ 45.55 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นก็พบว่า เพศชายมีสัดส่วนมากกว่าเพศหญิงคล้ายกัน โดยลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิงมากที่สุดเมื่อเทียบกับรุ่นอื่น ๆ (ร้อยละ 61.70 และร้อยละ 38.30 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 60.62 และร้อยละ 39.38 ตามลำดับ) ถัดมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 54.13 และร้อยละ 45.87 ตามลำดับ) ซึ่งใกล้เคียงกับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 53.79 และร้อยละ 46.21 ตามลำดับ) แต่สำหรับลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 50.58 และร้อยละ 49.42 ตามลำดับ)

4.1.2 ลักษณะด้านการศึกษา

ระดับการศึกษา

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี (ร้อยละ 37.05) รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 0-6 ปี (ร้อยละ 30.73) มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี (ร้อยละ 21.60) มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือได้รับการศึกษา 13-15 ปี (ร้อยละ 6.82) มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาโท หรือได้รับการศึกษา 17-18 ปี (ร้อยละ 3.60) และมีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาเอก หรือได้รับการศึกษา 19-21 ปี (ร้อยละ 0.20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า คนรุ่นหลังได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 0-6 ปี (ร้อยละ 90.11 ร้อยละ 79.10 และร้อยละ 47.71 ตามลำดับ) และแม้ว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 0-6 ปี (ร้อยละ

38.16) แต่พบว่า คนกลุ่มนี้มีระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี และมีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 30.08 และร้อยละ 21.01 ตามลำดับ) และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y เกือบครึ่งหนึ่งของทั้งหมดมีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี หรือ (ร้อยละ 47.35) รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี (ร้อยละ 23.15)

4.1.3 ลักษณะด้านครอบครัว

สถานภาพสมรส

ในภาพรวม สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว (ร้อยละ 62.46) รองลงมา คือ โสด (ร้อยละ 29.49) หย่า/แยก (ร้อยละ 5.94) และ ม่าย (ร้อยละ 2.11) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของทุกรุ่นมีสถานภาพสมรสคือ แต่งงาน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers มีสัดส่วนของผู้ที่แต่งงานมากที่สุด (ร้อยละ 77.90) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 74.30) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 71.71) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 48.81) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 45.66) ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม สัดส่วนของสถานภาพสมรสในลำดับถัดมาของแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกัน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีสัดส่วนของสถานภาพสมรสเหมือนกัน คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แต่งงาน รองลงมา คือ โสด (ร้อยละ 46.89 และร้อยละ 15.43 ตามลำดับ) หย่า/แยก (ร้อยละ 4.07 และร้อยละ 7.70 ตามลำดับ) และ ม่าย (ร้อยละ 0.23 และร้อยละ 2.57 ตามลำดับ)

ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation แต่งงาน รองลงมา คือ ม่าย (ร้อยละ 7.88 ร้อยละ 14.92 และร้อยละ 45.31 ตามลำดับ) โสด (ร้อยละ 7.44 ร้อยละ 6.70 และ ร้อยละ 6.40 ตามลำดับ) และ หย่า/แยก (ร้อยละ 6.78 ร้อยละ 6.67 และร้อยละ 2.63 ตามลำดับ)

4.1.4 ลักษณะด้านการทำงาน

รายได้

ในภาพรวม รายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 85.62 บาทต่อชั่วโมงซึ่งมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ¹⁴ 2 เท่า โดยรายได้ต่อชั่วโมงต่ำสุด เท่ากับ 5 บาท ขณะที่รายได้ต่อชั่วโมงสูงสุด เท่ากับ 2,039.79 บาท และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของรายได้ต่อชั่วโมงพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 37.50-84.99 บาทต่อชั่วโมงหรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่น้อยกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 58.65) รองลงมา คือ มีรายได้ 85 บาทต่อชั่วโมง ขึ้นไป หรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 28.56) และมีรายได้ต่ำกว่า 37.5 บาทต่อชั่วโมงหรือมีรายได้น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (ร้อยละ 12.79) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นแล้วพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและค่าจ้างเฉลี่ย คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีรายได้ 37.50-84.99 บาทต่อชั่วโมงหรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่น้อยกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 67.18 และ ร้อยละ 52.35 ตามลำดับ) และสำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ส่วนใหญ่มีรายได้ 85 บาทต่อชั่วโมง ขึ้นไป หรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 43.63)

ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างสูงวัยกลับพบว่าลูกจ้างมีแนวโน้มจะมีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างเฉลี่ยและค่าจ้างขั้นต่ำ โดยลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ส่วนใหญ่มีรายได้ 37.50-84.99 บาทต่อชั่วโมง หรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่น้อยกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 48.69) และสำหรับลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation เกินครึ่งหนึ่งมีรายได้ต่ำกว่า 37.5 บาทต่อชั่วโมง หรือมีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (ร้อยละ 57.53)

สถานะการจ้างงาน

ในภาพรวม สถานะการจ้างงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 74.58) รองลงมา คือ ลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 17.41) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (ร้อยละ 5.63) และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 2.38) ตามลำดับ

¹⁴ ผู้วิจัยคำนวณค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมงจาก $300/8 = 37.5$ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มจังหวัดที่มีอัตราต่ำที่สุด พ.ศ. 2560 เท่ากับ 300 บาท และชั่วโมงการทำงานปกติที่กฎหมายกำหนดเท่ากับ 8 ชั่วโมงต่อวัน (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ, 2559, 7 ธันวาคม)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ ลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยเป็นมีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างเอกชน โดยในกลุ่มลูกจ้างวัย แรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และลูกจ้างวัย แรงงาน รุ่น Baby Boomers มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 82.10 ร้อยละ 69.79 และร้อยละ 47.38 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 11.91 ร้อยละ 21.45 และร้อยละ 38.59 ตามลำดับ) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (ร้อยละ 4.02 ร้อยละ 6.04 และร้อยละ 9.35 ตามลำดับ) และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 1.97 ร้อยละ 2.71 และร้อยละ 4.68 ตามลำดับ)

ในการทำงานเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation เป็นลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 66.08 และร้อยละ 61.79 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (ร้อยละ 17.90 และร้อยละ 33.90) ลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 15.12 และร้อยละ 4.31) ตามลำดับ และมีเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่เป็น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 0.90)

ประเภทอาชีพ

ในภาพรวม ประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในประเภทอาชีพระดับ ทักษะที่ 2¹⁵ (ร้อยละ 56.86) รองลงมา คือ อาชีพระดับทักษะที่ 3-4¹⁶ (ร้อยละ 24.58) และอาชีพ ระดับทักษะที่ 1¹⁷ (ร้อยละ 18.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และลูกจ้างวัยแรงงาน

¹⁵อาชีพระดับทักษะที่ 2 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ชับชิ้นยานยนต์ บำรุงรักษาและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและเครื่องจักร คำนวณและจัดเก็บข้อมูล โดยอาชีพระดับทักษะที่ 2 ได้แก่ เสมียน พนักงานบริการ ผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านเกษตร ป่าไม้และประมง ช่างฝีมือและ ผู้ปฏิบัติการ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและการประกอบ

¹⁶อาชีพระดับทักษะที่ 3-4 คือ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคนิคและการปฏิบัติที่มี ความยุ่งยากซับซ้อน ทำการวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะ โดยอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติ กฎหมาย ผู้จัดการโรงแรม การค้า และบริการ

¹⁷อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง) คือ อาชีพที่ใช้แรงกายเป็นหลัก หากมีการใช้เครื่องมือก็จะเป็นเครื่องมือชนิดใช้ มือถือ เช่น พลั่ว เสียม หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าง่าย ๆ เช่น เครื่องดูดฝุ่น โดยอาชีพระดับทักษะที่ 1 ได้แก่ คนงานและผู้ช่วยทำ ความสะอาด คนงานด้านการเกษตร ประมง และป่าไม้ คนงานเหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต และการขนส่ง ผู้ช่วย ประกอบอาหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านขยะ

รุ่น Baby Boomers อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 (ร้อยละ 62.33 ร้อยละ 53.26 และร้อยละ 41.35 ตามลำดับ) รองลงมา คือ อาชีพระดับทักษะที่ 3-4 (ร้อยละ 20.85 ร้อยละ 27.87 และร้อยละ 38.54 ตามลำดับ) และอาชีพระดับทักษะที่ 1 (ร้อยละ 16.82 ร้อยละ 18.87 และร้อยละ 20.11 ตามลำดับ) ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 (ร้อยละ 47.63 และร้อยละ 45.34 ตามลำดับ) รองลงมา คือ อาชีพระดับทักษะที่ 1 (ร้อยละ 36.70 และร้อยละ 44.33) และอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 (ร้อยละ 15.67 และร้อยละ 10.33 ตามลำดับ) ตามลำดับ

4.1.5 ลักษณะด้านบริบทแวดล้อม

ประเภทอุตสาหกรรม

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ (ร้อยละ 54.48) รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 35.97) และภาคเกษตร (ร้อยละ 9.55) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers มีสัดส่วนคล้ายในภาพรวม คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ (ร้อยละ 54.54 ร้อยละ 54.37 และร้อยละ 61.86 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 38 ร้อยละ 35.52 และร้อยละ 24.43 ตามลำดับ) และภาคเกษตร (ร้อยละ 7.46 ร้อยละ 10.11 และร้อยละ 13.71 ตามลำดับ)

ในการทำงานเดียวกัน ในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการ (ร้อยละ 47.80) รองลงมา คือ ภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 26.26) และภาคเกษตร (ร้อยละ 25.94) ตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร (ร้อยละ 40.47) รองลงมา คือ ภาคบริการ (ร้อยละ 34.35) และภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 25.18) ตามลำดับ

เขตการปกครอง

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตเมือง (ร้อยละ 54.29) รองลงมา คือ เขตชนบท (ร้อยละ 45.71) เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่นอาศัยอยู่ในเขตเมือง โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X อาศัยอยู่ในเขตเมืองมากกว่ารุ่นอื่น (ร้อยละ 54.75) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 54.49) และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby

Boomers (ร้อยละ 53.89) ในขณะที่ลูกจ้างสูงวัยส่วนใหญ่ทั้งรุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation มีสัดส่วนผู้อาศัยอยู่ในเขตชนบทมากกว่าเขตเมือง (ร้อยละ 54.46 และร้อยละ 62.21 ตามลำดับ)

ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่ภาคกลาง (ร้อยละ 38.61) รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 19.66) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 15.98) ภาคเหนือ (ร้อยละ 12.88) และ ภาคใต้ (ร้อยละ 12.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของทุกรุ่นอาศัยอยู่ภาคกลาง แต่สัดส่วนของภูมิภาคที่อยู่อาศัยในลำดับถัดไปแตกต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ส่วนใหญ่อาศัยของอยู่ภาคกลาง (ร้อยละ 39.40) รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 20.36) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 15.21) ภาคใต้ (ร้อยละ 13.25) และภาคเหนือ (ร้อยละ 11.78) ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ภาคกลาง (ร้อยละ 38.62) รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 19.66) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 16.39) ภาคเหนือ (ร้อยละ 12.85) และภาคใต้ (ร้อยละ 12.48) ตามลำดับ และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ส่วนใหญ่อาศัยของอยู่ภาคกลาง (ร้อยละ 30.89) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 20.18) ภาคเหนือ (ร้อยละ 19.06) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 16.97) และภาคใต้ (ร้อยละ 12.90) ตามลำดับ

สำหรับลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบว่ามีการกระจายสัดส่วนของที่อยู่อาศัยคล้ายกัน คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่ภาคกลาง (ร้อยละ 35.65 และร้อยละ 43.12 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ภาคเหนือ (ร้อยละ 21.72 และร้อยละ 24.68 ตามลำดับ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 16.44 และร้อยละ 16.91 ตามลำดับ) ภาคใต้ (ร้อยละ 13.14 และร้อยละ 9.67 ตามลำดับ) และ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 13.05 และร้อยละ 5.62 ตามลำดับ) ตามลำดับ

ตาราง 11 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสติปัญญา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม และรุ่นของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย

ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	X	BB ¹⁸ (57-59ปี)	BB ¹⁹ (60-74ปี)	Silent
รุ่น (n = 49,394)	100	46.53	46.54	3.63	3.19	0.11
อายุเฉลี่ย (ปี)	39.79	27.82	45.28	58.01	63.29	77.51
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12.01	4.88	5.98	0.81	3.37	2.68
อายุต่ำสุด (ปี)	15	15	36	57	60	75
อายุสูงสุด (ปี)	87	35	56	59	74	87
เพศ (n = 49,394)						
ชาย	54.45	53.79	54.13	60.62	61.70	49.42
หญิง	45.55	46.21	45.87	39.38	38.30	50.58
ระดับการศึกษา (n = 49,394)						
ไม่เกินประถมศึกษา (0-6 ปี)	30.73	18.52	38.16	47.71	79.10	90.11
มัธยมศึกษา/ปวช. (7-12 ปี)	37.05	47.35	30.08	18.26	10.94	6.14
ปวส./ปวท. (13-15 ปี)	6.82	8.83	5.39	4.2	1.21	2.59
ปริญญาตรี (16 ปี)	21.60	23.15	21.01	23.04	6.93	0.43
ปริญญาโท (17-18 ปี)	3.60	0.21	5.05	6.35	1.25	0.73
ปริญญาเอก (19-21 ปี)	0.20	1.94	0.03	0.44	0.57	-
จำนวนปีที่ศึกษาเฉลี่ย (ปี)	10.25	11.11	10.07	9.61	5.73	4.52
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.89	4.38	4.98	5.68	4.30	3.27
จำนวนปีที่ศึกษาต่ำสุด (ปี)	0	0	0	0	0	0
จำนวนปีที่ศึกษาสูงสุด (ปี)	21	21	21	21	21	18

¹⁸ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (57-59 ปี)

¹⁹ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-74 ปี)

ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	X	BB ¹⁸ (57-59ปี)	BB ¹⁹ (60-74ปี)	Silent
สถานภาพสมรส (n = 49,394)						
โสด	29.49	46.89	15.43	7.44	6.70	6.40
แต่งงาน	62.46	48.81	74.30	77.90	71.71	45.66
ม่าย	2.11	0.23	2.57	7.88	14.92	45.31
หย่า/แยก	5.94	4.07	7.70	6.78	6.67	2.63
รายได้ต่อชั่วโมง (n = 49,394)						
ต่ำกว่า 37.5 บาทต่อชั่วโมง	12.79	10.58	13.03	16.92	35.22	57.53
37.50-84.99 บาทต่อชั่วโมง	58.65	67.18	52.35	39.45	48.69	38.71
85 บาทต่อชั่วโมง ขึ้นไป	28.56	22.24	34.62	43.63	16.09	3.76
รายได้ต่อชั่วโมงเฉลี่ย (บาท)	85.62	66.35	95.29	157.11	73.99	42.50
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	86.19	45.09	94.05	157.15	105.64	53.28
รายได้ต่อชั่วโมงต่ำสุด (บาท)	5	6.56	5.71	6.7	5	8.15
รายได้ต่อชั่วโมงสูงสุด (บาท)	2,039.79	1,785.71	2,039.79	1,250	1,260.71	364.58
สถานะการจ้างงาน (n = 49,394)						
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า	5.63	4.02	6.04	9.35	17.90	33.90
ลูกจ้างรัฐบาล	17.41	11.91	21.45	38.59	15.12	4.31
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	2.38	1.97	2.71	4.68	0.90	-
ลูกจ้างเอกชน	74.58	82.10	69.79	47.38	66.08	61.79
ประเภทอาชีพ (n = 49,394)						
อาชีพระดับทักษะที่ 1	18.56	16.82	18.87	20.11	36.70	44.33
อาชีพระดับทักษะที่ 2	56.86	62.33	53.26	41.35	47.63	45.34
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	24.58	20.85	27.87	38.54	15.67	10.33

ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	X	BB ¹⁸ (57-59ปี)	BB ¹⁹ (60-74ปี)	Silent
ประเภทอุตสาหกรรม (n = 49,394)						
ภาคเกษตร	9.55	7.46	10.11	13.71	25.94	40.47
ภาคอุตสาหกรรม	35.97	38.00	35.52	24.43	26.26	25.18
ภาคบริการ	54.48	54.54	54.37	61.86	47.80	34.35
เขตการปกครอง (n = 49,394)						
เขตเมือง	54.29	54.49	54.75	53.89	45.54	37.79
เขตชนบท	45.71	45.51	45.25	46.11	54.46	62.21
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย (n = 49,394)						
กรุงเทพมหานคร	19.66	20.36	19.66	16.97	13.05	5.62
ภาคเหนือ	12.88	11.78	12.85	19.06	21.72	24.68
ภาคกลาง	38.61	39.40	38.62	30.89	35.65	43.12
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	15.98	15.21	16.39	20.18	16.44	16.91
ภาคใต้	12.87	13.25	12.48	12.90	13.14	9.67

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

หมายเหตุ: ผลการวิเคราะห์ได้ถ่วงน้ำหนัก (Normalized weights) เพื่อให้มีการกระจายสัดส่วนของข้อมูลเป็นแบบแผนเดียวกันกับประชากรแล้ว

4.2 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย

จากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีการทำงานต่ำระดับในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย โดยผลการศึกษานี้ได้รายงานสถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย แบ่งตามประเภทการทำงานต่ำระดับ 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา และการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ และนำเสนอสถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทยด้วยพีระมิดประชากรที่แสดงการเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ทำงานต่ำระดับและผู้ไม่ทำงานต่ำระดับ จำแนกตามเพศและรุ่น และการกระจายตัวของผู้ทำงานต่ำระดับในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย

4.2.1 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านเวลา

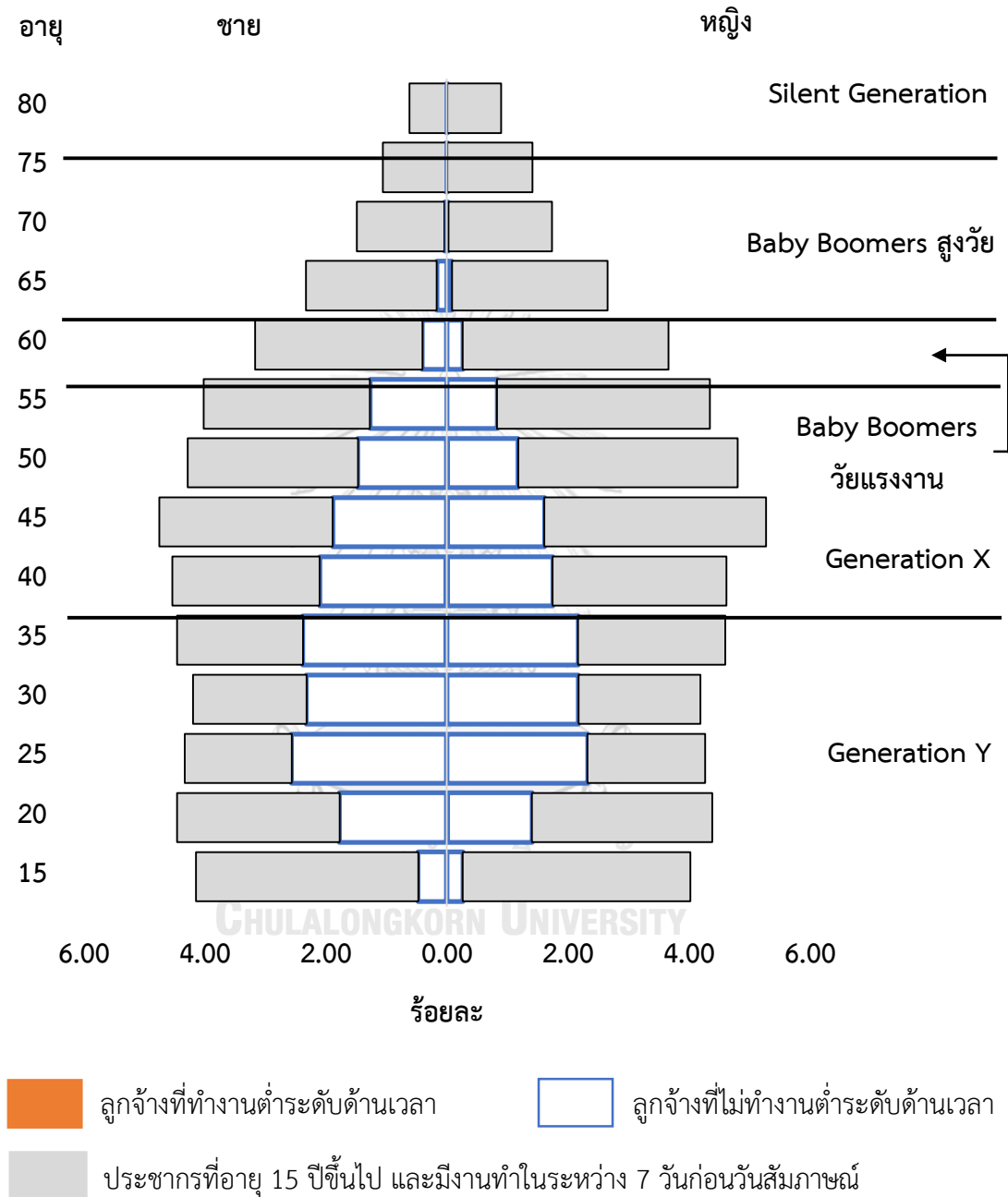
4.2.1.1 พีระมิดประชากรของลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

รูป 13 แสดงโครงสร้างประชากรที่อายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 46.54) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 46.53) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.63) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.19) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 0.11) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานต่ำระดับด้านเวลาพบว่า ในภาพรวม ประเทศไทยมีลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลา เพียงร้อยละ 0.49 ของลูกจ้างทั้งหมด โดยเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 1.18) มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุด รองลงมา คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 0.67) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 0.54) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 0.42) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 0.26) และ ตามลำดับ (ตาราง 12)

เมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลาพบว่า เพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 56.22 และร้อยละ 43.78) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า เพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าเพศหญิงทุกรุ่น ยกเว้นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 72.91 และร้อยละ 27.09 ตามลำดับ) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่มีแต่เพศหญิงที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลา (ตาราง 13)

รูป 13 พีระมิตประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับด้านเวลา



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

ตาราง 12 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงานตําระดับด้านเวลาและรุ่น

รุ่น	ไม่ทำงานตําระดับด้านเวลา		ทำงานตําระดับด้านเวลา	รวม
	ทำงานมากกว่าและเท่ากับ 35 ชม./สัปดาห์	ทำงานน้อยกว่า 35 ชม./สัปดาห์ และไม่ต้องการทำงานเพิ่ม		
ภาพรวม	94.25	5.26	0.49	100
Generation Y	95.39	4.19	0.42	100
Generation X	93.99	5.47	0.54	100
BB วัยแรงงาน	91.74	0.08	0.26	100
BB สูงวัย	84.82	0.14	1.18	100
Silent Generation	75.51	23.83	0.67	100

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

ตาราง 13 ร้อยละการทำงานตําระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ

รุ่น	ชาย	หญิง
ภาพรวม	56.22	43.78
Generation Y	55.58	44.42
Generation X	55.17	44.83
BB วัยแรงงาน	27.09	72.91
BB สูงวัย	75.09	24.91
Silent Generation	-	100.00

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.2.1.2 การกระจายตัวของผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลาในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ในภาพรวมพบว่า ประเทศไทยมีการทำงานต่ำระดับด้านเวลาอยู่ในระดับต่ำ เพียงร้อยละ 0.49 โดยภาคใต้ มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุด (ร้อยละ 1.35) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 0.75) ภาคเหนือ (ร้อยละ 0.71) ภาคกลาง (ร้อยละ 0.27) และ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 0.03) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละจังหวัดพบว่า พังงา เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุดในประเทศไทย (ร้อยละ 5.98) รองลงมา คือ นครศรีธรรมราช (ร้อยละ 4.33) ชัยนาท (ร้อยละ 3.89) บุรีรัมย์ (ร้อยละ 3.68) และกำแพงเพชร (ร้อยละ 3.4) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา จำแนกตามภูมิภาคพบว่า กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในระดับต่ำ (ร้อยละ 0.03) สำหรับภาคเหนือมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลากระจุกตัวในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง โดยจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ กำแพงเพชร (ร้อยละ 3.40) รองลงมา คือ อุทัยธานี (ร้อยละ 2.04) สุโขทัย (ร้อยละ 1.81) นครสวรรค์ (ร้อยละ 1.21) และเพชรบูรณ์ (ร้อยละ 1.13) ตามลำดับ

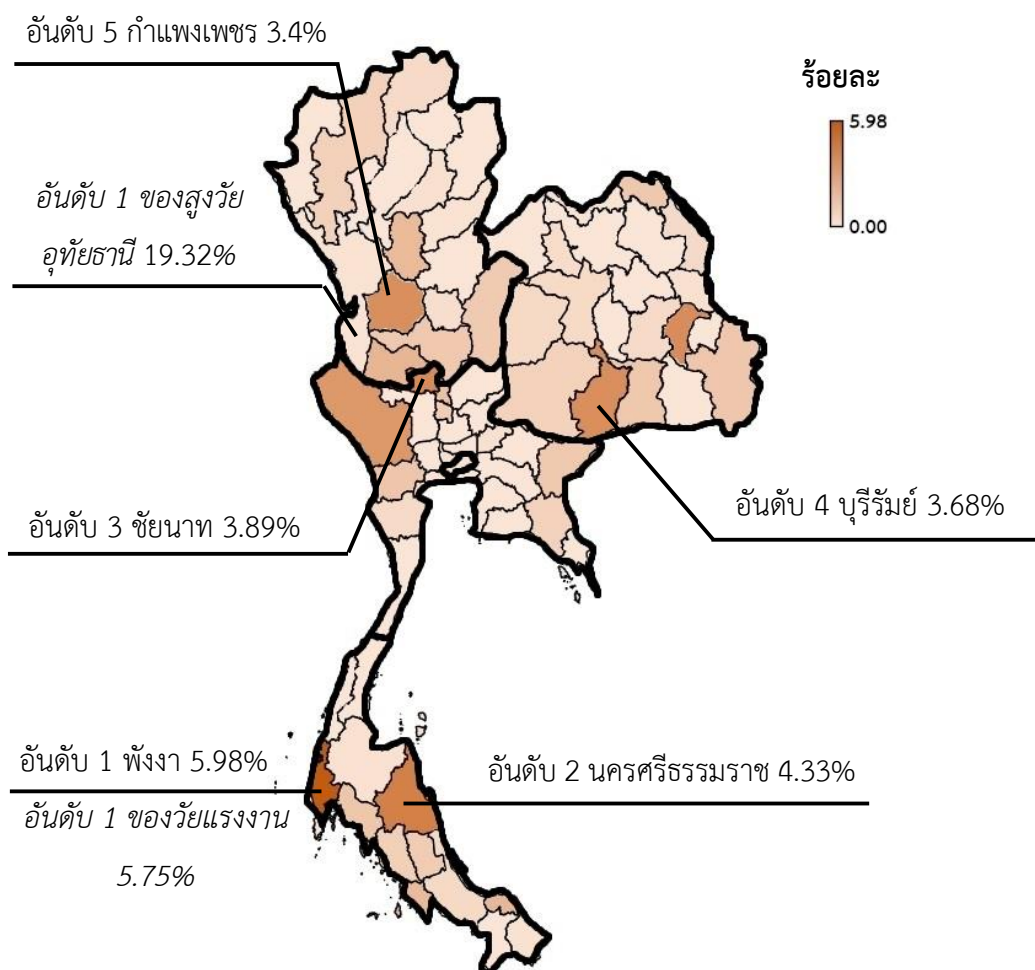
ภาคกลางพบว่า ชัยนาทและกาญจนบุรี มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาสูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน (ร้อยละ 3.89 และร้อยละ 3.25 ตามลำดับ) รองลงมา คือ สิงห์บุรี (ร้อยละ 1.57) ราชบุรี (ร้อยละ 1.32) และสระแก้ว (ร้อยละ 1.21) ตามลำดับ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า บุรีรัมย์ มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาสูงสุดในภูมิภาค (ร้อยละ 3.68) ในขณะที่จังหวัดอื่น ๆ ในลำดับถัดมามีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในระดับต่ำ ได้แก่ ยโสธร (ร้อยละ 1.56) อุบลราชธานี (ร้อยละ 1.27) สุรินทร์ (ร้อยละ 1.26) และบึงกาฬ (ร้อยละ 1.25) ตามลำดับ

ภาคใต้พบว่า พังงา มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลาสูงสุดในภูมิภาคและสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งในประเทศ (ร้อยละ 5.98) รองลงมา คือ นครศรีธรรมราช (ร้อยละ 4.33) ปัตตานี (ร้อยละ 1.93) สตูล (ร้อยละ 1.80) และกระบี่ (ร้อยละ 1.30) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามช่วงวัยพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน พังงา มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุด (ร้อยละ 5.75) รองลงมา คือ นครศรีธรรมราช (ร้อยละ 4.33) กำแพงเพชร (ร้อยละ 3.58) กาญจนบุรี (ร้อยละ 3.35) และบุรีรัมย์ (ร้อยละ 2.96) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า อุทัยธานี มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุด (ร้อยละ 19.32) รองลงมา คือ บุรีรัมย์ (ร้อยละ 15.82) ชัยนาท (ร้อยละ 15.11) ร้อยเอ็ด (ร้อยละ 12.58) และ พังงา (ร้อยละ 10.50) ตามลำดับ

รูป 14 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

$$\text{หมายเหตุ} \quad \text{ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านเวลา} = \frac{\text{ลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลา} \times 100}{\text{ลูกจ้างทั้งหมด}}$$

ตาราง 14 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านเวลาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด

ลำดับของภาค	ลำดับของประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านเวลา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
1	47	กรุงเทพมหานคร	0.03	0	0.03
ภาคเหนือ			0.7	0.86	0.71
1	5	กำแพงเพชร	3.58	0	3.40
2	7	อุทัยธานี	0.60	19.32	2.04
3	9	สุโขทัย	1.84	1.29	1.81
4	19	นครสวรรค์	1.27	0	1.21
5	20	เพชรบูรณ์	1.17	0	1.13
6	24	เชียงใหม่	0.88	0	0.84
7	31	เชียงราย	0.34	1.70	0.42
8	35	พิจิตร	0.30	0	0.28
9	37	แพร่	0.21	0	0.20
10	44	ตาก	0.13	0	0.13
11	45	อุตรดิตถ์	0.10	0	0.09
12	48	ลำพูน	0	0	0
12	48	ลำปาง	0	0	0
12	48	น่าน	0	0	0
12	48	พะเยา	0	0	0
12	48	แม่ฮ่องสอน	0	0	0
12	48	พิษณุโลก	0	0	0
ภาคกลาง			0.25	0.9	0.27
1	3	ชัยนาท	3.03	15.11	3.89
2	6	กาญจนบุรี	3.35	1.41	3.25

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านเวลา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
3	11	สิงห์บุรี	1.64	0	1.57
4	13	ราชบุรี	1.43	0	1.32
5	18	สระแก้ว	1.03	7.62	1.21
6	22	อ่างทอง	0.84	3.65	1.00
7	25	จันทบุรี	0.88	0	0.82
8	32	เพชรบุรี	0.21	3.88	0.41
9	36	สมุทรสงคราม	0.27	0	0.25
10	38	นครนายก	0	6.04	0.19
11	40	นนทบุรี	0.19	0	0.18
12	46	สมุทรสาคร	0	2.45	0.04
13	48	สมุทรปราการ	0	0	0
13	48	ปทุมธานี	0	0	0
13	48	พระนครศรีอยุธยา	0	0	0
13	48	ลพบุรี	0	0	0
13	48	สระบุรี	0	0	0
13	48	ชลบุรี	0	0	0
13	48	ระยอง	0	0	0
13	48	ตราด	0	0	0
13	48	ฉะเชิงเทรา	0	0	0
13	48	ปราจีนบุรี	0	0	0
13	48	สุพรรณบุรี	0	0	0
13	48	นครปฐม	0	0	0
13	48	ประจวบคีรีขันธ์	0	0	0

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านเวลา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			0.68	2.63	0.75
1	4	บุรีรัมย์	2.96	15.82	3.68
2	12	ยโสธร	1.63	0	1.56
3	15	อุบลราชธานี	1.3	0	1.27
4	16	สุรินทร์	0.96	5.82	1.26
5	17	บึงกาฬ	1.03	0	1.25
5	26	นครราชสีมา	0.82	0	0.80
6	28	ชัยภูมิ	0.51	0	0.48
7	29	ร้อยเอ็ด	0.17	12.58	0.47
8	30	ขอนแก่น	0.44	0	0.44
9	33	หนองบัวลำภู	0.35	0	0.33
10	34	นครพนม	0.3	0	0.30
11	39	มุกดาหาร	0.19	0	0.19
12	43	หนองคาย	0.14	0	0.13
13	48	ศรีสะเกษ	0	0	0
13	48	อำนาจเจริญ	0	0	0
13	48	อุดรธานี	0	0	0
13	48	เลย	0	0	0
13	48	มหาสารคาม	0	0	0
13	48	กาฬสินธุ์	0	0	0
13	48	สกลนคร	0	0	0
ภาคใต้			1.34	1.68	1.35
1	1	พังงา	5.75	10.50	5.98
2	2	นครศรีธรรมราช	4.33	4.34	4.33

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านเวลา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
3	8	ปัตตานี	1.79	5.25	1.93
4	10	สตูล	1.85	0	1.80
5	14	กระบี่	1.32	0	1.30
6	21	พัทลุง	1.08	0	1.04
7	23	ตรัง	0.95	0	0.88
8	27	สงขลา	0.6	0	0.58
9	41	สุราษฎร์ธานี	0.16	0	0.16
10	42	นราธิวาส	0.15	0	0.15
11	48	ภูเก็ต	0	0	0
11	48	ระนอง	0	0	0
11	48	ชุมพร	0	0	0
11	48	ยะลา	0	0	0

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.2.2 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

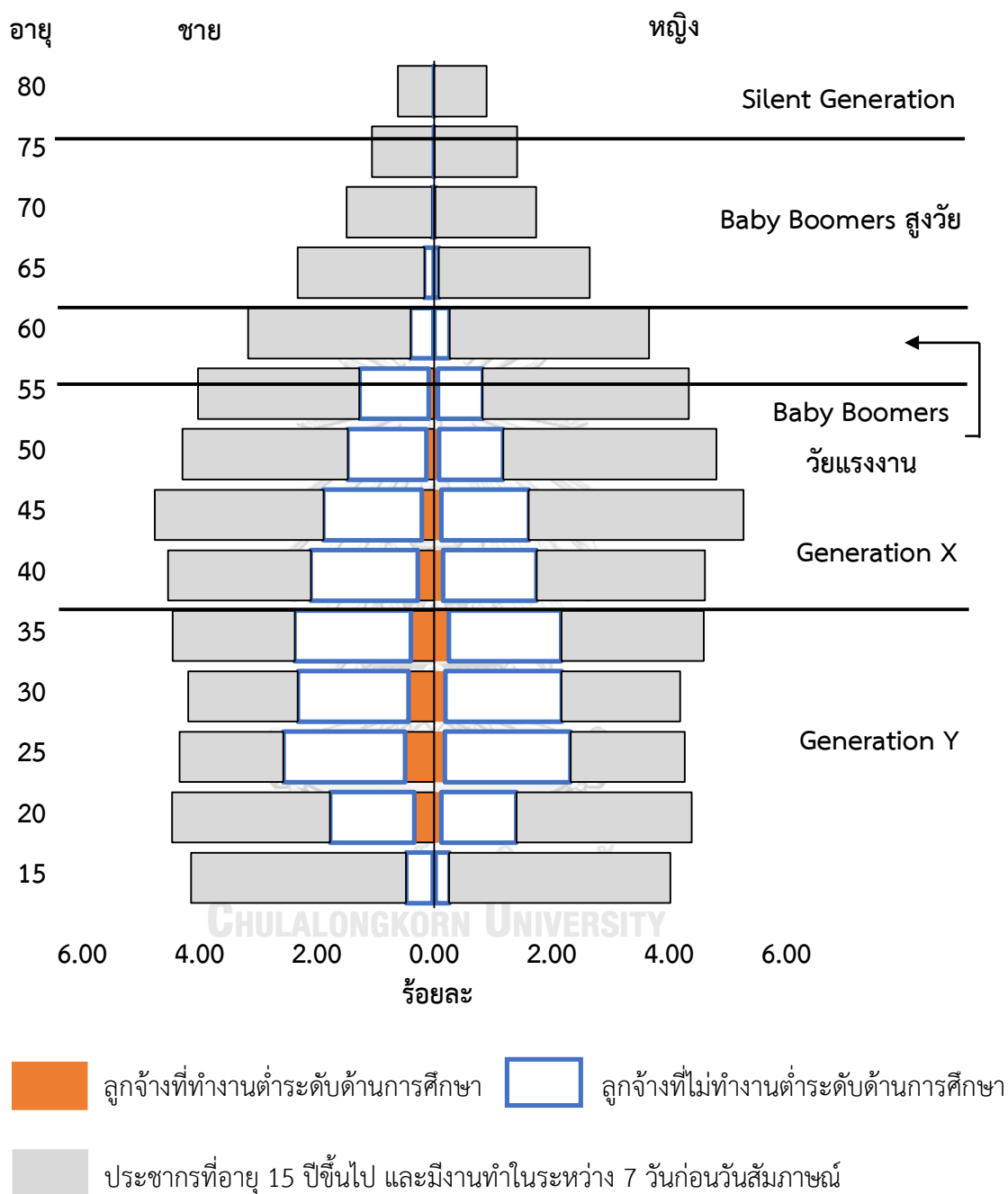
4.2.2.1 พิธีมิตประชากรของลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

รูป 15 แสดงโครงสร้างประชากรที่อายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 46.54) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 46.53) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.63) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.19) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 0.11) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ร้อยละ 11.7 ของลูกจ้างทั้งหมด โดยเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 13.83) มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 10.56) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 7.43) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 2.32) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 0.73) ตามลำดับ (ตาราง 15)

เมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 66.3 และร้อยละ 33.7 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า เพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าเพศหญิงทุกรุ่น ยกเว้นลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่มีแต่เพศชายที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ทั้งนี้ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีสัดส่วนเพศชายทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าเพศหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 78.66 และร้อยละ 21.34 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 70.14 และร้อยละ 29.86 ตามลำดับ) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 61.37 และร้อยละ 38.63 ตามลำดับ) และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 60.8 และร้อยละ 39.2 ตามลำดับ) (ตาราง 16)

รูป 15 พีระมิดประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับด้านการศึกษ



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.2.2.2 การกระจายตัวของผู้ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ในภาพรวมพบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ร้อยละ 11.7 โดยภาคเหนือ มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 12.94) รองลงมา คือ ภาคใต้ (ร้อยละ 12.82) ภาคกลาง (ร้อยละ 11.74) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 11.27) และกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 10.41) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละจังหวัดพบว่า ลำพูน เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านศึกษามากที่สุดในประเทศไทย (ร้อยละ 18.16) รองลงมา คือ สงขลา (ร้อยละ 17.05) แพร่ (ร้อยละ 16.94) น่าน (ร้อยละ 16.80) และสุโขทัย (ร้อยละ 15.82) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา จำแนกตามภูมิภาคพบว่า กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ร้อยละ 10.41 สำหรับภาคเหนือมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษากระจุกตัวในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน โดย ลำพูน มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงสุดในภูมิภาคและในประเทศ (ร้อยละ 18.16) รองลงมา คือ แพร่ ซึ่งมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงที่สุดเป็นอันดับสามในประเทศ (ร้อยละ 16.94) น่าน (ร้อยละ 16.80) สุโขทัย (ร้อยละ 15.82) และอุตรดิตถ์ (ร้อยละ 15.24) ตามลำดับ

ภาคกลางพบว่า สิงห์บุรี มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงที่สุดในภูมิภาค (ร้อยละ 15.51) รองลงมา คือ ระยอง (ร้อยละ 15.38) พระนครศรีอยุธยา (ร้อยละ 15.20) ลพบุรี (ร้อยละ 14.66) และปทุมธานี (ร้อยละ 13.75) ตามลำดับ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า อำนาจเจริญ มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงที่สุดในภูมิภาค (ร้อยละ 13.66) รองลงมา คือ นครพนม (ร้อยละ 13.15) ชัยภูมิ (ร้อยละ 13.13) นครราชสีมา (ร้อยละ 12.82) และร้อยเอ็ด (ร้อยละ 12.31) ตามลำดับ

ภาคใต้พบว่า สงขลา มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงที่สุดในภูมิภาคและสูงที่สุดเป็นอันดับสองในประเทศ (ร้อยละ 17.05) รองลงมา คือ ตรัง (ร้อยละ 15.45) พัทลุง (ร้อยละ 15.35) นครศรีธรรมราช (ร้อยละ 14.64) และกระบี่ (ร้อยละ 14.09) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามช่วงวัยพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลำพูน มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 19.64) รองลงมา คือ น่าน (ร้อยละ 18.27) แพร่ (ร้อยละ 18.04) สงขลา (ร้อยละ 17.55) และสุโขทัย (ร้อยละ 16.36) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า อุบลราชธานี มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับด้านศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 12.98) รองลงมา คือ ฉะเชิงเทรา (ร้อยละ 10.99) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 9.01) นครพนม (ร้อยละ 8.64) และร้อยเอ็ด (ร้อยละ 8.35) ตามลำดับ

ตาราง 15 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงาน
 ต่ำระดับด้านการศึกษาและรุ่น

รุ่น	ไม่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา	ทำงานต่ำระดับด้าน การศึกษา	รวม
ภาพรวม	88.3	11.7	100
Generation Y	86.17	13.83	100
Generation X	89.44	10.56	100
BB วัยแรงงาน	92.57	7.43	100
BB สูงวัย	97.68	2.32	100
Silent Generation	99.27	0.73	100

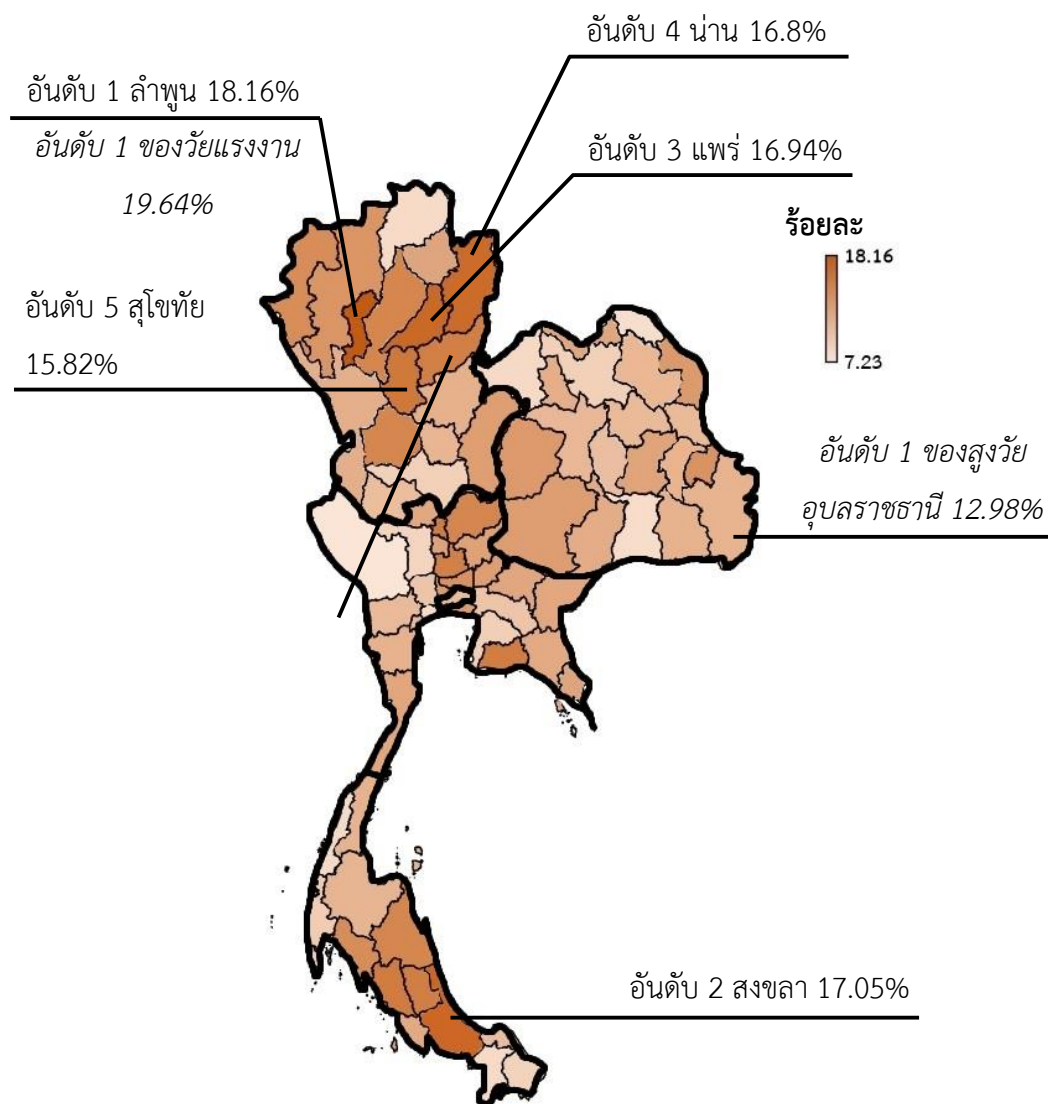
ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
 สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

ตาราง 16 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย
 พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ

รุ่น	ชาย	หญิง
ภาพรวม	66.3	33.7
Generation Y	70.14	29.86
Generation X	61.37	38.63
BB วัยแรงงาน	60.8	39.2
BB สูงวัย	78.66	21.34
Silent Generation	100.00	-

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
 สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

รูป 16 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

หมายเหตุ ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา = $\frac{\text{ลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา}}{\text{ลูกจ้างทั้งหมด}} \times 100$

ตาราง 17 ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
1	57	กรุงเทพมหานคร	10.44	9.01	10.41
ภาคเหนือ			13.65	1.06	12.94
1	1	ลำพูน	19.64	0	18.16
2	3	แพร่	18.04	3.77	16.94
3	4	น่าน	18.27	0	16.80
4	5	สุโขทัย	16.36	7.46	15.82
5	10	อุตรดิตถ์	16.35	0	15.24
6	12	กำแพงเพชร	15.76	0	14.94
7	15	ลำปาง	15.74	0	14.60
8	16	แม่ฮ่องสอน	14.44	0	14.17
9	20	เชียงใหม่	14.04	0	13.43
10	26	เพชรบูรณ์	13.2	0	12.73
11	36	พะเยา	12.64	0	11.93
12	42	ตาก	11.66	0	11.44
13	43	พิษณุโลก	11.9	4.09	11.33
14	50	พิจิตร	11.63	0	10.97
15	58	อุทัยธานี	11.29	0	10.31
16	67	นครสวรรค์	9.21	0	8.84
17	72	เชียงราย	8.53	0	8.04
ภาคกลาง			12.07	1.19	11.74
1	6	สิงห์บุรี	16.16	0	15.51

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
2	8	ระยอง	15.63	0	15.38
3	11	พระนครศรีอยุธยา	15.61	0	15.20
4	13	ลพบุรี	15.55	0	14.66
5	18	ปทุมธานี	13.9	4.41	13.75
6	21	นนทบุรี	13.44	0	13.18
7	24	สมุทรปราการ	13.02	3.91	12.84
8	27	นครนายก	13.15	0	12.72
9	28	สระบุรี	12.87	0	12.51
10	29	อ่างทอง	13.03	3.09	12.48
11	32	ประจวบคีรีขันธ์	12.87	0	12.18
12	33	ปราจีนบุรี	12.62	0	12.07
13	34	ชัยนาท	12.92	0	12.00
14	35	สระแก้ว	12.35	0	12.00
15	37	ตราด	12.27	4.48	11.90
16	38	จันทบุรี	12.63	0	11.84
17	44	เพชรบุรี	11.89	0	11.27
18	53	สมุทรสงคราม	11.61	0.39	10.67
19	54	ราชบุรี	11.32	2.45	10.64
20	61	ฉะเชิงเทรา	9.69	10.99	9.71
21	62	นครปฐม	9.73	0	9.41
22	65	ชลบุรี	9.14	0	8.96
23	69	สุพรรณบุรี	8.98	1.27	8.45
24	75	สมุทรสาคร	7.98	0	7.84
25	77	กาญจนบุรี	7.64	0	7.23

ลำดับของภาค	ลำดับของประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11.6	1.89	11.27
1	19	อำนาจเจริญ	14.4	0	13.66
2	22	นครพนม	13.26	8.64	13.15
3	23	ชัยภูมิ	13.96	0	13.13
4	25	นครราชสีมา	13.2	0	12.82
5	30	ร้อยเอ็ด	12.41	8.35	12.31
6	31	หนองคาย	12.69	0	12.19
7	40	บุรีรัมย์	12.3	0	11.62
8	41	หนองบัวลำภู	12.06	0	11.45
9	45	ศรีสะเกษ	11.5	0	11.25
10	46	อุบลราชธานี	11.11	12.98	11.15
11	48	ยโสธร	11.45	2.81	11.07
12	51	สกลนคร	10.92	0	10.81
13	52	ขอนแก่น	10.92	0	10.77
14	55	มุกดาหาร	10.79	0	10.61
15	56	กาฬสินธุ์	11.01	0	10.60
16	60	มหาสารคาม	10.35	3.8	10.02
17	66	อุดรธานี	9.21	2.55	8.92
18	70	เลย	8.38	0	8.11
19	74	สุรินทร์	8.32	1.11	7.87
20	76	บึงกาฬ	8.02	0	7.75
		ภาคใต้	13.22	1.08	12.82
1	2	สงขลา	17.55	0	17.05

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
2	7	ตรัง	16.58	0	15.45
3	9	พัทลุง	15.99	0	15.35
4	14	นครศรีธรรมราช	15.23	1.19	14.64
5	17	กระบี่	14.26	2.22	14.09
6	39	สตูล	12.15	0	11.81
7	47	ชุมพร	11.29	4.08	11.12
8	49	สุราษฎร์ธานี	11.18	4.16	10.99
9	59	ปัตตานี	10.53	4.07	10.27
10	63	ภูเก็ต	9.34	0	9.16
11	64	พังงา	9.53	1.19	9.13
12	68	นราธิวาส	8.96	0	8.65
13	71	ระนอง	8.14	0	8.06
14	73	ยะลา	8.21	0	7.99

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.2.3 สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านรายได้

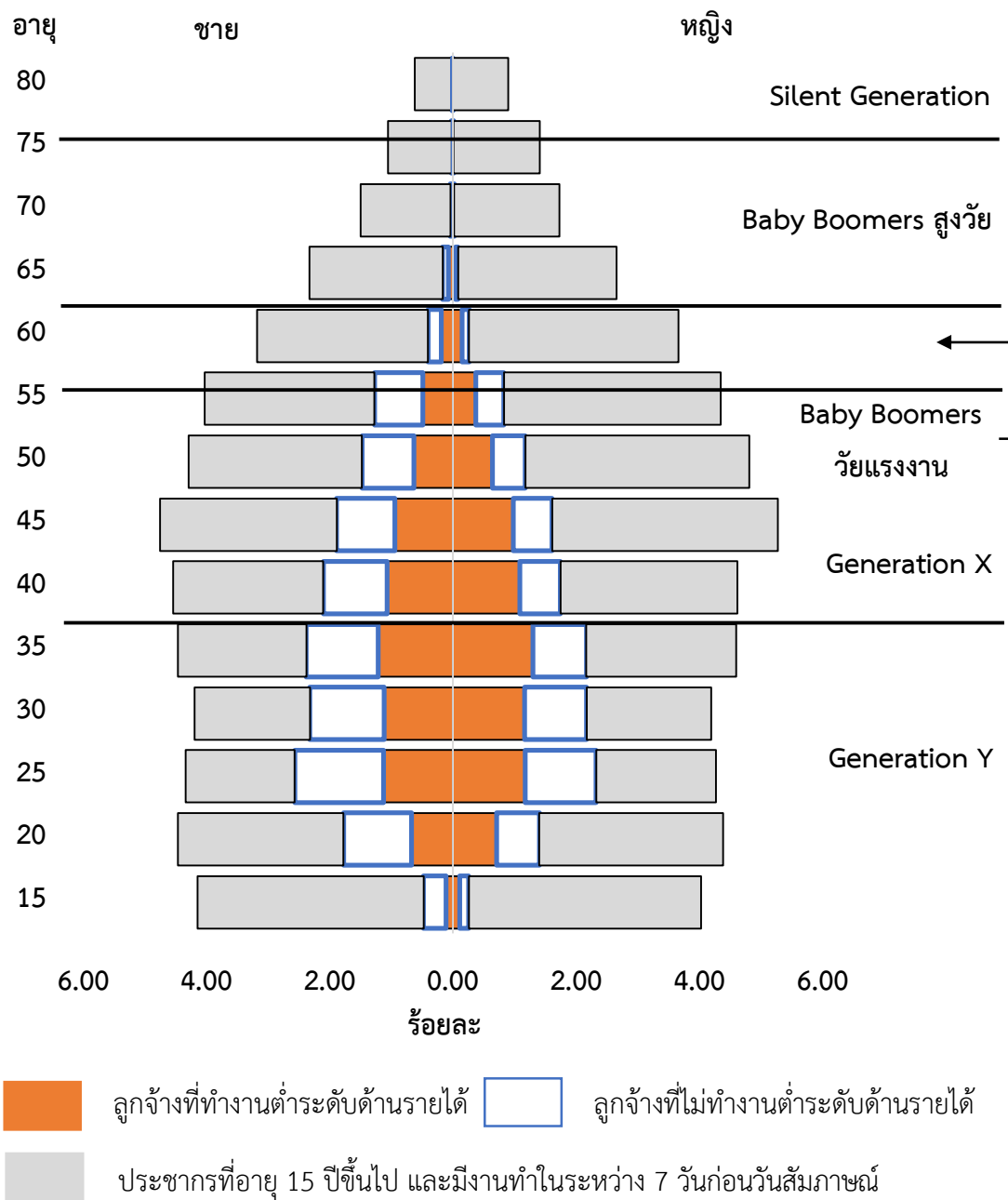
4.2.3.1 พิธีมิติประชากรของลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

รูป 17 แสดงโครงสร้างประชากรที่อายุ 15 ปีขึ้นไป และมีงานทำในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 46.54) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 46.53) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.63) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 3.19) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 0.11) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานต่ำระดับด้านรายได้พบว่า ในภาพรวม มีลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ร้อยละ 49.75 ของลูกจ้างทั้งหมด โดยเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ แต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 55.41) มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ร้อยละ 53.46) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 50.61) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 46.80) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 39.15) ตามลำดับ (ตาราง 18)

เมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับด้านรายได้พบว่า ในภาพรวม เพศหญิง มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 50.52 และร้อยละ 49.48 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า เพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศหญิง ได้แก่ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 60 และร้อยละ 40 ตามลำดับ) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 56.68 และร้อยละ 43.32 ตามลำดับ) และ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 56.48 และร้อยละ 43.52 ตามลำดับ) ในขณะที่ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 51.38 และร้อยละ 48.62 ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 50.77 และร้อยละ 49.23 ตามลำดับ) (ตาราง 19)

รูป 17 พีระมิตประชากรไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามเพศ อายุ และการทำงานต่าระดับด้านรายได้



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของคนไทยไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.2.3.2 การกระจายตัวของผู้ทำงานตําระดับด้านรายได้ในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ในภาพรวมพบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้ ร้อยละ 49.75 โดยภาคเหนือ มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 59.81) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 59.23) ภาคกลาง (ร้อยละ 49.47) ภาคใต้ (ร้อยละ 47.55) และกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 37.47) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละจังหวัดพบว่า สุโขทัย เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้มากที่สุดในประเทศไทย (ร้อยละ 69.28) รองลงมา คือ สุรินทร์ (ร้อยละ 68.36) ชัยภูมิ (ร้อยละ 67.71) แพร่ (ร้อยละ 67.70) และน่าน (ร้อยละ 67.21) ตามลำดับ

สำหรับการทำงานตําระดับด้านรายได้ จำแนกตามภูมิภาคพบว่า กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านเวลา ร้อยละ 37.47 สำหรับภาคเหนือ สุโขทัย มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้สูงที่สุดในภูมิภาคและสูงที่สุดในประเทศ (ร้อยละ 69.28) รองลงมา คือ แพร่ (ร้อยละ 67.70) น่าน (ร้อยละ 67.21) พะเยา (ร้อยละ 63.33) และตาก (ร้อยละ 63.11) ตามลำดับ

ภาคกลางพบว่า ชัยนาท มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้สูงที่สุดในภูมิภาค (ร้อยละ 65.93) รองลงมา คือ สิงห์บุรี (ร้อยละ 59.89) พระนครศรีอยุธยา (ร้อยละ 59.47) ลพบุรี (ร้อยละ 59.15) และกาญจนบุรี (ร้อยละ 57.74) ตามลำดับ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า สุรินทร์ มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้สูงที่สุดในภูมิภาคและสูงที่สุดเป็นอันดับสองในประเทศ (ร้อยละ 68.36) รองลงมา คือ ชัยภูมิ (ร้อยละ 67.71) มหาสารคาม (ร้อยละ 65.89) สกลนคร (ร้อยละ 65.89) และศรีสะเกษ (ร้อยละ 63.88) ตามลำดับ

ภาคใต้พบว่า ตรัง มีสัดส่วนการทำงานตําระดับด้านรายได้สูงที่สุดในภูมิภาค (ร้อยละ 61.82) รองลงมา คือ พัทลุง (ร้อยละ 57.52) สงขลา (ร้อยละ 56.03) นราธิวาส (ร้อยละ 55.51) และปัตตานี (ร้อยละ 55.01) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามช่วงวัยพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน สุรินทร์ มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานตําระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 69.85) รองลงมา คือ สุโขทัย (ร้อยละ 68.68) แพร่ (ร้อยละ 68.31) น่าน (ร้อยละ 67.34) และชัยภูมิ (ร้อยละ 67.77) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ศรีสะเกษ มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานตําระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 86.55) รองลงมา คือ นครพนม (ร้อยละ 82.66) สุโขทัย (ร้อยละ 78.67) ร้อยเอ็ด (ร้อยละ 77.13) และนครราชสีมา (ร้อยละ 72.92) ตามลำดับ

ตาราง 18 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามการทำงาน
 ต่ำระดับด้านรายได้และรุ่น

รุ่น	ไม่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้	ทำงานต่ำระดับด้านรายได้	รวม
ภาพรวม	50.25	49.75	100
Generation Y	53.20	46.80	100
Generation X	46.54	53.46	100
BB วัยแรงงาน	60.85	39.15	100
BB สูงวัย	49.39	50.61	100
Silent Generation	44.59	55.41	100

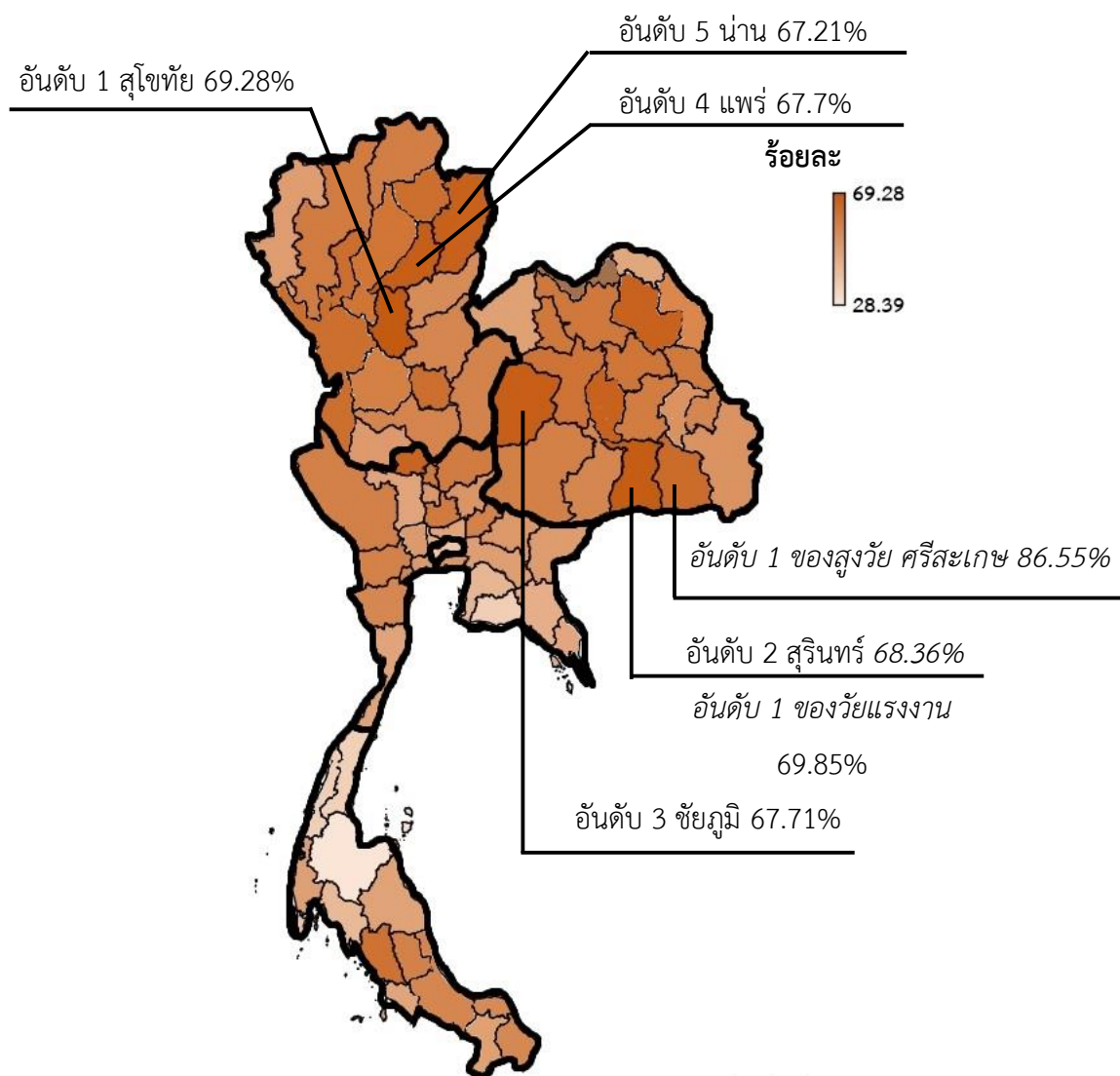
ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
 สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

ตาราง 19 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย
 พ.ศ. 2560 จำแนกตามรุ่นและเพศ

รุ่น	ชาย	หญิง
ภาพรวม	49.48	50.52
Generation Y	49.23	50.77
Generation X	48.62	51.38
BB วัยแรงงาน	60.00	40.00
BB สูงวัย	56.68	43.32
Silent Generation	56.48	43.52

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
 สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

รูป 18 ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามจังหวัด



ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

หมายเหตุ ร้อยละการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ = $\frac{\text{ลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้}}{\text{ลูกจ้างทั้งหมด}} \times 100$

ตาราง 20 ร้อยละการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด

ลำดับของภาค	ลำดับของประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
1	73	กรุงเทพมหานคร	37.44	38.81	37.47
ภาคเหนือ			59.97	57.09	59.81
1	1	สุโขทัย	68.68	78.67	69.28
2	4	แพร่	68.31	60.35	67.70
3	5	น่าน	67.34	65.79	67.21
4	10	พะเยา	63.44	61.65	63.33
5	11	ตาก	63.56	40.28	63.11
6	12	พิจิตร	63.1	62.24	63.05
7	13	ลำพูน	63.13	61.45	63.01
8	17	ลำปาง	61	56.41	60.67
9	23	เชียงใหม่	58.64	71.22	59.18
10	26	เชียงราย	59.97	37.12	58.66
11	29	กำแพงเพชร	58.47	42.91	57.67
12	33	เพชรบูรณ์	56.85	63.85	57.10
13	34	นครสวรรค์	56.07	70.5	56.65
14	38	พิษณุโลก	57.08	43.22	56.08
15	44	อุตรดิตถ์	55.69	39.98	54.63
16	53	อุทัยธานี	50.76	46.13	50.35
17	56	แม่ฮ่องสอน	49.36	60.76	49.58
ภาคกลาง			49.51	48.16	49.47
1	6	ชัยนาท	67.25	48.88	65.93
2	20	สิงห์บุรี	60.07	55.52	59.89

ลำดับของภาค	ลำดับของ ประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านรายได้		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
3	22	พระนครศรีอยุธยา	59.33	64.76	59.47
4	24	ลพบุรี	59.75	49.22	59.15
5	28	กาญจนบุรี	57.99	53.18	57.74
6	30	ราชบุรี	58.43	47.36	57.57
7	32	นครนายก	58.21	25.72	57.17
8	35	สมุทรสงคราม	56.62	54.49	56.44
9	40	เพชรบุรี	56.41	43.64	55.74
10	47	สระบุรี	51.77	46.15	51.62
11	48	สมุทรปราการ	51.34	52.27	51.36
12	49	อ่างทอง	50.61	59.36	51.09
13	50	ปราจีนบุรี	51	46.04	50.78
14	51	สมุทรสาคร	50.7	41.49	50.53
15	54	นครปฐม	49.89	56.19	50.09
16	55	สระแก้ว	49.89	43.36	49.71
17	57	ฉะเชิงเทรา	49.08	48.87	49.07
18	62	ประจวบคีรีขันธ์	47.51	45.85	47.43
19	63	สุพรรณบุรี	47.59	44.77	47.40
20	64	ปทุมธานี	47.09	65.33	47.36
21	67	ตราด	46.15	41.81	45.95
22	68	จันทบุรี	45.43	29.49	44.44
23	69	นนทบุรี	44.32	47.29	44.38
24	70	ชลบุรี	42.36	31.93	42.15
25	75	ระยอง	34.94	45.18	35.10

ลำดับของภาค	ลำดับของประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่อระดับด้านรายได้		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			59.16	60.96	59.23
1	2	สุรินทร์	69.85	45.66	68.36
2	3	ชัยภูมิ	67.77	66.72	67.71
3	7	มหาสารคาม	66.39	56.39	65.89
4	8	สกลนคร	66.33	21.67	65.89
5	9	ศรีสะเกษ	63.39	86.55	63.88
6	15	ขอนแก่น	61.97	35.42	61.62
7	16	กาฬสินธุ์	60.71	68.14	60.99
8	18	หนองบัวลำภู	60.68	56.68	60.48
9	19	อุดรธานี	60	61.08	60.05
10	21	มุกดาหาร	60.13	43.04	59.85
11	25	ร้อยเอ็ด	58.58	77.13	59.02
12	27	นครราชสีมา	57.45	72.92	57.90
13	36	บุรีรัมย์	56.25	57.56	56.32
14	37	อำนาจเจริญ	55.91	62.22	56.24
15	42	นครพนม	54.5	82.66	55.15
16	45	ยโสธร	52.16	70.89	52.99
17	46	อุบลราชธานี	52.39	61.75	52.60
18	52	หนองคาย	50.7	44.52	50.46
19	59	เลย	48.18	56.89	48.46
20	66	บึงกาฬ	47.07	35.53	46.69
ภาคใต้			47.59	4631	47.55
1	14	ตรัง	61.57	65.12	61.82
2	31	พัทลุง	57.77	51.58	57.52

ลำดับของภาค	ลำดับของประเทศ	จังหวัด	ร้อยละการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้		
			วัยแรงงาน (15-59 ปี)	สูงวัย (60 ปี ขึ้นไป)	รวม (15 ปี ขึ้นไป)
3	39	สงขลา	55.99	57.22	56.03
4	41	นราธิวาส	56.24	34.49	55.51
5	43	ปัตตานี	55.46	44.18	55.01
6	58	พังงา	49.11	37.59	48.56
7	60	ยะลา	48.82	34.45	48.43
8	61	นครศรีธรรมราช	48.12	41.73	47.85
9	65	สตูล	46.92	49.91	47.01
10	71	กระบี่	41.06	49.38	41.17
11	72	ภูเก็ต	38.31	45.64	38.45
12	74	ระนอง	35.4	36.8	35.41
13	76	ชุมพร	34.68	31.32	34.60
14	77	สุราษฎร์ธานี	28.5	24.61	28.39

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานต่อระดับและสถานะการจ้างงานพบ ประเด็นน่าสนใจว่า เมื่อเปรียบเทียบภายในกลุ่มวัยพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างเอกชนมี สัดส่วนเป็นผู้ทำงานต่อระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 57.14 ร้อยละ 71.98 และร้อยละ 78.63 ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย พบว่า ลูกจ้างเอกชนมีสัดส่วนเป็นผู้ทำงานต่อระดับทั้ง 3 ด้านมากที่สุดคล้ายกัน (ร้อยละ 50.86 ร้อยละ 53.45 และร้อยละ 68.09 ตามลำดับ) ทั้งนี้ ไม่พบการทำงานต่อระดับด้านเวลาในลูกจ้างที่เป็นลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจทั้งในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย

ตาราง 21 ร้อยละของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่อระดับในประเทศไทย พ.ศ. 2560 จำแนกตามสถานะการจ้างงาน

สถานะ การจ้างงาน	ด้านเวลา		ด้านการศึกษา		ด้านรายได้	
	ลูกจ้าง วัยแรงงาน	ลูกจ้าง สูงวัย	ลูกจ้าง วัยแรงงาน	ลูกจ้าง สูงวัย	ลูกจ้าง วัยแรงงาน	ลูกจ้าง สูงวัย
ผู้รับจ้าง ทำงาน หลายเจ้า	39.62	49.14	4.64	0.54	6.24	20.06
ลูกจ้าง รัฐบาล	3.24	-	19.69	42.88	14.52	11.64
ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	-	-	3.69	3.13	0.61	0.21
ลูกจ้าง เอกชน	57.14	50.86	71.98	53.45	78.63	68.09
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
สำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560

4.3 สรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสถานการณ์การทำงานแต่ละระดับในประเทศไทย

จากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เป็นลูกจ้างกลุ่มใหญ่ที่สุด (ร้อยละ 46.54) โดยเพศชายมีส่วนมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย (ร้อยละ 54.45 และ ร้อยละ 45.55 ตามลำดับ) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. (7-12 ปี) (ร้อยละ 37.05) และแต่งงานแล้ว (ร้อยละ 62.46) สำหรับด้านการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 74.58) มีรายได้ 37.50-84.99 บาทต่อชั่วโมง หรือมีรายได้มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าจ้างเฉลี่ย (ร้อยละ 58.65) อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 ร้อยละ (56.86) ในภาคบริการ (ร้อยละ 54.48) อาศัยอยู่ในเขตเมือง (ร้อยละ 54.29) และภาคกลาง (ร้อยละ 38.61)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่ามีการทำงานแต่ละระดับในประเทศไทย โดยสรุปสถานการณ์การทำงานแต่ละระดับได้ 3 ด้าน ดังนี้

สถานการณ์การทำงานแต่ละระดับด้านเวลา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านเวลาแต่ละรุ่น ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ร้อยละ 1.18) มีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากที่สุด โดยเพศชายมีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากกว่าเพศหญิงทุกรุ่น ยกเว้นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่มีแต่เพศหญิงที่ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา เมื่อพิจารณาตามพื้นที่พบว่า ในภาพรวม ประเทศไทยมีการทำงานแต่ละระดับด้านเวลาอยู่ในระดับต่ำ เพียงร้อยละ 0.49 โดยภาคใต้มีสัดส่วนผู้ทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากที่สุด (ร้อยละ 1.35) เมื่อพิจารณารายจังหวัดแล้วพบว่า พังงาเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากที่สุดในประเทศไทย (ร้อยละ 5.98) และเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากที่สุดด้วย (ร้อยละ 5.75) ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า อุทัยธานี มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานแต่ละระดับด้านเวลามากที่สุด (ร้อยละ 19.32)

สถานการณ์การทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษาแต่ละรุ่น ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ร้อยละ 13.83) มีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านศึกษามากที่สุด โดยเพศชายมีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านศึกษามากกว่าเพศหญิงทุกรุ่น ยกเว้นลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่มีแต่เพศชายที่ทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาตามพื้นที่พบว่า ในภาพรวม ประเทศไทยมีการทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษา ร้อยละ 11.7 โดยภาคเหนือมีสัดส่วนการทำงานแต่ละระดับด้านศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 12.94) และ ลำพูน

เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงสุดในประเทศ (ร้อยละ 18.16) และเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงสุดด้วย (ร้อยละ 19.64) ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า อุบลราชธานี มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาสูงสุด (ร้อยละ 12.98)

สถานการณ์การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้แต่ละรุ่น ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (ร้อยละ 55.41) มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด โดยเพศชายมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศหญิง ในลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และรุ่น Generation X พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชายเล็กน้อย เมื่อพิจารณาตามพื้นที่พบว่า ในภาพรวม ประเทศไทยมีการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ร้อยละ 49.75 โดยภาคเหนือมีสัดส่วนผู้ทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 59.81) และ สุโขทัย เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุดในประเทศไทย (ร้อยละ 69.28) เมื่อพิจารณาตามช่วงวัยพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน สุรินทร์ เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 69.85) ส่วนกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ศรีสะเกษ เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 86.55)

บทที่ 5

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ของการศึกษานี้ใช้แบบจำลองโพรบิต (Probit Model) วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบบจำลองโพรบิตเป็น รูปแบบที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบนามมาตราที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม (Wooldridge, 2016) โดยตัวแปรตามในการศึกษานี้ คือ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ที่มีการวัดแบบนามมาตรา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ทำงานต่ำระดับ และ (2) กลุ่มผู้ไม่ทำงานต่ำระดับ การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effects) ที่อธิบายความน่าจะเป็นที่จะทำงานต่ำระดับระหว่างกลุ่มที่เปรียบเทียบ แสดงค่า Pseudo R-squared เพื่ออธิบายว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรตามได้เท่าใด และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ จำแนกตามรุ่นวัย คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน ประกอบด้วย ลูกจ้างรุ่น Generation Y Generation X และ Baby Boomers อายุ 57-59 ปี ลูกจ้างสูงวัย ประกอบด้วย ลูกจ้างรุ่น Baby Boomers อายุ 60-74 ปี และ Silent Generation

5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองโพรบิต (Probit Model)

จากตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วย แบบจำลองโพรบิตพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม และภูมิภาคที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพียง 1 คน จาก 82 คน และบางกลุ่มรายการไม่มีผู้ทำงานต่ำระดับด้านเวลา จึงไม่สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างได้

สถานภาพสมรส

ในภาพรวม ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสหย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลา มากกว่าลูกจ้างที่โสด 0.25% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0025 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่ปัจจัยสถานภาพสมรสมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่โสดซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง พบว่า ลูกจ้างที่เป็นมามีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่โสด 83.81% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.8381 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่โสด 92.94% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.9294 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

รายได้

ในภาพรวม เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น 1% โอกาสการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาจะเพิ่มขึ้น 0.09% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0009 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น 1% โอกาสการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาจะเพิ่มขึ้น 1.24% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0124 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

สถานะการจ้างงาน

ในภาพรวม พบเพียงลูกจ้างเอกชนและลูกจ้างรัฐบาลที่มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง โดยลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.37% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0037 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.28% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0028 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.23% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0023 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.46% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0046 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.29% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0029 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01) และลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.31% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0031 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัย พบเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่เป็นลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 1.82% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0182 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ประเภทอาชีพ

ในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงพบว่า ลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.2% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.002 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.14% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0014 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation Y และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่มีความแตกต่างในตัวแปรประเภทอาชีพ โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีผลการศึกษาล้ำกึ่งกับในภาพรวม คือ ลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.2% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.002 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.29% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0029 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01) แต่สำหรับลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation X พบเพียงลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.21% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0021 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ประเภทอุตสาหกรรม

ในภาพรวม ลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.45% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0045 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.24% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0024 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีผลการศึกษาล้ำกึ่งกับในภาพรวม คือ ลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation Y ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.45% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0045 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.29% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0029 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาน้อยกว่า

ลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.46% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0046 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.24% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0024 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัย พบเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 1.04% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0104 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ในภาพรวม ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.21% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0021 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคกลางมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.14% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0014 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.13% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0013 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.19% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0019 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01) ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบว่า ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคกลางมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.14% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0014 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.13% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0013 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัย พบเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.93% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0093 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ตาราง 22 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁰ (57-59 ปี)	BB ²¹ (60-74 ปี)
รุ่น					
Gen Y (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
Gen X	-0.0001 (0.0004)	-	-	-	-
BB วัยแรงงาน	-0.0009 (0.0005)	-	-	-	-
BB สูงวัย	0.0001 (0.0007)	-	-	-	-
Silent	-0.0009 (0.0015)	-	-	-	-
เพศ					
ชาย (กลุ่มอ้างอิง)				=	=
หญิง	0.0002 (0.0003)	0.0006 (0.0006)	-0.0002 (0.0004)	0.0012 (0.0018)	-0.0014 (0.0035)
จำนวนปีที่ศึกษา	0.0002 (0.0001)	0.0005 (0.0003)	0.0001 (0.0002)	0.0001 (0.0008)	-0.0001 (0.0017)
จำนวนปีที่ศึกษา²	-0.00002* (0.000008)	-0.00003* (0.00001)	-0.00002 (0.00001)	-0.00004 (0.0001)	-0.00004 (0.0002)

²⁰ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (57-59 ปี)

²¹ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-74 ปี)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁰ (57-59 ปี)	BB ²¹ (60-74 ปี)
สถานภาพสมรส					
โสด (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
แต่งงาน	-0.0003 (0.0004)	-0.0004 (0.0006)	-0.0003 (0.0008)	0.0283 (0.0256)	-0.0063 (0.0087)
ม้าย	0.001 (0.0011)	0.0045 (0.0084)	0.0022 (0.0021)	0.8381*** (0.2869)	-0.0053 (0.0043)
หย่า/แยก	0.0025* (0.0012)	0.0034 (0.0022)	0.0016 (0.0015)	0.9294*** (0.1670)	0.0008 (0.0086)
log(รายได้ต่อชั่วโมง)	0.0009* (0.0004)	0.0012 (0.0007)	-0.00002 (0.0005)	0.0033 (0.0027)	0.0124** (0.0045)
สถานะการจ้างงาน					
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
ลูกจ้างรัฐบาล	-0.0028*** (0.0005)	-0.0023*** (0.0007)	-0.0029** (0.0009)	-	-
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-	-	-	-	-
ลูกจ้างเอกชน	-0.0037*** (0.0009)	-0.0046* (0.002)	-0.0031** (0.001)	-0.0031 (0.0040)	-0.0182* (0.0091)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁰ (57-59 ปี)	BB ²¹ (60-74 ปี)
ประเภทอาชีพ					
อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.0014*** (0.0004)	-0.0029** (0.0009)	-0.0008 (0.0005)	-0.001 (0.0018)	-0.0069 (0.0042)
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-0.002*** (0.0006)	-0.002* (0.0008)	-0.0021* (0.0009)	- -	- -
ประเภทอุตสาหกรรม					
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	-0.0024*** (0.0004)	-0.0029*** (0.0007)	-0.0024*** (0.0006)	-0.0025 (0.0021)	-0.0005 (0.0039)
ภาคบริการ	-0.0045*** (0.0008)	-0.0045*** (0.0013)	-0.0046*** (0.0013)	-0.0017 (0.0015)	-0.0104** (0.0040)
เขตการปกครอง					
เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
เขตชนบท	-0.00004 (0.0003)	0.0009 (0.0005)	-0.0005 (0.0005)	0.00004 (0.0014)	-0.0007 (0.0032)
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
กรุงเทพมหานคร	-0.0021*** (0.0004)	-0.0019** (0.0006)	- -	- -	- -
ภาคกลาง	-0.0014*** (0.0004)	-0.0014 (0.0007)	-0.0014* (0.0006)	-0.0002 (0.0020)	-0.0076 (0.0048)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁰ (57-59 ปี)	BB ²¹ (60-74 ปี)
ภาคเหนือ	-0.0013*** (0.0003)	-0.0011 (0.0006)	-0.0013* (0.0005)	-0.0006 (0.0018)	-0.0093* (0.0038)
ภาคใต้	0.0009 (0.0006)	0.0005 (0.0009)	0.0017 (0.001)	0.0001 (0.0026)	-0.0035 (0.0043)
จำนวนตัวอย่าง	48,258	19,363	22,412	1,021	1,672
Pseudo R2	0.165	0.156	0.17	0.206	0.160

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model)

จากตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลองโพรบิทพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา ได้แก่ รุ่น เพศ จำนวนปีที่ศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม และภูมิภาคที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานเท่านั้น และไม่มีปัจจัยใดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby boomers และสำหรับลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีผู้ทำงานต่อระดับด้านการศึกษาเพียง 1 คน จาก 82 คน และบางกลุ่มรายการไม่มีผู้ทำงานต่อระดับด้านการศึกษา จึงไม่สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างได้

รุ่น

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยรุ่นมีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาเฉพาะลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เท่านั้น โดยลูกจ้างรุ่นนี้มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้าง รุ่น Generation Y 0.21% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0021 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เพศ

ในภาพรวม เพศหญิงมีโอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษาต่ำกว่าเพศชาย 0.88% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0088 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation X ที่ปัจจัยเพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างเพศหญิง รุ่น Generation Y มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษาต่ำกว่าเพศชาย 0.9% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.009 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างเพศหญิง รุ่น Generation X ที่มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษาต่ำกว่าเพศชาย 0.77% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0077 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

จำนวนปีที่ศึกษา

ในภาพรวม เมื่อจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โอกาสการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) แต่อย่างไรก็ตาม แบบจำลองโพรบิท คาดประมาณว่า โอกาสการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างจะลดลง เมื่อลูกจ้างได้รับการศึกษา 30.25 ปี (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.0121 ที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0002 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เมื่อจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาก็จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเช่นเดียวกันกับผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ทั้งนี้ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) จะมีโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาลดลงเมื่อได้รับการศึกษา 15.75 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.0189 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0006 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และสำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) แบบจำลองโพรบิตคาดประมาณว่า โอกาสการทำงานต่ำระดับของลูกจ้างจะลดลง เมื่อลูกจ้างได้รับการศึกษา 52 ปี (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.0104 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0001 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สถานภาพสมรส

ในภาพรวม ลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้างที่โสด 0.15% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0015 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้างที่โสด 0.19% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0019 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่แต่งงานแล้วมีโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้างที่โสด 0.15% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0015 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

รายได้

ในภาพรวม เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น 1% โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาก็จะลดลง 0.27% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0027 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ Generation X ที่มีความแตกต่างในตัวแปรรายได้ สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น 1% โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาก็จะลดลง 0.11% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0011 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) ในทำนองเดียวกัน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น

Generation X พบว่า เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น 1% โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาจะลดลง 0.43% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0043 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สถานะการจ้างงาน

ในภาพรวม พบเพียงลูกจ้างเอกชนและลูกจ้างรัฐบาลที่มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง โดยลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.37% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0037 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.46% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0046 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่มีความแตกต่างในตัวแปรสถานะการจ้างงาน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่เป็นลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.26% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0026 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.46% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0046 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) ในทำนองเดียวกัน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เป็นลูกจ้างเอกชนมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.43% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0043 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01) และลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 0.5% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.005 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ประเภทอาชีพ

ในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงพบว่า ลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 5.35% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0535 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 3.17% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0317 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประเภทอาชีพคล้ายกัน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 5.78% (ค่า Marginal effects

เท่ากับ -0.0578 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 1.62% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0162 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 5.71% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0571 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 4.81% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0481 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) เช่นเดียวกับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 0.88% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0088 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 5.26% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0526 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

ประเภทอุตสาหกรรม

ในภาพรวม ลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 2.46% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0246 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.36% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0036 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ปัจจัยประเภทอุตสาหกรรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 2.05% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0205 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.27% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0027 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 2.85% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0285 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 0.54% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0054 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ในภาพรวม ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.21% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0021 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคกลางมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.1% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.001 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ Generation X ที่ปัจจัยภูมิภาคที่อยู่อาศัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อาศัยอยู่ในภาคใต้มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา มากกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.16% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0016 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา มากกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.15% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0015 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) แต่สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบเพียงลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 0.28% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0028 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ตาราง 23 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²² (57-59 ปี)	BB ²³ (60-74 ปี)
รุ่น					
Gen Y (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
Gen X	0.0021*** (0.0004)	-	-	-	-
BB วัยแรงงาน	-0.0023 (0.0012)	-	-	-	-
BB สูงวัย	-0.0016 (0.0011)	-	-	-	-
Silent	-0.0003 (0.0094)	-	-	-	-
เพศ					
ชาย (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
หญิง	-0.0088*** (0.0009)	-0.009*** (0.0014)	-0.0077*** (0.0010)	-0.0002 (0.0002)	0.00000009 (0.0000005)
จำนวนปีที่ศึกษา	0.0121*** (0.0008)	0.0189*** (0.0023)	0.0104*** (0.0008)	0.0002 (0.0001)	0.0000002 (0.0000008)
จำนวนปีที่ศึกษา²	-0.0002*** (0.00001)	-0.0006*** (0.0001)	-0.0001*** (0.00002)	0.00003 (0.00002)	-0.0000000003 (0.000000002)

²² BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (57-59 ปี)

²³ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-74 ปี)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²² (57-59 ปี)	BB ²³ (60-74 ปี)
สถานภาพสมรส					
โสด (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
แต่งงาน	0.0015*** (0.0003)	0.0015*** (0.0004)	0.0004 (0.0007)	0.0005 (0.0004)	0.00000007 (0.0000004)
ม้าย	0.0029 (0.0020)	-0.0008 (0.0023)	0.0023 (0.0025)	0.0006 (0.0011)	-0.00000006 (0.0000001)
หย่า/แยก	0.0019* (0.0009)	0.0019 (0.0012)	0.0006 (0.0013)	0.0015 (0.0021)	-0.00000006 (0.0000003)
log(รายได้ต่อชั่วโมง)	-0.0027*** (0.0004)	-0.0011* (0.0005)	-0.0043*** (0.0008)	-0.0006 (0.0005)	-0.00000006 (0.0000003)
สถานะการจ้างงาน					
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
ลูกจ้างรัฐบาล	0.0046** (0.0015)	0.0046* (0.0020)	0.005* (0.0024)	0.001 (0.0014)	0.000002 (0.00001)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.0001 (0.0012)	0.0009 (0.0016)	0.0014 (0.0025)	-0.0001 (0.0007)	0.0000004 (0.0000003)
ลูกจ้างเอกชน	0.0037*** (0.0008)	0.0026*** (0.0008)	0.0043** (0.0016)	0.0017 (0.0022)	0.0000001 (0.0000006)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²² (57-59 ปี)	BB ²³ (60-74 ปี)
ประเภทอาชีพ					
อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.0535*** (0.0035)	-0.0578*** (0.0056)	-0.0571*** (0.0047)	-0.0088* (0.0042)	-0.00002 (0.00007)
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-0.0317*** (0.0025)	-0.0162*** (0.0022)	-0.0481*** (0.0043)	-0.0526** (0.0193)	-0.000003 (0.00001)
ประเภทอุตสาหกรรม					
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	-0.0036*** (0.0006)	-0.0027*** (0.0007)	-0.0054*** (0.0011)	0.0001 (0.0007)	0.0000002 (0.0000009)
ภาคบริการ	-0.0246*** (0.0024)	-0.0205*** (0.0031)	-0.0285*** (0.0037)	-0.0057 (0.0052)	-0.0000005 (0.000002)
เขตการปกครอง					
เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
เขตชนบท	-0.0004 (0.0003)	-0.0004 (0.0003)	-0.0002 (0.0006)	-0.0002 (0.0003)	0.00000003 (0.0000002)
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=
กรุงเทพมหานคร	-0.0021*** (0.0005)	-0.0008 (0.0006)	-0.0028*** (0.0008)	-0.0002 (0.0003)	0.0000003 (0.000002)

ปัจจัย	Marginal effects				
	วัยแรงงาน				สูงวัย
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²² (57-59 ปี)	BB ²³ (60-74 ปี)
ภาคกลาง	-0.001* (0.0004)	-0.0003 (0.0005)	-0.0012 (0.0007)	-0.0002 (0.0003)	0.00000001 (0.00000001)
ภาคเหนือ	0.0003 (0.0005)	0.0015* (0.0007)	-0.0003 (0.0008)	-0.0001 (0.0002)	-0.00000002 (0.00000001)
ภาคใต้	0.0003 (0.0005)	0.0016* (0.0007)	-0.0005 (0.0008)	-0.0005 (0.0004)	0.00000005 (0.00000003)
จำนวนตัวอย่าง	49,394	19,754	24,915	2,375	2,268
Pseudo R2	0.41	0.419	0.411	0.528	0.643

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model)

จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลองโพรบิทพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ ได้แก่ รุ่น เพศ จำนวนปีที่ศึกษา สถานภาพสมรส สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภูมิภาคที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ บางกลุ่มรายการไม่มีผู้ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา จึงไม่สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างได้

รุ่น

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยรุ่นมีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y 15.9% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.159 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y 9.83% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0983 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) สำหรับลูกจ้างสูงวัยก็พบผลการศึกษาที่คล้ายกัน คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y 21.92% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.2192 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y 30.38% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.3038 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เพศ

ในภาพรวม เพศหญิงมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย 13.92% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1392 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน เพศหญิงในรุ่น Generation Y มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย 9.27% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0927 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน เพศหญิงในรุ่น Generation X มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย 15.13% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1513 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัย พบเพียงเพศหญิงในรุ่น Baby Boomers มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย 14.82% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1482 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

จำนวนปีที่ศึกษา

ในภาพรวม เมื่อจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านรายได้จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) โดยโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ของลูกจ้างจะลดลง เมื่อได้รับการศึกษา 12.16 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.1581 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0065 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า เมื่อจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในภาพรวม โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) จะมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษา 14.89 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.1787 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.006 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) จะมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษา 10.96 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.1842 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0084 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) จะมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษา 9.44 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.1624 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0086 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ในการทำงานเดียวกัน ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (ลูกจ้างมีช่วงการศึกษา 0-21 ปี) จะมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษา 9.43 ปี หรือได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา เท่ากับ 0.1622 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และค่า Marginal effects ของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา² เท่ากับ -0.0086 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สถานภาพสมรส

ในภาพรวม ลูกจ้างที่เป็นชายมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้างที่โสด 6.02% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0602 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่โสด 3.85% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0385 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่น พบเพียงลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ปัจจัยสถานภาพสมรสมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่โสด 13.21% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1321 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่โสด 6.14% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0614 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาของวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบว่า ลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่โสด 3.42% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0342 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05) และลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่โสด 5.6% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.056 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สถานะการจ้างงาน

ในภาพรวม ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 44.96% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.4496 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 26.45% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.2645 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างเอกชนมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 6.02% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0602 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 44.05% (ค่า

Marginal effects เท่ากับ -0.4405 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 21.23% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.2123 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างเอกชนมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 5.44% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0544 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ในทำนองเดียวกัน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation x พบว่า ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 45.75% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.4575 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 26.69% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.2669 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างเอกชนมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 6.05% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0605 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ส่วนลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers พบว่า ลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 39.61% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.3961 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 32.67% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.3267 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับลูกจ้างสูงวัยพบเพียงลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 41.35% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.4135 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างรัฐบาลมีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า 23.47% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.2347 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ประเภทอาชีพ

ในภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงพบว่า ลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 33.9% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.339 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 7.67% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0767 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 31.73% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.3173 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ใน

ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 5.44% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0544 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 35.08% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.3508 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 11.65% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1165 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 15.56% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1556 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 8.67% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0867 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01)

เช่นเดียวกับกับลูกจ้างวัยแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 18.49% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1849 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 6.95% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0695 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ประเภทอุตสาหกรรม

ในภาพรวม ลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 13.08% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1308 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 4.02% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0402 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีเพียงลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 7.99% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0799 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกันกับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่พบเพียงลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 20.03% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.2003 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบว่า ลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงาน

ต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 15.09% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1509 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 5.24% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.0524 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

ส่วนลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers พบเพียงลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 16.05% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.1605 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในขณะที่ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบเพียงลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในภาคเกษตร 29.5% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.295 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ทั้งนี้ เนื่องจากแบบจำลองโพรบิตได้ใช้ตัวแปรอุตสาหกรรมในการคาดประมาณค่าจ้างเพื่อแบ่งกลุ่มคนทำงานต่ำระดับด้านรายได้ (รายละเอียดในภาคผนวกที่ 16) จึงมีการเปรียบเทียบค่าจ้างในกลุ่มของตนเองด้วย และทำให้ลูกจ้างในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างในภาคเกษตร

เขตการปกครอง

ในภาพรวม ลูกจ้างที่อยู่ในเขตชนบทมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมือง 5.43% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0543 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อยู่ในเขตชนบทมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมือง 4.09% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0409 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ในทำนองเดียวกัน สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อยู่ในเขตชนบทมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมือง 5.54% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.0554 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และสำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในเขตชนบทมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมือง 7.5% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.075 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ในภาพรวม ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 25.35% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.2535 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคใต้มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13.62% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1362 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคกลางมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่า

ส่วนลูกจ้างกลุ่มสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีความแตกต่างคล้ายกับลูกจ้างในวัยแรงงาน คือ ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 33.31% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.3331 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคใต้มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 15.12% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1512 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคกลางมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้น้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 18.02% (ค่า Marginal effects เท่ากับ -0.1802 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001) แต่สำหรับลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบเพียงลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 38.92% (ค่า Marginal effects เท่ากับ 0.3892 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)



ตาราง 24 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit Model)

ปัจจัย	Marginal effects					
	วัยแรงงาน				สูงวัย	
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁴ (57-59 ปี)	BB ²⁵ (60-74 ปี)	Silent
รุ่น						
Gen Y (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
Gen X	0.159*** (0.0056)	-	-	-	-	-
BB วัยแรงงาน	0.0983*** (0.0120)	-	-	-	-	-
BB สูงวัย	0.2192*** (0.0110)	-	-	-	-	-
Silent	0.3038*** (0.0401)	-	-	-	-	-
เพศ						
ชาย (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
หญิง	0.1392*** (0.0050)	0.0927*** (0.0081)	0.1513*** (0.0071)	0.0467 (0.0242)	0.1482*** (0.0247)	-0.0920 (0.1730)
จำนวนปีที่ศึกษา	0.1581*** (0.0028)	0.1787*** (0.0062)	0.1842*** (0.0039)	0.1624*** (0.0124)	0.1622*** (0.0122)	0.0501 (0.0670)
จำนวนปีที่ศึกษา²	-0.0065*** (0.0001)	-0.006*** (0.0003)	-0.0084*** (0.0002)	-0.0086*** (0.0006)	-0.0086*** (0.0007)	0.0021 (0.0050)

²⁴ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (57-59 ปี)

²⁵ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-74 ปี)

ปัจจัย	Marginal effects					
	วัยแรงงาน				สูงวัย	
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁴ (57-59 ปี)	BB ²⁵ (60-74 ปี)	Silent
สถานภาพสมรส						
โสด (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
แต่งงาน	0.0021 (0.0061)	0.0614*** (0.0081)	-0.056*** (0.0103)	-0.0634 (0.0447)	-0.0449 (0.0475)	-0.4066 (0.2632)
มีอายุ	0.0602*** (0.0156)	0.0983 (0.0668)	-0.0062 (0.0219)	-0.0005 (0.0542)	-0.0156 (0.0536)	-0.2719 (0.2670)
หย่า/แยก	0.0385*** (0.0110)	0.1321*** (0.0184)	-0.0342* (0.0157)	-0.0153 (0.0580)	-0.0864 (0.0629)	-0.4014 (0.3189)
สถานะการจ้างงาน						
ผู้รับจ้างทำงาน หลายเจ้า (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ลูกจ้างรัฐบาล	-0.2645*** (0.0122)	-0.2123*** (0.0222)	-0.2669*** (0.0177)	-0.3961*** (0.0464)	-0.2347*** (0.0473)	-0.1254 (0.4755)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-0.4496*** (0.0084)	-0.4405*** (0.0100)	-0.4575*** (0.0142)	-0.3267*** (0.0208)	-0.4135*** (0.0760)	-
ลูกจ้างเอกชน	-0.0602*** (0.0115)	-0.0544* (0.0222)	-0.0605*** (0.0159)	-0.0362 (0.0435)	-0.0301 (0.0351)	0.0447 (0.1860)

ปัจจัย	Marginal effects					
	วัยแรงงาน				สูงวัย	
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁴ (57-59 ปี)	BB ²⁵ (60-74 ปี)	Silent
ประเภทอาชีพ						
อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.0767*** (0.0070)	-0.0544*** (0.0115)	-0.1165*** (0.01)	-0.0867** (0.0305)	-0.0695* (0.0271)	-0.1776 (0.1918)
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-0.339*** (0.0084)	-0.3173*** (0.0128)	-0.3508*** (0.0124)	-0.1556*** (0.0414)	-0.1849*** (0.0519)	-0.4158 (0.2702)
ประเภทอุตสาหกรรม						
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	0.0402*** (0.0093)	0.0107 (0.0165)	0.0524*** (0.0128)	0.0571 (0.0409)	-0.0129 (0.0338)	0.295* (0.1492)
ภาคบริการ	0.1308*** (0.0093)	0.0799*** (0.0162)	0.1509*** (0.0132)	0.2003*** (0.0372)	0.1605*** (0.0332)	0.2619 (0.1600)
เขตการปกครอง						
เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
เขตชนบท	-0.0543*** (0.0052)	-0.0409*** (0.0082)	-0.0554*** (0.0074)	-0.075** (0.0234)	-0.0046 (0.0239)	0.1134 (0.1272)

ปัจจัย	Marginal effects					
	วัยแรงงาน				สูงวัย	
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB ²⁴ (57-59 ปี)	BB ²⁵ (60-74 ปี)	Silent
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย						
ภาคตะวันออก	=	=	=	=	=	=
เฉิงเหินอ (กลุ่มอ้างอิง)						
กรุงเทพมหานคร	-0.2535*** (0.0095)	-0.253*** (0.0141)	-0.2486*** (0.0142)	-0.207*** (0.0348)	-0.3331*** (0.0406)	-0.4578 (0.3626)
ภาคกลาง	-0.1123*** (0.0071)	-0.1001*** (0.0116)	-0.1166*** (0.0101)	-0.1077*** (0.0294)	-0.1802*** (0.0342)	0.2913 (0.2073)
ภาคเหนือ	0.0174* (0.0082)	0.0431** (0.0140)	0.0078 (0.0114)	-0.079* (0.0313)	-0.0416 (0.0375)	0.3892* (0.1713)
ภาคใต้	-0.1362*** (0.0081)	-0.1007*** (0.0129)	-0.1486*** (0.0116)	-0.1353*** (0.0319)	-0.1512*** (0.0413)	0.2294 (0.1973)
จำนวนตัวอย่าง	49,394	19,754	24,915	2,375	2,268	82
Pseudo R2	0.153	0.165	0.183	0.224	0.126	0.235

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

5.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้

5.4.1 การทำงานต่อระดับด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลอง โพรบิทพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา ได้แก่ สถานภาพสมรส รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม และภูมิภาคที่อยู่อาศัย

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรุ่น พบปัจจัยที่โดดเด่นของแต่ละรุ่นว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานพบว่า **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร** มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคอื่น ๆ สำหรับ**ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4** มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านเวลาน้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 และประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 ส่วนลูกจ้างรุ่น Baby Boomers ซึ่งเป็นรุ่นที่คาบเกี่ยวระหว่างวัยแรงงานและวัยสูงอายุพบว่า **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่เป็นแม่และหย่า/แยก** มีโอกาสทำงานต่อระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่โสด และแต่งงาน ในขณะที่ในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า **ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น** จะทำให้โอกาสการทำงานต่อระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณพบลักษณะที่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านเวลา โดยผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า เพศชายเริ่มเข้ามามีบทบาทในการดูแลสมาชิกในครอบครัวซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เข้าสู่การทำงานต่อระดับด้านเวลา

5.4.2 การทำงานต่อระดับด้านการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาด้วยแบบจำลอง โพรบิทพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่อระดับด้านการศึกษา ได้แก่ รุ่น เพศ จำนวนปีที่ศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม และภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงลูกจ้างวัยแรงงานที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในตัวแปรที่ศึกษา โดย **ปัจจัยด้านการศึกษา** เป็นปัจจัยที่โดดเด่นและทำให้โอกาสการทำงานต่อระดับด้านการศึกษาของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ลดลงได้ โดยเฉพาะลูกจ้าง รุ่น Generation Y โอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษา ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ทั้งนี้ แบบจำลองโพรบิทคาดประมาณว่า การทำงานต่อระดับของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เพิ่มขึ้นอย่างช้าๆ และหากลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ได้รับการศึกษา 52 ปี จะทำให้โอกาสทำงานต่อระดับด้านการศึกษาลดลงได้เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรุ่นพบปัจจัยที่โดดเด่นของแต่ละรุ่นว่า **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่แต่งงาน** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา มากกว่า ลูกจ้างที่โสด เป็นม่าย และหย่า/แยก สำหรับ **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านศึกษาน้อยกว่าลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภูมิภาคอื่น ๆ และ **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา มากกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 และประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 3-4

5.4.3 การทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ด้วยแบบจำลอง โพรบิทพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ ได้แก่ รุ่น เพศ จำนวนปีที่ศึกษา สถานภาพสมรส สถานะการจ้างงาน ประเภทอาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และ ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรและเปรียบเทียบระหว่างรุ่นพบว่า **ปัจจัยด้านการศึกษา** ทำให้โอกาสการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่นและลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ลดลงได้ โดยโอกาสการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ส่วนลูกจ้างรุ่น Baby Boomers ทั้งวัยแรงงานและสูงวัย เป็นไปในทำนองเดียวกัน คือ โอกาสการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรุ่นพบปัจจัยที่โดดเด่นของแต่ละรุ่นว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานพบว่า **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่แต่งงานและหย่า/แยก** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่โสดและเป็นม่าย ในขณะที่ **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่แต่งงานและหย่า/แยก** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ **น้อยกว่า** ลูกจ้างที่โสด และเป็นม่าย ส่วนลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers ซึ่งเป็นรุ่นที่คาบเกี่ยวระหว่างวัยแรงงานและวัยสูงอายุพบว่า **ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในเขตชนบท** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ **น้อยกว่า** ลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมือง ในขณะที่ **ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่เป็นเพศหญิง** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้มากกว่าเพศชาย และสำหรับ **ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือ** มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่อยู่ในภูมิภาคอื่น ๆ

บทที่ 6

ลักษณะของกรณีตัวอย่างและการเข้าสู่การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกรณีตัวอย่างที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป มีสถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างในประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (1) ลูกจ้างรัฐบาล (2) ลูกจ้างเอกชน และ (3) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า จำนวน 40 คน จำแนกตามรุ่นวัย คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน ประกอบด้วย ลูกจ้างรุ่น Generation Y และ Generation X ลูกจ้างสูงวัย ประกอบด้วย ลูกจ้างรุ่น Baby Boomers และ Silent Generation จาก 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2561 ถึง 1 มิถุนายน 2562

การนำเสนอผลการศึกษาของบทนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ลักษณะของกรณีตัวอย่าง ซึ่งนำเสนอข้อมูลของกรณีตัวอย่างด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด (2) การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ และ (3) รูปแบบการทำงานต่ำระดับ

6.1 ลักษณะของกรณีตัวอย่าง

ตาราง 25 ได้แสดงข้อมูลตามลักษณะของกรณีตัวอย่าง ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะส่วนบุคคล คือ รุ่นและเพศ (2) ลักษณะด้านการศึกษา คือ ระดับการศึกษา (3) ลักษณะด้านครอบครัว คือ สถานภาพสมรส (4) ลักษณะด้านการทำงาน คือ อายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ รูปแบบการทำงานต่ำระดับ รายได้ สถานะการจ้างงาน และประเภทงาน และ (5) ลักษณะด้านบริบทแวดล้อม คือ ประเภทอุตสาหกรรม เขตการปกครอง และภูมิภาคที่อยู่อาศัย

6.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

รุ่น

จากกรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนมากที่สุด 15 คน (อายุเฉลี่ย 27.07 ปี อายุต่ำสุด 19 ปี และอายุสูงสุด 37 ปี) รองลงมา คือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มี 14 คน (อายุเฉลี่ย 48.64 ปี อายุต่ำสุด 39 ปี และอายุสูงสุด 57 ปี) ถัดมา คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มี 8 คน (อายุเฉลี่ย 65.75 ปี อายุต่ำสุด 62 ปี และอายุสูงสุด 74 ปี) และ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มี 3 คน (อายุเฉลี่ย 78 ปี อายุต่ำสุด 77 ปี และอายุสูงสุด 79 ปี)

เพศ

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างพบว่า มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (30 คน และ 10 คน ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (9 คน และ 6 คน ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (10 คน และ 4 คน ตามลำดับ) ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบเพียงเพศหญิงที่ทำงานต่ำระดับ โดยมีลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers เป็นเพศหญิง 8 คน และมีลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation เป็นเพศหญิง 3 คน

6.1.2 ลักษณะด้านการศึกษา

ระดับการศึกษา

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี (13 คน) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี (10 คน) ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี (9 คน) ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือได้รับการศึกษา 13-15 ปี (4 คน) ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาโท หรือได้รับการศึกษา 17-18 ปี (2 คน) ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นอนุปริญญา หรือได้รับการศึกษา 13-14 ปี (1 คน) และไม่ได้รับการศึกษา หรือได้รับการศึกษา 0 ปี (1 คน) ตามลำดับ

เป็นที่น่าประหลาดใจว่า พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นปีที่ศึกษา พบว่าผู้ไม่เคยได้รับการศึกษาดังกล่าวข้างต้นซึ่งมี 1 คนนั้นเป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ควรจะได้รับการศึกษาแล้ว เพราะพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 กำหนดให้เด็กทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปี บริบูรณ์ต้องเรียนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ประกาศใช้มานานแล้ว อีกทั้งยังมีพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ส่งเสริมให้เด็กเข้าเรียนในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาได้จนถึงอายุ 15 ปี ในขณะที่ผลการศึกษาในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยเป็นไปตามความเข้าใจในสังคมอยู่แล้ว คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี (3 คน) และกรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี เท่ากันกับระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี (4 คน)

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี (4 คน) เท่ากับระดับการศึกษาอยู่

ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี (4 คน) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี (2 คน) และไม่ได้มีการศึกษาเท่ากับระดับการศึกษาอยู่ในชั้นอนุปริญญา หรือได้รับการศึกษา 13-14 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือได้รับการศึกษา 13-15 ปี และระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาโท หรือได้รับการศึกษา 17-18 ปี (1 คน) ตามลำดับ และกรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาตรี หรือได้รับการศึกษา 16 ปี มากที่สุด (6 คน) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือได้รับการศึกษา 7-12 ปี เท่ากันกับระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือได้รับการศึกษา 13-15 ปี (3 คน) ระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษา หรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี (2 คน) และระดับการศึกษาอยู่ในชั้นปริญญาโท หรือได้รับการศึกษา 17-18 ปี (1 คน) ตามลำดับ

6.1.3 ลักษณะด้านครอบครัว

สถานภาพสมรส

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างพบสถานภาพสมรส 4 ประเภท เรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุดไปจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้ (1) โสด (15 คน) (2) แต่งงาน (13 คน) (3) ม่าย (9 คน) และ (4) หย่า/แยก (3 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนผู้ที่เป็นโสดมากที่สุด (12 คน) รองลงมา คือ แต่งงาน (2 คน) และหย่า/แยก (1 คน) ตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนผู้ที่แต่งงานมากที่สุด (7 คน) รองลงมา คือ โสดและม่ายมีจำนวนเท่ากัน (3 คน) และหย่า/แยก (1 คน) ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยมีลักษณะด้านสถานภาพสมรสที่คล้ายกัน คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีจำนวนผู้ที่เป็นม่ายมากที่สุด (4 คน) รองลงมา คือ แต่งงาน (3 คน) และหย่า/แยก (1 คน) ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีจำนวนผู้ที่เป็นม่ายมากที่สุด (2 คน) รองลงมา คือ แต่งงาน (1 คน)

6.1.4 ลักษณะด้านการทำงาน

อายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่าง อายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ เท่ากับ 39.45 ปี อายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับต่ำสุด เท่ากับ 12 ปี และอายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับสูงสุด เท่ากับ 78 ปี และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีอายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ

เท่ากับ 24.13 ปี และมีอายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับต่ำสุด เท่ากับ 12 ปี และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีอายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ เท่ากับ 38.36 ปี และมีอายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับต่ำสุด เท่ากับ 16 ปี

ในทางตรงกันข้าม ในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยเริ่มเข้าสู่การทำงานต่ำระดับเมื่อใกล้เข้าสู่ช่วงวัยสูงอายุและหลังช่วงวัยสูงอายุไปแล้ว โดยลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีอายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ เท่ากับ 58.75 ปี และมีอายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับต่ำสุด เท่ากับ 30 ปี และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีอายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ เท่ากับ 69.67 ปี และมีอายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับต่ำสุด เท่ากับ 61 ปี

รายได้

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่าง รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 83.43 บาทต่อชั่วโมง โดยรายได้ต่ำสุดอยู่ที่ 6.25 บาทต่อชั่วโมง ขณะที่รายได้สูงสุดอยู่ที่ 315 บาทต่อชั่วโมง

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า รายได้เฉลี่ยของกรณีตัวอย่างแต่ละรุ่นใกล้เคียงกัน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีรายได้เฉลี่ยสูงสุด (92.32 บาทต่อชั่วโมง) รองลงมา คือ ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers (87.97 บาทต่อชั่วโมง) ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation (77.78 บาทต่อชั่วโมง) และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y (73.88 บาทต่อชั่วโมง) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีรายได้ต่ำสุด 22.22 บาทต่อชั่วโมง และมีรายได้สูงสุด 185 บาทต่อชั่วโมง ส่วนลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีรายได้ต่ำสุด 6.25 บาทต่อชั่วโมง และมีรายได้สูงสุด 315 บาทต่อชั่วโมง สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีรายได้ต่ำสุด 7.71 บาทต่อชั่วโมง และมีรายได้สูงสุด 289.58 บาทต่อชั่วโมง ในขณะที่ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีรายได้ต่ำสุด 8.33 บาทต่อชั่วโมง และมีรายได้สูงสุด 125 บาทต่อชั่วโมง

สถานะการจ้างงาน

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างพบสถานะการจ้างงาน 3 ประเภท เรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุดไปจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้ (1) ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (18 คน) (2) ลูกจ้างรัฐบาล (12 คน) และ (3) ลูกจ้างเอกชน (10 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่มีสถานะการจ้างงานเป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและลูกจ้างรัฐบาลมีจำนวนเท่ากัน (6 คน) รองลงมา คือ ลูกจ้างเอกชน (3 คน) ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่มี

สถานะการจ้างงานเป็นลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างเอกชนมีจำนวนเท่ากัน (5 คน) รองลงมา คือ ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (4 คน)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีสถานะการจ้างงานเป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีจำนวนมากที่สุด (5 คน) รองลงมา คือ ลูกจ้างเอกชน (2 คน) และลูกจ้างรัฐบาล (1 คน) ตามลำดับ ส่วนลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบเพียงผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (3 คน)

ประเภทงาน

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างทำงาน 2 ประเภทงาน ได้แก่ (1) ทำงานภาคนอกระบบ (32 คน) และ (2) ทำงานภาคในระบบ (8 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนผู้ทำงานภาคนอกระบบมากกว่าผู้ทำงานภาคในระบบ (11 คน และ 4 คน ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนผู้ทำงานภาคนอกระบบมากกว่าผู้ทำงานภาคในระบบ (10 คน และ 4 คน ตามลำดับ)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบเพียงผู้ทำงานภาคนอกระบบ โดยลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีจำนวนผู้ทำงานภาคนอกระบบ 8 คน ส่วนลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีจำนวนผู้ทำงานภาคนอกระบบ 3 คน

6.1.5 ลักษณะด้านบริบทแวดล้อม

ประเภทอุตสาหกรรม

ในภาพรวมของกรณีตัวอย่างพบการทำงานในประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทเรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุดไปจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้ (1) ภาคบริการ (23 คน) (2) ภาคอุตสาหกรรม (10 คน) และ (3) ภาคเกษตร (7 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่ทำงานในภาคบริการมากที่สุด (8 คน) รองลงมา คือ ภาคเกษตร (5 คน) และภาคอุตสาหกรรม (2 คน) ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่ทำงานในภาคบริการมากที่สุด (10 คน) รองลงมา คือ ภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม โดยทั้งสองกลุ่มมีจำนวนเท่ากัน (2 คน)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่ทำงานในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรม โดยทั้งสองกลุ่มมีจำนวนเท่ากัน (4 คน) ส่วนลูกจ้าง

สูงวัย รุ่น Silent Generation มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด (2 คน) รองลงมา คือ ภาคบริการ (1 คน)

เขตการปกครอง

ในภาพรวม กรณีตัวอย่างอาศัยอยู่ในเขตเมือง (29 คน) มากกว่าในเขตชนบท (11 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมากกว่าเขตชนบท (11 คน และ 4 คน ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมากกว่าเขตชนบท (11 คน และ 3 คน ตามลำดับ)

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีจำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมากกว่าเขตชนบท (6 คน และ 2 คน ตามลำดับ) แต่ในทางตรงกันข้าม ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีจำนวนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตชนบทมากกว่าเขตเมือง (2 คน และ 1 คน ตามลำดับ)

ภูมิภาคที่อยู่อาศัย

ในภาพรวม ภูมิภาคที่อยู่อาศัยของกรณีตัวอย่างกระจายอยู่ทั้ง 5 ภูมิภาค จากทั่วประเทศ เรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุดไปจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้ (1) ภาคกลาง (11 คน) (2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (9 คน) (3) กรุงเทพมหานคร (7 คน) (4) ภาคเหนือ (7 คน) และ (5) ภาคใต้ (6 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่อาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (5 คน) รองลงมา คือ ภาคกลาง (4 คน) กรุงเทพมหานคร (จำนวน 2 คน) ภาคเหนือ (2 คน) และภาคใต้ (2 คน) ตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่อาศัยในกรุงเทพมหานครและภาคใต้มากที่สุด โดยทั้งสองกลุ่มมีจำนวนเท่ากัน (4 คน) รองลงมา คือ ภาคเหนือ (3 คน) ภาคกลาง (2 คน) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (1 คน) ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มลูกจ้างสูงวัยพบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่อาศัยในภาคกลางมากที่สุด (4 คน) รองลงมา คือ ภาคเหนือ (2 คน) กรุงเทพมหานคร (1 คน) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (1 คน) ตามลำดับ และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีจำนวนกรณีตัวอย่างที่อาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (2 คน) รองลงมา คือ ภาคกลาง (1 คน)

ตาราง 25 การกระจายร้อยละของลักษณะทั่วไปของกรณีตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสติปัญญา ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านบริบทแวดล้อม และรุ่นของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย

ลักษณะทั่วไปของ กรณีตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	Gen X	BB ²⁶ (59 ปี)	BB ²⁷ (60-76 ปี)	Silent
รุ่น (n = 40)	40	15	14	-	8	3
อายุเฉลี่ย (ปี)	46.18	27.07	48.64	-	65.75	78
อายุต่ำสุด (ปี)	19	19	39	-	62	77
อายุสูงสุด (ปี)	79	37	57	-	74	79
เพศ (n = 40)						
ชาย	10	6	4	-	-	-
หญิง	30	9	10	-	8	3
ระดับการศึกษา (n = 40)						
ไม่ได้รับการศึกษา (0 ปี)	1	-	1	-	-	-
ประถมศึกษา (1-6 ปี)	13	2	4	-	4	3
มัธยมศึกษา/ปวช. (7-12 ปี)	9	3	2	-	4	-
อนุปริญญา (13-14 ปี)	1	-	1	-	-	-
ปวส. (13-15 ปี)	4	3	1	-	-	-
ปริญญาตรี (16 ปี)	10	6	4	-	-	-
ปริญญาโท (17-18 ปี)	2	1	1	-	-	-
สถานภาพสมรส (n = 40)						
โสด	15	12	3	-	-	-
แต่งงาน	13	2	7	-	3	1
ม้าย	9	-	3	-	4	2
หย่า/แยก	3	1	1	-	1	-

²⁶ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (59 ปี)

²⁷ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-76 ปี)

ลักษณะทั่วไปของ กรณีตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	Gen X	BB ²⁶ (59 ปี)	BB ²⁷ (60-76 ปี)	Silent
อายุเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับ (n = 40)						
อายุเฉลี่ย (ปี)	39.45	24.13	38.36	-	58.75	69.67
อายุต่ำสุด (ปี)	12	12	16	-	30	61
อายุสูงสุด (ปี)	78	36	55	-	73	78
รายได้ต่อชั่วโมง (n = 40)						
รายได้ต่อชั่วโมงเฉลี่ย (บาท)	83.43	73.88	92.32	-	87.97	77.78
รายได้ต่อชั่วโมงต่ำสุด (บาท)	6.25	22.22	6.25	-	7.71	8.33
รายได้ต่อชั่วโมงสูงสุด (บาท)	315	185	315	-	289.58	125
สถานะการจ้างงาน (n = 40)						
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า	18	6	4	-	5	3
ลูกจ้างรัฐบาล	12	6	5	-	1	-
ลูกจ้างเอกชน	10	3	5	-	2	-
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-	-	-	-	-	-
ประเภทงาน (n = 40)						
นอกระบบ	32	11	10	-	8	3
ในระบบ	8	4	4	-	-	-
ประเภทอุตสาหกรรม (n = 40)						
ภาคเกษตร	7	5	2	-	-	-
ภาคอุตสาหกรรม	10	2	2	-	4	2
ภาคบริการ	23	8	10	-	4	1
เขตการปกครอง (n = 40)						
เขตเมือง	29	11	11	-	6	1
เขตชนบท	11	4	3	-	2	2

ลักษณะทั่วไปของ กรณีตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	Gen X	BB ²⁶ (59 ปี)	BB ²⁷ (60-76 ปี)	Silent
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย (n = 40)						
กรุงเทพมหานคร	7	2	4	-	1	-
ภาคเหนือ	7	2	3	-	2	-
ภาคกลาง	11	4	2	-	4	1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	9	5	1	-	1	2
ภาคใต้	6	2	4	-	-	-

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

6.2 การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย

นับตั้งแต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เสนอนโยบายการจ้างงานและกำหนดขอบเขตให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ การทำงานต่ำระดับจึงเป็นตัวชี้วัดการจ้างงานซึ่งสะท้อนสถานการณ์การจ้างงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในวงวิชาการนั้น การศึกษาการทำงานต่ำระดับได้รับการพัฒนาเป็นแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดให้ชัดเจนขึ้นและแบ่งการทำงานต่ำระดับเป็น 3 ด้านหลัก (Clogg et al., 1986) ได้แก่ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ เท่าที่ผ่านมา มีความพยายามในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดการทำงานต่ำระดับ แต่ยังไม่เน้นเพียงการศึกษาเฉพาะการทำงานต่ำระดับด้านใดด้านหนึ่ง ดังเห็นได้จาก การรายงานสถิติการทำงานต่ำระดับ ตลอดจนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านนั้น ๆ ภายใต้บริบทแวดล้อมด้านกฎหมาย วัฒนธรรมการทำงาน และรูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมของแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน (De Grip, Bosma, Willems & Van Boxtel, 2008; Niyimbaira, 2016; Tiggers & Tootle, 1993) นอกจากนี้ ยังขาดการศึกษาที่ลงลึกในระดับปัจเจกของแต่ละคนในการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านนั้น ๆ ด้วย

แม้ว่าผลการศึกษาเชิงปริมาณในงานวิจัยนี้ซึ่งนำเสนอในบทที่ 4-5 ได้ให้ข้อมูลการทำงานต่ำระดับของประเทศไทยทั้ง 3 ด้านในภาพรวมและมีสถิติอ้างอิงข้อมูลอย่างชัดเจน แต่ก็ยังไม่สามารถให้คำอธิบายในรายละเอียดเชิงลึกที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลได้ ดังนั้น การศึกษาเชิงคุณภาพนี้จึงเป็นส่วนเติมเต็มที่ทำให้เข้าใจสถานการณ์การทำงานต่ำระดับและลูกจ้างที่ทำงานต่ำระดับได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผ่านการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องราวชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพของกรณีตัวอย่างพบว่า การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับมีหลายสาเหตุประกอบกัน 9 ประการต่อไปนี้คือ

1. การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว คือ การจัดสรรการทำงานและการดูแลครอบครัวให้เหมาะสม
2. การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ คือ การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของตนเองได้
3. ความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจและต้องการทำงานในปัจจุบัน
4. ความไม่พึงพอใจในงานเดิม คือ ความไม่พึงพอใจและความไม่ต้องการทำงานเดิม
5. การมีปัญหาสุขภาพ คือ ความเจ็บป่วยทางร่างกายที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
6. ครอบครัวมีภาระหนี้สิน คือ การที่ครอบครัวมีหนี้สิน ทั้งประเภทในและนอกระบบ
7. การออกจากระบบการศึกษากลางคัน คือ การหยุดเรียนก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรปกติ
8. สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน คือ การที่ไม่สามารถทำงานในที่โล่งได้เนื่องจากฝนตก
9. ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น คือ การมีอายุมากกว่าเกณฑ์ที่หน่วยงานหรือนายจ้างกำหนด

จากสาเหตุที่กล่าวมาพบว่า สาเหตุ 3 ประการแรกเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้กรณีตัวอย่างเข้าสู่การทำงานต่ำระดับและเป็นสาเหตุร่วมที่พบมากในกรณีตัวอย่าง โดยอีก 6 สาเหตุที่เหลือเป็นสาเหตุรองที่กรณีตัวอย่างนำมาใช้ประกอบกับสาเหตุหลักในลักษณะที่พบกระจายกันออกไปในแต่ละกรณีตัวอย่างและการทำงานต่ำระดับทั้ง 3 ด้าน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการนำเหตุผลทั้ง 2 ประเภทมาประกอบกันจะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณีตัวอย่าง แต่ลักษณะการประกอบกันระหว่างสาเหตุหลักและสาเหตุรองสามารถจำแนกได้ 5 กลุ่มดังนี้

1. การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว (สาเหตุที่ 1) และความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น
2. การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว (สาเหตุที่ 1) และการมีปัญหาสุขภาพ (สาเหตุที่ 5) พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยเท่านั้น

3. การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ (สาเหตุที่ 2) และสาเหตุรองต่อไปนี้ประกอบในลักษณะกระจายกันออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) ครอบครัวมีภาระหนี้สิน (สาเหตุที่ 6) การออกจากระบบการศึกษากลางคัน (สาเหตุที่ 7) สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (สาเหตุที่ 8) ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น (สาเหตุที่ 9) พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น

4. ความพึงพอใจในงาน (สาเหตุที่ 3) และสาเหตุรองต่อไปนี้ประกอบในลักษณะกระจายกันออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) การมีปัญหาสุขภาพ (สาเหตุที่ 5) ครอบครัวมีภาระหนี้สิน (สาเหตุที่ 6) พบในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน

5. ความพึงพอใจในงาน (สาเหตุที่ 3) และการมีปัญหาสุขภาพ (สาเหตุที่ 5) พบในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย

1. การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว+ความไม่พึงพอใจในงานเดิม

การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว (สาเหตุที่ 1) ประกอบกับความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) ซึ่งพบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น

ประเด็นการดูแลครอบครัวส่งผลต่อการเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับครอบครัวเฉพาะสมาชิกใกล้ชิดเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นบุตร บิดามารดา พี่น้อง คู่สมรส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มลูกจ้างเพศหญิง แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบเพิ่มเติมว่า เพศชายกำลังเริ่มเข้ามามีบทบาทในการดูแลครอบครัวเพิ่มมากขึ้น

กล่าวคือ ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน พบว่า การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและความไม่พึงพอใจในงานเดิม เป็นสาเหตุที่ทำให้ลูกจ้างวัยแรงงานทั้งรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X เข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับคล้ายกัน แต่เนื่องจากลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X อยู่ในช่วงวัยที่รับบทบาทดูแลสมาชิกต่างรุ่นพร้อมกัน ทั้งบิดามารดาที่เป็นคนรุ่นก่อนหน้า และบุตรที่เป็นคนรุ่นถัดไป หรือที่เรียกว่า sandwich generation (Miller, 1981) นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพยังพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ต้องดูแลพี่น้องและคู่สมรสด้วย โดยลูกจ้างวัยแรงงานได้เปลี่ยนงาน เปลี่ยนเวลาทำงาน และเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการดูแลสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น การรักษาสสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวที่พบในการศึกษานี้ จึงสะท้อนว่า ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัวไม่เพียงแสดงออกเฉพาะในด้านนามธรรมที่เป็นความรู้สึก และความคิดเห็นเท่านั้น แต่ยังแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การติดต่อสื่อสาร การย้ายที่อยู่อาศัย เพื่อให้เอื้อต่อการดูแลอย่างใกล้ชิด (Bengtson & Oyama, 2010) ประกอบกับแนวโน้มของครอบครัวไทย

มีลักษณะเป็นครอบครัวขยายเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีขนาดลดลง (พัชรวลัย วงศ์บุญสิน และเกื้อ วงศ์บุญสิน, 2561) สมาชิกในครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการการดูแลมากขึ้น และผลการศึกษายังพบว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวสนับสนุนให้ย้ายงานและร่วมมือกับลูกจ้างวัยแรงงานเพื่อดูแลสมาชิกเป้าหมายด้วย

“เมื่อก่อนทำงานตลอดเวลา 24 ชม. เลย ไม่มีเวลาเลย แต่ก่อนอยู่บ้านเขา ความอิสระมันไม่มี 100% ตอนนั้นที่เลี้ยงเด็กพิเศษ เราจะไปไหนก็ไม่ได้ ถ้าลูกเราไม่สบาย เข้า รพ. เราก็ไปไม่ได้ ทั้งเด็กพิเศษไปก็ไม่ได้ เพราะเขาไม่มีแม่ มีแต่พ่อเลี้ยงเดี่ยว แต่เราก็รักลูกเรา แต่เราก็ไปไม่ได้ เมื่อก่อนร้องไห้ทุกวัน ก็เลยเปลี่ยนงานมาทำตรงนี้ พอเลิกงานไปก็ได้ทำกับข้าวให้ลูกสาวคนเล็กกิน พาลูกกว่ายน้ำ พอดีตอนนี้ปิดเทอม ก็เลยอยากจะมีเวลาให้เขา และถ้าเราทำงานประจำ เมื่อก่อนจะไม่มีเวลาไปหาลูกเลย ทำงานตลอด 24 ชม. ปีหนึ่งครั้งหนึ่งจะไปได้ในเทศกาล แต่เรามาทำตรงนี้ก็เวลากลับบ้านหาลูกได้ เราจะไปหาได้เมื่อไหร่ก็ได้ เราจัดสรรเวลาทำงานใหม่เพื่อลูกโดยตรง...”

กรณีตัวอย่างที่ 7, อายุ 45 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 6, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“ตอนนั้นเป็นพนักงานอยู่ฝ่ายผลิต จนออกปีที่แล้วอะคะ ทำมา 26 ปี ตอนที่ทำงาน ตอนที่แก่แล้ว (แม่หกล้ม) พี่ยังอยู่ในโรงงาน แล้วพี่ไม่รู้อะไรเลย แกเป็นเบาหวาน ความดัน และแกก็หลง ๆ ลืม ๆ เป็นบางครั้งคะ พอแกเป็นแผลที่เท้า หมอบอกว่าเป็นแผลติดเชื้อ ได้ให้น้ำยามาซื้อประมาณอาทิตย์นึง ต้องนอนโรงพยาบาล หรือบางครั้งก็เบาหวานขึ้นกลางคืน ก็ต้องพาไปโรงพยาบาล กลับมาอยู่ที่บ้านพี่ก็ต้องดูแลแก ต้องพาแกไปล้างแผลทุกวัน ที่โรงพยาบาล พอดีตอนต้นปี วันหยุดหลายวันตอนปีใหม่อะคะ คือน้องก็มาเที่ยวบ้าน รู้สึกว่าอยู่แล้วคุณแม่มีความสุขอะคะ มีเพื่อน ก็เลยคุยกับน้องว่า เอ๊ะ...ออกมาอยู่กับแม่สักคนดีไหม...”

กรณีตัวอย่างที่ 15, อายุ 54 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, มัธยมศึกษาปีที่ 5, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

“พี่สาวคนโตบอกว่าพี่ชายคนนี้เป็นโรคไต ต้องเริ่มฟอก ต้องมีคนดูแล ภรรยาเสียชีวิต ลูกก็ไม่อยู่ ก็เลยต้องมาดูแล เราไม่รู้ว่าจะดูแลพี่ชายได้ด้วย

วิธีไหน ถ้าจะเที่ยวไปเที่ยวมาก็คงจะไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย เพราะว่าเราต้องไป
ฟอก จันท์ พุศ ศุภร์...*รู้สึกภูมิใจมาก เพราะได้ดูแลพี่ชาย ทั้งได้ดูแลพี่ชาย
ทั้งได้งานทำ โดยที่เราไม่ต้องวิ่งไปวิ่งมา...*”

กรณีตัวอย่างที่ 5, อายุ 52 ปี, Generation X, เพศชาย, แต่งงาน, ปวส.,
ภาคกลาง, พนักงานขับรถ, ทำงานตำระดับด้านการศึกษา

“เมื่อก่อนล้างถ้วยล้างชาม ทำกับคงกับข้าวอะไรทุกอย่าง เป็นลูกน้องเขา
อยู่ที่กรุงเทพ...ตอนที่กลับบ้านมาอยู่ใหม่ ๆ แพนยังไม่ตาย เขาเพิ่งตายไป
เขาเป็นเบาหวาน โรคหัวใจ ตอนแรกก็ดูแลตัวเองได้อยู่ พอหลัง ๆ มา ไม่ได้
ซักอย่าง **ติดเตียงอยู่ประมาณ 2 เดือน ทำให้ได้ไปทำงานบ้าง ไม่ได้ทำบ้าง...**”

กรณีตัวอย่างที่ 18, อายุ 56 ปี, Generation X, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4,
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างปลูกมัน, ทำงานตำระดับด้านเวลาและรายได้

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบเฉพาะในลูกจ้างที่มีบุตรซึ่งอยู่ในวัยเด็ก
เท่านั้น โดยลูกจ้างเข้าสู่การทำงานตำระดับภายหลังจากที่หยุดพักการทำงานไปช่วงเวลาหนึ่ง
เนื่องจากงานเดิมที่เคยทำเป็นงานในระบบซึ่งเวลาการทำงานไม่สอดคล้องกับการดูแลบุตร ทำให้
ลูกจ้างต้องลาออกจากงาน โดยเฉพาะภายหลังจากที่มีบุตรคนที่สอง แต่ลูกจ้างกลับมาทำงานอีกครั้ง
ภายหลังจากที่บุตรเริ่มโตขึ้น แต่เลือกทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านวัน เวลา และสถานที่ทำงานให้
สามารถดูแลบุตรไปด้วยกันได้ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานตำระดับ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นหนึ่งใน
รูปแบบของการเปลี่ยนผ่านในตลาดแรงงาน (Schmid, 2017) และผลการศึกษาทำให้การสนับสนุนกับ
ผลการศึกษาในเชิงปริมาณว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่แต่งงานมีโอกาสทำงานตำระดับ
ด้านการศึกษามากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสดซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่
แต่งงานและหย่า/แยกมีโอกาสทำงานตำระดับด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสดซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง

“เพื่อนชวนมาทำที่โรงงาน ทำอยู่ห้องแช่แข็ง ได้เงินเดือน ได้โอ(ไอที)ด้วย **ตอนนั้นมี
คนโตและมีคนเล็กนี่ คลอดลูกคนเล็กแล้วถึงได้ออก** แบบว่าไม่มีใครอยู่
บ้านอะ สร้างบ้านแล้วก็มาอยู่บ้านกับลูก **เพราะว่างานมันเข้ากะ ก็ลูกสำคัญ
ที่สุดต้องดูแล** พอลูกคนที่ 2 เข้าโรงเรียน ถึงได้กลับไปทำงาน รับจ้างปลูกเห็ด
เอาก่อนมาทำเองที่บ้าน...”

กรณีตัวอย่างที่ 12, อายุ 37 ปี, Generation Y, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 3,
ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างเก็บลำไย, ทำงานตำระดับด้านเวลา การศึกษา และรายได้

2. การรักษาสมาคมระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว+การมีปัญหาสภาพ

การรักษาสมาคมระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว (สาเหตุที่ 1) ประกอบกับการมีปัญหาสภาพ (สาเหตุที่ 5) ซึ่งพบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยเท่านั้น

ในทำนองเดียวกันกับในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** ทั้งรุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation มีการดูแลหลานเป็นสาเหตุให้เข้าสู่การทำงานต่ำระดับ โดยลูกจ้างสูงวัยมีบทบาทสำคัญในการดูแลหลานแทนบุตรของตนเองในเวลาทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตว่า เครือญาติเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยดูแลบุตรแทนมารดาที่ทำงาน (มิชิโยะ พุจิตะ, 2554) และ**การมีปัญหาสภาพ**เป็นสาเหตุรองที่ทำให้ลูกจ้างสูงวัยทำงานน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ลูกจ้างสูงวัยกลุ่มนี้ยังต้องทำงานเพื่อหารายได้ ดังนั้น การทำงานของลูกจ้างสูงวัยกลุ่มนี้จึงเป็นการยืดขยายช่วงวัยแห่งการทำงาน การเติบโตทางรายได้ และความรับผิดชอบออกไป ไม่สามารถเข้าสู่ช่วงวัยแห่งความสำเร็จและการเติมเต็มชีวิตได้ เพราะยังมีความจำเป็นด้านการเงินเพื่อดูแลตนเองและครอบครัว ไม่สามารถทำงานหรือมีอิสระในการเรียนรู้สิ่งอื่น ๆ ตามความสนใจที่แท้จริงของตนเองได้ ดังที่ Laslett (1997: 1,808) กล่าวไว้

“ถ้าเราไม่ทำ เราก็ไม่ได้กิน หลานก็ไม่ได้กิน รายได้เราก็ซื้อให้หลานกิน เลี้ยงหลานไปอะแหละ เราเป็นหลัก พ่อกับแม่เขาก็มี แต่เป็นตัวสำรอง แม่อยากช่วยเอง เพราะว่ามันไม่มีใครทำให้เนอะ จะเอาไปให้ยาย ยายเขาก็อยู่ไกล เราก็ส่งสารหลาน...ลูกสะใภ้มันทำงานโรงงาน ก. กว่าจะถึงเวลาเลิกงาน ทำโอเลิกสามทุ่ม ถ้าทำกะดึกก็เลิก 3 โมงเช้า เราก็เลี้ยงหลานไว้เรื่อย ๆ อย่างนี้... เราก็ต้องรักษาความรักของครอบครัวเราเอาไว้ให้ได้...ดีใจที่เราได้ทำที่บ้าน เวลาทำงานเสร็จแล้ว ก็มีเวลาทำนู่นนั่นนี่...ก็มีแขกมานวด เวลาไหนแม่ก็ทำไป มีปวดข้ออยู่ แต่ก็ทำให้ แต่ก็พักบ่อย...”

กรณีตัวอย่างที่ 23, อายุ 65 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับผิดชอบโบราณ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“หลานสาวคนโตก็ดูเขา เป็นคนหลักจริง ๆ ทั้งทำงาน ทั้งดูแลหลาน อยากกินน้ำกินขนม ทำอาหารไว้ให้ นิ่งข้าว มีปลา มีอะไรก็ต้องแกงต้องป่นไว้ มีผักก็ลวก มีอะไรก็ทำไว้ ดีไม่ดีเอาเงินตัวเองซื้อไว้ให้ กลัวหลานไม่ได้อยู่ได้กิน อยากให้หลานได้อยู่ได้กิน...ก็มีงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ลดลงเพราะเมื่อย อายุเยอะขึ้น...”

กรณีตัวอย่างที่ 17, อายุ 77 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างทำบายศรีสู่ขวัญ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

3. การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้+ความไม่พึงพอใจในงานเดิม+ครอบครัวมีภาระหนี้สิน+การออกจากระบบการศึกษากลางคัน+สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน+ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น

การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ (สาเหตุที่ 3) ประกอบกับสาเหตุรองต่อไปนี้ ในลักษณะกระจายกันออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) ครอบครัวมีภาระหนี้สิน (สาเหตุที่ 6) การออกจากระบบการศึกษากลางคัน (สาเหตุที่ 7) สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (สาเหตุที่ 8) ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น (สาเหตุที่ 9) ซึ่งพบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้เป็นสาเหตุหลักที่พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น โดยลูกจ้างวัยแรงงานทั้งรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ เพราะประสบปัญหาไม่ผ่านการทดสอบในขั้นตอนการคัดเลือกในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของตนเองเหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างสองรุ่นแล้วพบว่า ความไม่พึงพอใจในงานเดิม เป็นสาเหตุรองที่โดดเด่นของลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาลักษณะนิสัย การทำงานของคนรุ่นนี้ว่า ขอบอิสระ แต่เอาแต่ใจ และมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อหางานที่มีความยืดหยุ่นและตรงกับความต้องการของตนเอง (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559ก, 2559ข, 2559ค; เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2559; วรชัย ทองไทย, 2552; สำนักงานบริการและพัฒนาองค์ความรู้, 2559) นอกจากนี้ยังพบว่า ครอบครัวมีภาระหนี้สิน เป็นอีกสาเหตุที่เร่งให้ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ต้องหางานทำเพื่อให้มีรายได้โดยเร็ว และ สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานในภาคการเกษตร

“บางทีผมว่าเขา take advantage กับเราเยอะมากครับ แบบว่าบางทีผมต้องทำ double task คือแบบผมต้องไป department อื่น แล้วเขาก็ไม่ได้เพิ่มเงินเดือนให้เรา บางทีมันใช้งานเกินค่าตัว แล้วก็อย่างครั้งสุดท้ายที่ผมเกิดอุบัติเหตุ เขาก็หักเงินเดือนผมไปด้วย เพราะว่าผมไม่ได้ไปทำงาน แต่ผมมี medical certificate ให้เขา แต่เขาก็ยังหัก...**แต่สำหรับผม มันถือว่าโหดร้ายกับผม** เพราะว่าผมเจ็บตัวด้วย แล้วผมก็เสียเงินด้วย แล้วเขาก็ยังมาหักเงินผมอีก **ผมก็เลยคิดว่าก็ไปทำอย่างอื่นก็แล้วกัน...**งานไม่แน่นอนเลย เราไม่ได้ได้งานเยอะขนาดนั้น เราไม่ได้แบบมีคนโทรเข้ามาทุกวัน...”

กรณีตัวอย่างที่ 13, อายุ 29 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสด, ปริญญาตรี, ภาคเหนือ, นักแปลภาษา นักวาดรูป นักตัดต่อกราฟฟิก, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา

“เคยเป็นพนักงานแบบแนะนำสินค้า เกี่ยวกับเครื่องใช้ไฟฟ้า **ทำประมาณ สี่ห้าวันได้ก็ลาออก พุดไม่ค่อยเก่ง** แนะนำสินค้าไม่ค่อยเก่ง...ก็มาคัดกล้า ปักชำบ้าง ใส่ถุง...”

กรณีตัวอย่างที่ 22, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศหญิง, ปวส., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างคัดแยกกล้าต้นไม้, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และ ทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

“ไปสมัครแล้วไม่ได้มีงานให้ทำ ก็เลยก็ต้องทำก่อสร้าง ถ้าไม่ได้ทำ ก็ไม่ได้กิน...**เก็บตังใช้หนี้ หนี้ของครอบครัวครับ** ทั้งของเราและของครอบครัว ต้องใช้หนี้ให้หมด แล้วค่อยจะสบายขึ้น...”

กรณีตัวอย่างที่ 19, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสต, ปวช., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างก่อสร้าง, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และ ทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

“มันบอกไม่ถูก **ถ้าฝนตกก็ไม่ได้กรีดยาง...**”

กรณีตัวอย่างที่ 27, อายุ 19 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสต, ประถมศึกษาปีที่ 6, ภาคใต้, ผู้รับจ้างเก็บน้ำยาง, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ทำงานมานาน มีอายุมากกว่า และแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ชีวิตต่างกัน ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้ตัดสินใจทำงานที่หาได้ไว้ก่อนและ**การออกจากระบบการศึกษากลางคัน**ซึ่งเร่งให้เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยไม่ได้วางแผน ประกอบอาชีพตั้งแต่งานแรกเป็นสาเหตุรองที่ทำให้ลูกจ้างรุ่นนี้เข้าสู่การทำงานต่ำระดับและเป็นสาเหตุที่พบเฉพาะในลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เท่านั้น

“เคยเอาวุฒิ ป.ตรี ไปยื่น แต่บางที่ ส่วนใหญ่ที่จะเจอ ที่ประกาศไม่ค่อยมีหรือ กป.ตรี เต็มที่ ปวส...**ก็ด้วยอายุเราเยอะ งานมีก็ทำก่อนดีกว่า...**”

กรณีตัวอย่างที่ 36, อายุ 39 ปี, Generation X, เพศชาย, แต่งงาน, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พนักงานบรรจุสินค้า, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและรายได้

“พี่มีพี่น้องทั้งหมด 6 คน พี่เป็นคนพี่ที่ 5 พ่อเสียตอนพี่อยู่ประมาณ ป. 5 ป. 6 **แม่เสียตอนที่ ม.4 พ.ศ. 2528 ตอนนั้นแม่เสียชีวิต เราย้ายไปอยู่กับญาติ คนโน้นคนนี้ ไม่มีหลักว่าใครจะเป็นคนส่งเรา** เราเป็นวัยรุ่นเนาะ คนแถวบ้าน จะรับคนมาทำงานที่พิทยา มาทำก่อสร้าง...”

กรณีตัวอย่างที่ 6, อายุ 48 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 4, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

4. ความพึงพอใจในงาน+ความไม่พึงพอใจในงานเดิม+การมีปัญหาสุขภาพ+ครอบครัวมีภาระหนี้สิน

ความพึงพอใจในงาน (สาเหตุที่ 3) ประกอบกับสาเหตุรองต่อไปนี้เป็นลักษณะกระจายกัน ออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม (สาเหตุที่ 4) การมีปัญหาสุขภาพ (สาเหตุที่ 5) ครอบครัวมีภาระหนี้สิน (สาเหตุที่ 6) ซึ่งพบได้ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นการพิจารณาคุณค่าที่เกี่ยวกับงานและเลือกงานที่สอดคล้องกับ ค่านิยมหรือทำให้เกิดความพึงพอใจ (Burns & Roszkowska, 2016) แต่ทว่า การให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละรุ่นแตกต่างกัน

กล่าวคือ ใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ซึ่งเป็นรุ่น ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นล่าสุดคิดเห็นว่า ความพึงพอใจในงานมี 2 ลักษณะ คือ (1) พึงพอใจในงานที่ มั่นคง มีรายได้ต่อเนื่องและเพียงพอกับการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว ซึ่งผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของมนทกานต์ ฉิมมามี และคณะ (2562) ที่ศึกษาการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยว่า เป้าหมายที่สำคัญที่สุดในด้านการทำงานของ กลุ่มคนวัยนี้ คือ การได้ทำงานที่มีความมั่นคง และ (2) ความพึงพอใจในงานที่จะได้ประสบการณ์เพื่อ ต่อยอดสำหรับการทำงานใหม่ในอนาคต และยังมี**ความไม่พึงพอใจในงานเดิมและครอบครัวมีภาระหนี้สิน**เป็นสาเหตุรองที่ทำให้ลูกจ้างตัดสินใจเข้าสู่การทำงานต่ำระดับด้วย

“สำหรับหนุงานก็มั่นคง หนุมันไม่ได้ใช้จ่ายอะไรเยอะ มันก็ไม่ได้ใช้แบบว่า เดือนชนเดือน มันก็ยังมีเงินเก็บ ครอบครัวเขาก็โอเค...งานเดิมเข้า 7 โมงครึ่ง หนุเลิก 5 โมง หนุว่ามันก็ไกลอะ หนุว่ามันตื่นเช้าไงพี่...”

กรณีตัวอย่างที่ 37, อายุ 25 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พนักงานธุรการ, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและรายได้

**“เก็บเกี่ยวประสบการณ์ไปด้วย ถ้าอยู่ในระบบนี้มันอาจจะส่งผลให้เราเรียนรู้
งานในลักษณะนี้ เพื่อที่จะสอบงานอื่นให้ง่ายขึ้น...”**

กรณีตัวอย่างที่ 2, อายุ 25 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสต, ปริญญาตรี,
กทม., พนักงานจ้างเหมาบริการของรัฐบาล, ทำงานตําระดับด้านรายได้

**“อยากลองด้านนี้ครับ มันเป็นงานอยู่ในสำนักงานครับ ไม่เคยทำ **ตัวเอง
อยากเรียนรู้ อยากเข้าข้าราชการ** เพราะเป็นลูกคนโต **เพราะงานมันคงครับ**
พ่อกับแม่ผมทำค้าขาย ก็ในครอบครัวไม่มีใครเป็นข้าราชการเลยครับ...เราก็ก
ต้องใช้จ่าย **ครอบครัวมีหนี้สินต้องชำระ...**”**

กรณีตัวอย่างที่ 16, อายุ 28 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสต, ปริญญาตรี,
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ลูกจ้างรัฐบาล, ทำงานตําระดับด้านการศึกษาและรายได้

ในขณะที่ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พึงพอใจในงานที่สนับสนุนการดูแล
สุขภาพทั้งของตนเองและครอบครัว โดยกรณีตัวอย่างที่ตนเองยังมีสุขภาพแข็งแรงพึงพอใจกับงานที่มี
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อไว้ใช้ประโยชน์หากมีการเจ็บป่วยในอนาคต ส่วนกรณีตัวอย่างที่
เริ่มมีภาวะความเจ็บป่วยและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน **การมีสุขภาพดีจึงเป็นสาเหตุร่วมที่ทำให้**
กรณีตัวอย่างเลือกทำงานที่เหมาะสมกับสุขภาพของตนเอง เพื่อให้ทำงานได้ต่อเนื่อง มีรายได้ และ
ประคับประคองสุขภาพไปพร้อมกันได้

**“ถ้าหากว่าเราเป็นข้าราชการ เรายุ้รักษาที่โรงพยาบาลไปไหนก็ได้ เราเบิก
กรมบัญชีกลาง เวลาพ่อแม่เราไปโรงพยาบาลอะไรแบบนี้มันก็มีค่าใช้จ่ายนะ
มันก็หลายเรื่อง เพราะว่าเงินเราก็น้อย ถ้าพ่อแม่เราไปแล้วก็มีสิทธิเบิกได้เลย
แบบนี้ แล้วก็สบายใจไปขึ้นเนิง...”**

กรณีตัวอย่างที่ 29, อายุ 40 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, ปริญญาตรี,
ภาคใต้, พนักงานธุรการ, ทำงานตําระดับด้านการศึกษาและรายได้

**“แกะข้าวโพดมาตั้งแต่อายุ 15 ทำอย่างอื่นด้วย กริตยงด้วย ถึงอายุ 30 เลย **แล้ว
ไม่สบาย นี่ก็เป็นเบาหวานด้วยเนี่ย เราเดินไม่ได้...เหลือแต่แกะข้าวโพด ก็แม่
นั่งได้แบบนี้** อย่างอื่นทำแล้วไม่รอด จอบอะไรก็ไม่รอด ไปชุดดินก็ไม่ไหว...”**

กรณีตัวอย่างที่ 25, อายุ 55 ปี, Generation X, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4,
ภาคใต้, ผู้รับจ้างแกะข้าวโพด, ทำงานตําระดับด้านรายได้

5. ความพึงพอใจในงาน+การมีปัญหาสุขภาพ

ความพึงพอใจในงาน (สาเหตุที่ 3) ประกอบกับการมีปัญหาสุขภาพ (สาเหตุที่ 5) ซึ่งพบได้ในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย

สำหรับ**กลุ่มลูกจ้างสูงวัย**พบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation มีลักษณะคล้ายกัน คือ ลูกจ้างทั้งสองรุ่นนี้ได้ก้าวพ้นช่วงวัยแห่งการทำงาน การเติบโตทางรายได้และความรับผิดชอบเรียบร้อยแล้ว และเข้าสู่ช่วงวัยแห่งความสำเร็จและการเติมเต็มชีวิต (Laslett, 1997: 1,808) การทำงานนี้จึงมุ่งเติมเต็มความต้องการส่วนตัว เช่น ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการทำงาน มากกว่าการคำนึงถึงการทำงานเพื่อให้มีรายได้ แต่อย่างไรก็ตาม การมีปัญหาสุขภาพเป็นสาเหตุรองและทำให้ลูกจ้างสูงวัยทำงานต่ำระดับด้วย

“ชอบงานที่ไม่จำเจ เหมือนกับมันไม่ซ้ำอะ อันนี้เราได้เปลี่ยนงานนู่นนี่นั่น ไปนู่นหน่อย นี่หน่อย เหมือนกับสนุกไปในงานด้วยเงี้ย...ตอนนั้นสุขภาพไม่ค่อยดีละ เป็นอะไรไม่รู้ หน้าบวมแพ้อะไรไม่รู้...”

กรณีตัวอย่างที่ 11, Baby Boomers, อายุ 62 ปี, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 3, ภาคเหนือ, ไกด์ชุมชน, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“ก็เพื่อน ๆ เขาแนะนำให้มานี่ บอกอยู่ทำไมบ้าน ไม่ได้ทำอะไร เห็นเขาทำดอกไม้กัน เขาบอกอยู่ทำไม มองทำไม ครั้งแรกก็ดู ๆ เขาไปก่อน มาทุกวันอะ ดูเขา เขาบอกทำสิ ทำอย่างนี้อย่างนี้ ก็เลยสนใจ ครั้งแรกจะไม่เอา ไอ้โหไหนหรอเนี่ย ก็อย่างนี้ นึกว่าตัวเองทำไม่ได้ ไม่กล้าทำ ก็อยู่ ๆ ก็จับดอกไม้ขึ้นมา ก็ทำได้...ตอนที่เพื่อนช่วยสอน คือว่าเราทำเป็น เราก็ตีใจใจ มันตื่นตื่นอะ ครั้งแรกในชีวิตใช้ใหม่ สมัยก่อนเรายังทำอย่างนี้ไม่เป็น พอเราทำเป็นแล้ว ก็คือมันก็ภูมิใจตัวเอง มันทำได้...ทำเยอะกว่านี้ปวดหลัง เดี่ยวปวดหลัง เดี่ยวอะไร เดี่ยวทำมากก็เป็นมาก เราก็อหยุดชะงักก่อน พักไว้ก่อน ให้มันค่อยยังชั่วหรือว่าดีแล้วอะ เราก็มานั่งทำใหม่ต่ออะไรอย่างนี้...”

กรณีตัวอย่างที่ 34, อายุ 78 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

6.3 รูปแบบของการทำงานต่ำระดับ

แนวคิดการทำงานต่ำระดับและผลการศึกษากการทำงานต่ำระดับในอดีตทั้งประเทศไทยและต่างประเทศเป็นการศึกษากการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านแยกส่วนกันไป แต่ผลการศึกษาเชิงคุณภาพนี้พบว่า การทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยมี**ความซับซ้อน** อีกทั้ง**มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้** ในลักษณะ 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน

รูปแบบที่ 2 การทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน

รูปแบบที่ 3 การทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป

ตาราง 26 นำเสนอรูปแบบของการทำงานต่ำระดับของกรณีตัวอย่าง จำแนกตามวัย โดยในภาพรวมของกรณีตัวอย่างพบรูปแบบของการทำงานต่ำระดับ 3 รูปแบบ เรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุดไปจำนวนน้อยที่สุด ได้ดังนี้ (1) การทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน (23 คน) (2) การทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน (13 คน) และ (3) การทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป (4 คน)

เมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ใน**กลุ่มวัยแรงงาน** ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีรูปแบบการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกันมากที่สุด (8 คน) รองลงมา คือ การทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน (5 คน) และรูปแบบการทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป (2 คน) ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีรูปแบบการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกันมากที่สุด (7 คน) รองลงมา คือ รูปแบบการทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน (6 คน) และรูปแบบการทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป (1 คน)

สำหรับ**กลุ่มลูกจ้างสูงวัย**พบว่า ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers มีรูปแบบการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกันมากที่สุด (6 คน) รองลงมา คือ รูปแบบการทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน (1 คน) และการทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป (1 คน) ในขณะที่ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation พบเฉพาะรูปแบบการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน (2 คน) และรูปแบบการทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน (1 คน)

ตาราง 26 รูปแบบของการทำงานต่ำระดับของกรณีตัวอย่าง จำแนกตามวัย

ลักษณะทั่วไปของกรณีตัวอย่าง	รวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	Gen X	BB ²⁸ (59 ปี)	BB ²⁹ (60-76 ปี)	Silent
รูปแบบการทำงานต่ำระดับ (n = 40)						
1. การทำงานต่ำระดับแต่ละด้าน	23	8	7	-	6	2
เป็นอิสระต่อกัน						
1.1 ทำงานต่ำระดับด้านเวลา	12	2	2	-	6	2
1.2 ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา	7	3	4	-	-	-
1.3 ทำงานต่ำระดับด้านรายได้	4	3	1	-	-	-
2. การทำงานต่ำระดับบางด้าน	13	5	6	-	1	1
เกิดขึ้นพร้อมกัน						
2.1 ทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และ ด้านรายได้	2	2	-	-	-	-
2.2 ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา และด้านรายได้	6	3	3	-	-	-
2.3 ทำงานต่ำระดับด้านเวลา และด้านรายได้	5	-	3	-	1	1
3. การทำงานต่ำระดับด้านหนึ่ง	4	2	1	-	1	-
ส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีก						
ด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป						
3.1 ทำงานต่ำระดับ ด้านการศึกษา ก่อน และ ทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา	4	2	1	-	1	-

ที่มา: คำนวณโดยผู้วิจัย

²⁸ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers วัยแรงงาน (59 ปี)²⁹ BB คือ ลูกจ้างในรุ่น Baby Boomers สูงวัย (60-76 ปี)

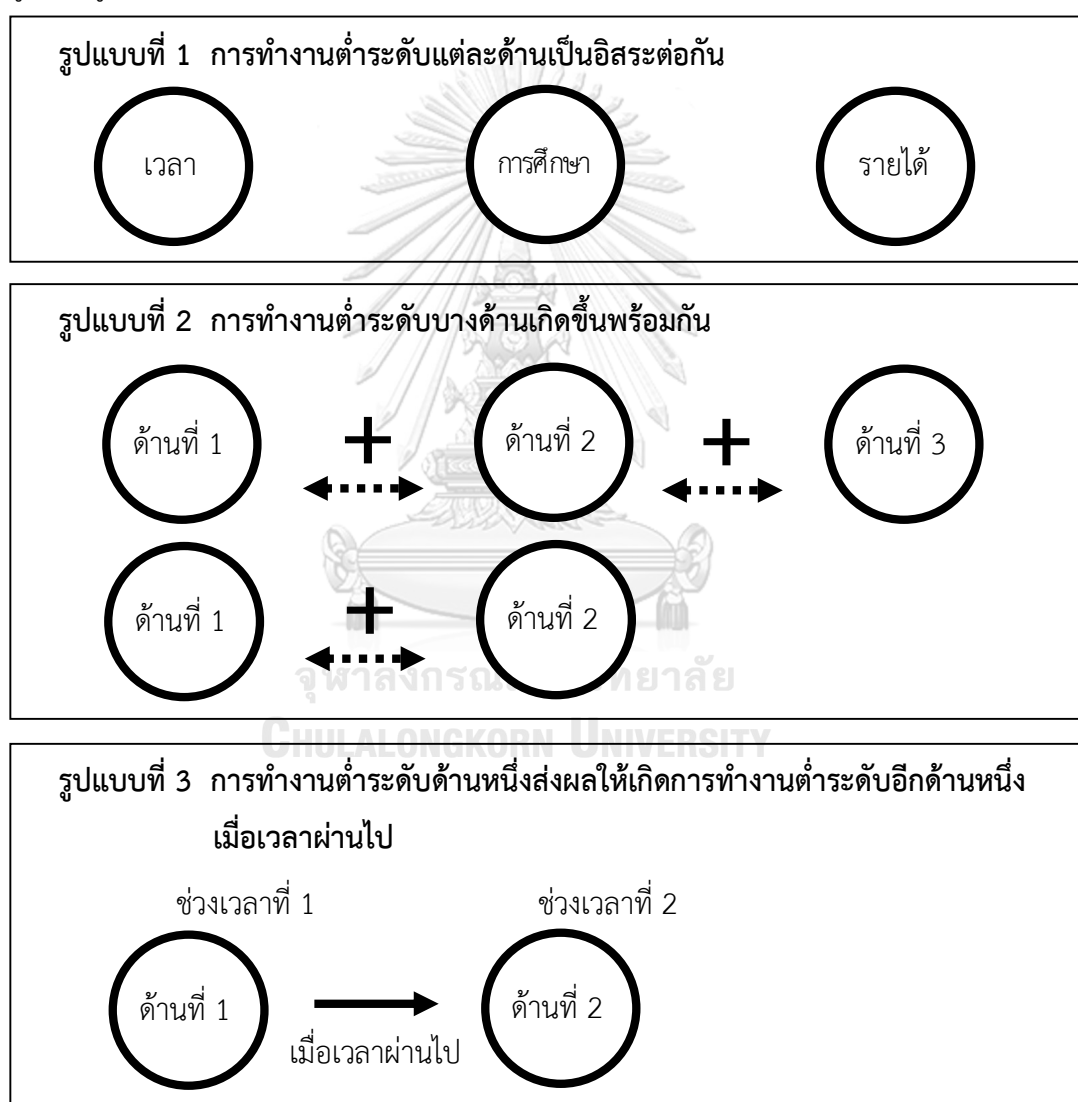
รูป 19 นำเสนอลักษณะของรูปแบบและความสัมพันธ์ของการทำงานต่ำระดับ เพื่อแสดงว่าการทำงานต่ำระดับแต่ละลักษณะมีรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งมีลักษณะ 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน

รูปแบบที่ 2 การทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน

รูปแบบที่ 3 การทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป

รูป 19 รูปแบบและความสัมพันธ์ของการทำงานต่ำระดับ



หมายเหตุ: + หมายถึง เกิดขึ้น ณ เวลาเดียวกัน
 ←...→ หมายถึง มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
 → หมายถึง ส่งผลให้เกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

รูปแบบที่ 1 การทำงานแต่ละระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน

รูปแบบการทำงานแต่ละระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกันเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นตามแนวคิดการทำงานแต่ละระดับและแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงานซึ่งแบ่งการทำงานแต่ละระดับเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานแต่ละระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยการทำงานแต่ละระดับแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

การทำงานแต่ละระดับด้านเวลา³⁰ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณที่พบการทำงานแต่ละระดับด้านเวลาเกิดขึ้นได้กับกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ทั้งรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X และกลุ่มลูกจ้างสูงวัย ทั้งรุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation

“เริ่มเก็บ 8 โมง **เก็บชั่วโมงครึ่ง** ถ้าทั้งอาทิตย์ก็ได้ประมาณ 3-4 วัน...”

กรณีตัวอย่างที่ 27, อายุ 19 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสต, ประถมศึกษาปีที่ 6, ภาคใต้, ผู้รับจ้างเก็บน้ำยาง, ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 6 ชม./สัปดาห์, รายได้ 100 บาท/วัน หรือ 66.67 บาท/ชม.

“ทำแม่บ้านคอนโด **สองคอนแรกทำปายโมงถึงห้าโมง ทำจันทร์ถึงศุกร์ เว้นวันพฤษภาคม และมีพฤษภาคมที่คอนโด ซอย 7 ทำเก้าโมงถึงสี่โมงเย็น...**”

กรณีตัวอย่างที่ 7, อายุ 45 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 6, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 26 ชม./สัปดาห์, รายได้ 5,700 บาท/สัปดาห์ หรือ 219.23 บาท/ชม.

“กินี่แหละ รับจ้างเขานี้ เล็ก ๆ น้อย ๆ ซักผ้าบ้าง เมื่อก่อนซักเยอะ เดียวนี้ไม่เยอะ...ก็ทำทุกวัน แต่เสาร์-อาทิตย์ไม่แน่ เป็นบางวันอาทิตย์ อย่างพฤษภาคมนี้ ต้องซัก ก็เริ่มประมาณ 9 โมง **ทำประมาณไม่เกิน 2 ชั่วโมงเสร็จ...**”

กรณีตัวอย่างที่ 33, Baby Boomers, อายุ 69 ปี, เพศหญิง, หย่า, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทร์, ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 4 ชม./สัปดาห์, รายได้ 400 บาท/สัปดาห์ หรือ 100 บาท/ชม.

³⁰ ผู้ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา คือ ผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม

“รับจ้างทำบายศรีสู่ขวัญ ทำอันน้อย ๆ ไม่ได้ทำใหญ่ **ทำสองชั่วโมงกว่าเนี่ยแหละ ก็เสร็จ...เดือนหนึ่ง ถ้ามันมี ได้ทำ 2 อันนะ...**”

กรณีตัวอย่างที่ 17, อายุ 77 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างทำบายศรีสู่ขวัญ, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 2 ชม./สัปดาห์, รายได้ 250 บาท/วัน หรือ 125 บาท/ชม.

สำหรับ **การทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา**³¹ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาเชิงปริมาณว่าการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษากระจุกตัวอยู่ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน และเมื่อเชื่อมโยงกับสาเหตุการเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับที่เป็นผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ลูกจ้างต้องทำงานอื่นซึ่งเป็นงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างทำงานมานานหรือมีทักษะที่ผู้จ้างต้องการ ลูกจ้างจะทำงานต่ำกว่าระดับเฉพาะด้านการศึกษาและไม่ทำให้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ร่วมด้วย

“งานมันก็เป็นงานเดิมในตำแหน่งเดิม...ถ้าเป็นเงินเดือน วุฒิในการใช้ยื่นเปลี่ยนจากปริญญาตรีเป็นปริญญาโทแล้ว เงินเดือนก็จะขึ้นมา **แต่ ณ ปัจจุบัน คือฐานเงินเดือนที่เกินที่จะปรับจากวุฒิปริญญาโทอยู่แล้ว...**”

กรณีตัวอย่างที่ 40, อายุ 37 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาโท, กทม., พนักงานราชการ, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 35 ชม./สัปดาห์, รายได้ 26,000 บาท/เดือน หรือ 185 บาท/ชม.

“ตอนแรกสัมภาษณ์เลย บอกว่าทำความสะอาดอย่างเดียวให้ 8,000 เมื่อประมาณ 10 กว่าปีก่อนที่เพิ่งเริ่มทำ **แต่ถ้าถ้าเกิดที่เท่ากับข้าวเป็น เขาให้ 10,000...ตอนนี้พี่ได้ 22,000 บาทต่อเดือน และก็จะมิโบนัสให้อีกเดือน...**”

กรณีตัวอย่างที่ 8, อายุ 50 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 35.5 ชม./สัปดาห์, รายได้ 22,000 บาท/เดือน หรือ 154 บาท/ชม.

³¹ ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาของตำแหน่งในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษามา ทั้งนี้ ในกรณีที่กรณีตัวอย่างไม่แน่ใจว่าตำแหน่งที่ตนเองทำงานใช้วุฒิการศึกษาใด เนื่องจากงานตำแหน่งนั้นไม่ได้รับวุฒិการศึกษาในกระบวนการสมัครงาน จึงใช้เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาที่อ้างอิงจากการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Occupation: ISCO 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อยืนยันว่ากรณีตัวอย่างทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษา

และ *การทำงานต่ำระดับด้านรายได้*³² พบว่า การศึกษาเชิงคุณภาพและการศึกษาเชิงปริมาณมีผลการศึกษาไปในทางเดียวกันว่า การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ระจุกตัวอยู่ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน และผลการศึกษาเชิงคุณภาพให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่า ข้อตกลงการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ โดยลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation Y ที่ทำงานรูปแบบสัญญาจ้างเหมาบริการขององค์กรรัฐซึ่งสัญญาจ้างจะมีรายละเอียดของงาน กำหนดระยะเวลาจ้าง และค่าจ้างที่ชัดเจน แต่ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าซึ่งมีผลต่อการปรับขึ้นค่าจ้าง เพราะการจ้างเหมาบริการในองค์กรรัฐเกิดขึ้นมาจากการปฏิรูประบบราชการตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544) เพื่อประโยชน์ในการลดขนาดองค์กร (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2559) อีกทั้งลูกจ้างยังไม่เข้าข่ายได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะนายจ้างคือองค์กรภาครัฐซึ่งเป็นข้อยกเว้นตามกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, 2541, 20 กุมภาพันธ์) จึงทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและไม่ได้รับการดูแลในฐานะสมาชิกขององค์กร และทำให้ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

“เริ่มงานหลังเรียนจบปี 2559...เงินเดือนจริง ๆ 13,000 บาท และมีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพอีก 2,000 บาท...ไม่มีความก้าวหน้า เพราะเป็นสัญญาปีต่อปี...”

กรณีตัวอย่างที่ 3, อายุ 24 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พนักงานจ้างเหมาบริการของรัฐบาล, ทำงานต่ำระดับด้านรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 40 ชม./สัปดาห์, รายได้ 15,000 บาท/เดือน หรือ 93.75 บาท/ชม.

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ทำงานลักษณะรับจ้างทำงานที่บ้านซึ่งมีข้อดีที่งานสามารถทำที่บ้านได้ เอื้อประโยชน์ให้กรณีตัวอย่างที่ต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่ แต่เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พบหลักเกณฑ์การกำหนดค่าจ้างว่า ให้ผู้จ้างงานกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.

³² ผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้ คือ ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ารายได้ที่ควรได้รับ โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

(1) สำหรับลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือในกลุ่มงานช่างและงานบริการซึ่งพิจารณาค่าจ้างมาจากทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ ใช้การประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2557 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2559 ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2560 ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน

(2) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการในประเภทอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ และการนำเข้าส่งออกสินค้า ใช้การสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ, HR Benchmark พ.ศ. 2559/2560 จัดทำโดย บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ซึ่งได้สำรวจค่าจ้างและสวัสดิการจาก 377 องค์กร จากทุกภูมิภาคในประเทศไทย

(3) สำหรับคนที่มีอาชีพไม่เข้าข่ายตามสองกลุ่มแรกหรือคนที่เป็นแรงงานนอกระบบ ใช้ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2561 ของกระทรวงแรงงาน

2553, 2553, 16 พฤศจิกายน) เมื่อคำนวณจำนวนชั่วโมงการทำงานและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กรณีตัวอย่างได้รับ จึงพบว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้

“ทำแกะข้าวโพด **โลละ 4 บาท 10 วันได้ 1500...**เค้ามารับส่งเอง...”

กรณีตัวอย่างที่ 25, อายุ 55 ปี, Generation X, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคใต้, ผู้รับจ้างแกะข้าวโพด, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 84 ชม./สัปดาห์, รายได้ 4,500 บาท/เดือน หรือ 13.39 บาท/ชม.

รูปแบบที่ 2 การทำงานต่ำกว่าระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพให้ข้อค้นพบที่ไม่มีในผลการศึกษาเชิงปริมาณว่า การทำงานต่ำกว่าระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน และพบได้ทั้งใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน**และ**กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** โดยการทำงานต่ำกว่าระดับรูปแบบนี้เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างเริ่มต้นทำงานใหม่หลังจากสำเร็จการศึกษาและการเปลี่ยนงานของลูกจ้างวัยแรงงาน และการกลับมาทำงานอีกครั้งของลูกจ้างสูงวัย โดยงานดังกล่าวนั้นเป็นงานที่เข้าเกณฑ์การทำงานต่ำกว่าระดับได้หลายด้าน

“**ใบประกาศรับสมัคร มีคุณสมบัติแจ้งว่าใช้วุฒิ ม.6 ตำแหน่งที่เลี้ยง...**คิดว่าแค่จะทำงานนี้ไปเพื่อใช้เงินงานรับปริญญาไปก่อน...”

กรณีตัวอย่างที่ 4, อายุ 28 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พี่เลี้ยงเด็ก, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาและรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 37.5 ชม./สัปดาห์, รายได้ 13,094 บาท/เดือน หรือ 87.30 บาท/ชม.

“หลังจากที่ออกจากงาน ปี 61 ก็คือไม่ได้ทำงานประจำที่ไหนเลย หางานก็ไม่ได้เลย หายาก **ลุงกับป้าเลยจ้างไปเก็บอ้อย ปลุกมัน ปลุกอ้อย...**”

กรณีตัวอย่างที่ 21, อายุ 21 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปวช., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างเก็บอ้อย, การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา การศึกษา และรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 9 ชม./สัปดาห์, รายได้ 250 บาท/วัน หรือ 27.78 บาท/ชม.

“**กลับมาอยู่บ้านมันไม่มีแล้ว ไม่ใช่ว่ามีงานทุกวัน...**เขาเรียกไปทำอะไรก็ไปทำ ก็ไปปลุกมันให้เขา ดายหญ้าให้เขา ไปตัดอ้อยบ้าง สารพัด...”

กรณีตัวอย่างที่ 18, อายุ 56 ปี, Generation X, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างปลุกมัน, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาและรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 24 ชม./สัปดาห์, รายได้ 300 บาท/วัน หรือ 37.50 บาท/ชม.

“หลังจากเกษียณมาก็อยู่บ้านปีหนึ่ง แล้วก็พอดีมีเพื่อนเขาชวนให้มาที่นี่ มาเรียนโรงเรียนผู้สูงอายุ กำลังเรียนเทอมที่ 3 เรียนแล้วก็มาตัดทำดอกไม้เนี่ย หัดทำดอกไม้เนี่ยเพิ่งหัดมา **เพิ่งจะทำได้มีตั้งสักประมาณยังไม่ถึงปีเลยมั้ง...**”

กรณีตัวอย่างที่ 32, อายุ 64 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 7, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาและรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 17.5 ชม./สัปดาห์, รายได้ 135 บาท/สัปดาห์ หรือ 7.71 บาท/ชม.

“ก็เพื่อน ๆ เขาแนะนำให้มานี้ บอกอยู่ทำไมบ้าน ไม่ได้ทำอะไร ตอนนั้นเห็นเขาทำดอกไม้กัน เขาบอกอยู่ทำไม มองทำไม ครั้งแรกก็ดู ๆ เขาไปก่อน มาทุกวันอะ ดูเขา **เขาบอกทำสิ ทำอย่างนี้ อย่างนี้ ก็เลยสนใจ...**”

กรณีตัวอย่างที่ 34, อายุ 78 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาและรายได้, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 15 ชม./สัปดาห์, รายได้ 500 บาท/เดือน หรือ 8.33 บาท/ชม.

ทั้งนี้ พบข้อสังเกตว่า การทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้เกิดขึ้นควบคู่กับการทำงานต่ำกว่าระดับด้านอื่นด้วย โดยกรณีตัวอย่างที่มีการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาบางราย จะเกิดการงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้พร้อมกัน โดยที่พิจารณาค่าจ้างตามแนวคิดทุนมนุษย์และทฤษฎีค่าจ้างพบว่า วุฒิการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าจ้าง เพราะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้าง ประกอบด้วย 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยทางตรงของแต่ละบุคคล เช่น จำนวนปีที่ศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เพศ อายุ กลุ่มที่ 2 ปัจจัยทางอ้อมที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประวัติของครอบครัว และกลุ่มที่ 3 บริบทอื่น ๆ เช่น ประเภทอุตสาหกรรม ค่าจ้างขั้นต่ำ (Mincer, 1975)

รูปแบบที่ 3 การทำงานต่ำกว่าระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำกว่าระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป

จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ถ่ายทอดเรื่องราวการดำเนินชีวิตการทำงานต่ำกว่าระดับของกรณีตัวอย่างได้ข้อค้นพบที่ไม่มีในเชิงปริมาณว่า เมื่อกรณีตัวอย่างครองสถานะการทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาไประยะหนึ่งแล้ว จะทำให้เกิดการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาตามมาด้วย โดยสถานการณ์การทำงานต่ำกว่าระดับในรูปแบบนี้เกิดขึ้นใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** ทั้งในรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X และ**ลูกจ้างสูงวัย** เฉพาะรุ่น Baby Boomers และพบข้อสังเกตว่า กรณีตัวอย่างทำงานประเภทรับจ้างที่มีการจ้างงานรายวันหรือรายครั้งตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันกับนายจ้าง ซึ่งมีข้อดีที่ลูกจ้างสามารถจัดสรรเวลาและเลือกปริมาณงานได้ตามความต้องการ และแม้ว่า

กรณีตัวอย่างจะยังไม่ได้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ เพราะยังมีทักษะตามที่นายจ้างต้องการจึงสามารถต่อรองค่าจ้างได้ แต่ในบางช่วงเวลา รวมถึงในช่วงเวลาที่สำรวจ กรณีตัวอย่างประสบกับปัญหาการทำงานที่มีปริมาณไม่เพียงพอ ทำให้มีชั่วโมงการทำงานในภาพรวมเข้าเกณฑ์การทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาและใช้ศักยภาพของการใช้เวลาในการทำงานได้ไม่เต็มที่

“จบ ปี 2559 *ทำรับจ้างรับเหมา รับจ้างทั่วไปอะครับ* เป็นลูกมือไปเรื่อย ก่อปูนก็ได้ครับ...*เมื่อก่อนทำงานที่กรุงเทพครับ ได้วันละ 500 มีงานทุกวัน* แล้วก็กลับมาอยู่บ้าน ก็ยังก่อกปูน พวกพี่น้องเขามาบอกให้ไป ลูกพี่ลูกน้องชวนกัน...*ถ้าเขาไม่มาจ้างเรา เราก็คงไม่ได้ ไม่ใช่งานประจำ...*”

กรณีตัวอย่างที่ 19, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสด, ปวช., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างก่อสร้าง, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาก่อน และทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาต่อมา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 24 ชม./สัปดาห์, รายได้ 500 บาท/วัน หรือ 62.50 บาท/ชม.

“*งานแรกเป็นงานก่อสร้าง เป็นกรรมกรทั่วไป* เขาสั่งอะไรก็ทำ หัวป่วน เทปูน... พอถึงหน้าไร่ หน้านาก็กลับไปทำนา ก็กลับบ้านไปช่วยพี่ เป็นนาของครอบครัวเรา ทำแบบนั้นก็นานเหมือนกันนะ ทำจนพี่อายุสักน่าจะ 26 แล้วพี่ก็เริ่มทำงานเป็นแม่บ้าน...*ตอนนี้พี่มีงานหลัก 2 บ้าน และก็มีจ๊อบเพิ่ม แล้วแต่โอกาส...*”

กรณีตัวอย่างที่ 6, อายุ 48 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 4, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาก่อน และทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาต่อมา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 26.5 ชม./สัปดาห์, รายได้ 33,400 บาท/เดือน หรือ 315 บาท/ชม.

“ก็ทำค้าขาย ทำเองบ้าง รับเขามาบ้าง ถ้าขนมขายไม่ดีก็เอาผลไม้ พอดีเพื่อนติดต่อกว่า *ไปทำงานแม่บ้านเมืองนอกไหม...*ปี 47 กลับมาก็อยู่บ้านสักพักนึง เพื่อนก็ชวนเข้ามากรุงเทพอีก *มีงานแม่บ้าน part-time* ก็เลยทำงานตั้งแต่นั้นมาจนถึงบัดนี้แหละคะ...*ตอนนี้เจ้านาย นายเขาแบบอยากให้เราทำงานช่วงเช้าหมด* เราก็คงไม่มีช่วงเช้าให้เขาแล้วไง ตารางมันไม่ได้แล้ว พอเราจะมาทำช่วงบ่าย *เขาก็บอกเขาไม่ยักได้บ่าย ช่วงบ่ายเราก็คงหยุดไปบ้าง...*”

กรณีตัวอย่างที่ 39, 63 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, ม่าย, มัธยมศึกษาปีที่ 3, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาก่อน และทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาต่อมา, สัปดาห์ที่สัมภาษณ์ ทำงาน 12 ชม./สัปดาห์, รายได้ 13,900 บาท/เดือน หรือ 289.58 บาท/ชม.

6.4 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ลักษณะของกรณีตัวอย่าง การวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า กรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีจำนวนมากที่สุด เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาหรือได้รับการศึกษา 1-6 ปี และเป็นโสด สำหรับด้านการทำงานพบว่า อายุเฉลี่ยเมื่อเริ่มทำงานต่ำระดับของกรณีตัวอย่าง เท่ากับ 39.45 ปี มีรายได้เฉลี่ย เท่ากับ 83.43 บาทต่อชั่วโมง เป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า โดยทำงานอยู่ในภาคนอกระบบ ภาคบริการ อาศัยอยู่ในเขตเมือง และภาคกลาง

การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ ทั้งของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยมีลักษณะประกอบกันระหว่างสาเหตุหลักและสาเหตุรอง โดยจำแนกได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและความไม่พึงพอใจในงานเดิม ซึ่งพบเฉพาะใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน**เท่านั้น ทั้งนี้ การดูแลครอบครัวครอบคลุมเฉพาะสมาชิกใกล้ชิดเท่านั้น ได้แก่ บุตร บิดามารดา พี่น้อง คู่สมรส

2. การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและการมีปัญหาสุขภาพ ซึ่งพบเฉพาะใน**กลุ่มลูกจ้างสูงวัย**เท่านั้น ทั้งนี้ การดูแลครอบครัวนั้นคือหลาน

3. การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้และสาเหตุรองต่อไปนี้ประกอบในลักษณะกระจายกันออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม ครอบครัวมีภาระหนี้สิน การออกจากระบบการศึกษากลางคัน สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งพบเฉพาะใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน**เท่านั้น ทั้งนี้ การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ มาจากการประสบปัญหาการไม่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของตนเอง กรณีตัวอย่างจึงทำงานอื่นเท่าที่พอหาได้ซึ่งเป็นงานต่ำระดับ เพื่อให้มีงานและมีรายได้

4. ความไม่พึงพอใจในงานและสาเหตุรองต่อไปนี้ประกอบในลักษณะกระจายกันออกไปในกรณีตัวอย่างแต่ละราย: ความไม่พึงพอใจในงานเดิม การมีปัญหาสุขภาพ ครอบครัวมีภาระหนี้สิน ซึ่งพบได้ใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** ทั้งนี้ ลูกจ้างวัยแรงงานแต่ละรุ่นให้ความหมายของความพึงพอใจต่างกัน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พึงพอใจในงานที่มีลักษณะ ดังนี้ (1) งานที่มีความมั่นคง มีรายได้ต่อเนื่องและเพียงพอกับการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว และ (2) งานที่จะได้ประสบการณ์เพื่อต่อยอดสำหรับการทำงานใหม่ในอนาคต ในขณะที่ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พึงพอใจในงานที่สนับสนุนการดูแลสุขภาพทั้งของตนเองและครอบครัว

5. ความพึงพอใจในงานและการมีปัญหาสุขภาพ ซึ่งพบได้ใน*กลุ่มลูกจ้างสูงวัย* ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างสูงวัย ทั้งรุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation คือ การทำงานที่ได้เติมเต็มความต้องการส่วนตัว มีความสุขกับการทำงาน และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

รูปแบบของการทำงานแต่ละระดับ ทั้งของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยมีความซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยแบ่งได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การทำงานแต่ละระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน คือ การทำงานแต่ละระดับของ*กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและกลุ่มลูกจ้างสูงวัย*ที่เกิดขึ้นตามแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน ซึ่งสามารถแยกประเภทและวัดผลแต่ละด้านได้ โดยแบ่งการทำงานแต่ละระดับเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การทำงานแต่ละระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้

รูปแบบที่ 2 การทำงานแต่ละระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน คือ การทำงานแต่ละระดับพร้อมกันมากกว่า 1 ด้าน เช่น ทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษาพร้อมกับด้านรายได้ ทำงานแต่ละระดับด้านเวลา การศึกษา และรายได้พร้อมกัน โดย *กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและกลุ่มลูกจ้างสูงวัย* เริ่มทำงานแต่ละระดับคล้ายกัน เมื่อลูกจ้างเริ่มต้นทำงานใหม่ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา เปลี่ยนงาน และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง

รูปแบบที่ 3 การทำงานแต่ละระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานแต่ละระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป คือ การทำงานแต่ละระดับด้านหนึ่งก่อน แล้วจึงเกิดการทำงานแต่ละระดับอีกด้านหนึ่งตามมา โดยรูปแบบการทำงานแต่ละระดับรูปแบบนี้เกิดขึ้นคล้ายกันใน*กลุ่ม ลูกจ้างสูงวัย* ทั้งรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X และ*ลูกจ้างสูงวัย* เฉพาะรุ่น Baby Boomers โดยลูกจ้างเริ่มทำงานแต่ละระดับด้านการศึกษาด้วยการทำงานประเภทรับจ้างที่มีการจ้างงานรายวันหรือรายครั้งตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันกับผู้จ้างได้ตามปกติ แต่ในเวลาต่อมา ลูกจ้างประสบปัญหาการหางานได้ไม่เพียงพอ ทำให้มีชั่วโมงการทำงานรวมน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือทำงานแต่ละระดับด้านเวลาตามมา

บทที่ 7

การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ ของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

การทำงานต่ำระดับเป็นการทำงานที่ใช้ศักยภาพได้ไม่เต็มที่และจำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ (Clogg et al., 1986; Greenwood, 1999) ดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 4-5 ที่เป็นผลการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งได้ให้ข้อมูลว่าทั้งลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทยมีการทำงานต่ำระดับทั้ง 3 ด้าน และการศึกษาเชิงคุณภาพพบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่าการทำงานต่ำระดับกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X อีกทั้งพบการกระจายตัวไปในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation ทั้งนี้ ไม่พบกรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ในการเก็บข้อมูลของการศึกษาเชิงคุณภาพ เนื่องจากสถิติในภาพรวมพบว่า ลูกจ้างรุ่นนี้และลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานต่ำระดับ มีสัดส่วนน้อยกว่าลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่หน้า 93, 101, 109 และ 150)

โดยการศึกษาเชิงคุณภาพในบทนี้ได้ให้รายละเอียดเชิงลึกซึ่งช่วยขยายภาพการศึกษาเชิงปริมาณในอดีตที่พบผลการศึกษาเบื้องต้นว่า การทำงานต่ำระดับส่งผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรงในประเด็นการมีรายได้ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และการมีภาวะซึมเศร้า (Allen, Badillo-Amador, & Velden, 2013; Adegami, 2013; Maddocks, 2012; Farooq & Ahmed, 2007) และอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างกรณีตัวอย่างที่เป็นปัจเจกบุคคลกับครอบครัวซึ่งนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้กรณีตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่ำระดับดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 6 แล้ว ผลการศึกษานี้ยังให้ข้อค้นพบเพิ่มเติมว่า ครอบครัวของกรณีตัวอย่างก็ได้รับผลกระทบจากการทำงานต่ำระดับของกรณีตัวอย่างด้วยเช่นกัน ดังนั้น กรณีตัวอย่างและครอบครัวจึงมีการปรับตัวหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับเพื่อให้ตนเองและครอบครัวยังชีพต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม กรณีตัวอย่างแต่ละรายเผชิญปัญหาและอยู่ในบริบทแวดล้อมแตกต่างกัน ส่งผลให้กรณีตัวอย่างแต่ละรายตอบสนองต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่างกันไป อีกทั้งยังพบกลุ่มบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและนายจ้างเข้ามาเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของกรณีตัวอย่างด้วย

สำหรับผลการศึกษาเชิงคุณภาพในส่วนนี้จะขอนำเสนอรายละเอียดของผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (1) ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่ำระดับ (2) การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ และ (3) ภาวะเสี่ยงต่อเนื่อง

7.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่ำระดับ

ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต่ำระดับสามารถส่งผลกระทบต่อตามมาได้ โดยแบ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลกระทบต่อลูกจ้างและผลกระทบต่อครอบครัวซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลกระทบต่อลูกจ้าง

ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างพบทั้งในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation โดยสามารถจำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ผลกระทบด้านจิตใจ และ (2) ผลกระทบด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

(1) **ผลกระทบด้านจิตใจ** พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X เนื่องจากการทำงานต่ำระดับนั้นใช้ศักยภาพในการทำงานได้ไม่เต็มที่ ลักษณะของผลกระทบเป็นความรู้สึกน้อยใจ ความเครียด ความไม่มั่นใจในตนเอง และการไม่ภาคภูมิใจในตนเองซึ่งผลกระทบด้านจิตใจที่กล่าวมานั้น Maslow (1943) จัดเป็นการลดทอนคุณค่าในตนเอง

“น้อยใจครับ ก็เรียนมาตั้งแต่เยอะ แต่ทำไม่ได้มาทำแค่นี้ งานตากแดด ใช้แรงเยอะ ไม่ได้ใช้สมองเลย เรียนมาไม่ได้ใช้เลย...”

กรณีตัวอย่างที่ 19, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสด, ปวช., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างก่อสร้าง, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาก่อน และทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

“มีเป็นช่วง ๆ ที่คิด แบบเพื่อน ๆ ที่จบมาได้เงินตามวุฒิ แต่ทำไมเราถึงไม่ได้เอาวุฒิส่วนนั้นมาใช้ เงินก็ไม่ได้ตามวุฒิ มันก็เป็นช่วง ๆ เวลาเพื่อนถามเราจะมีผลกระทบตอนเพื่อนถาม เออ...เงินเดือนเท่าไรเหรอ...บางครั้งก็แค้นว่าทำไมเขาไม่ปรับให้เราเลยตั้งแต่จบมา **เป็นอารมณ์น้อยใจ...**”

กรณีตัวอย่างที่ 4, อายุ 28 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พี่เลี้ยงเด็ก, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและรายได้

“มาทำงานทุกวันนี้เหมือนหายใจทิ้งไปเฉย ๆ **ไม่ภูมิใจในงานเลย...**”

กรณีตัวอย่างที่ 1, อายุ 41 ปี, Generation X, เพศชาย, แต่งงาน, ปริญญาโท, กทม., พนักงานมหาวิทยาลัย, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาด้านรายได้

“พี่เคยทำงานเนอะ แล้วมาอยู่บ้านมันรายได้ไม่ถึง **ตอนแรกก็เครียด ตอนแรกไม่ค่อยมั่นใจเท่าไร** ก็อยากกลับไปทำงานเหมือนกัน...”

กรณีตัวอย่างที่ 15, อายุ 54 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, มัธยมศึกษาปีที่ 5, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

(2) ผลกระทบต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ ลูกจ้างสูงวัย ทั้งรุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation ซึ่งทำงานประเภทที่ไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในงาน ยิ่งไปกว่านั้น การทำงานต่ำระดับยังส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่นตามมา ได้แก่ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาการขาดเงินทุนในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีความเสี่ยงที่จะไม่มีงานหรือตกงานในอนาคต

“เพราะว่าเป็นคนงาน ลูกจ้าง **ไม่มีก้าวหน้าหรอก ไม่ค่อยมั่นคงหรอก** เพราะที่ไม่มีงานประจำอะ...เงินไม่พอใช้บ้าง **ก็กู้ค่ะ...**”

กรณีตัวอย่างที่ 12, อายุ 37 ปี, Generation Y, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 3, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างเก็บลำไย, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา การศึกษา และรายได้

“การใช้ชีวิตที่มัน**ไม่มีความมั่นคงในอะไรสักอย่าง** จะเรียนต่อ จะมีครอบครัว ไม่มีความมั่นคงอะไรสักอย่าง ทั้งไม่มีเงินมากพอ ด้วยเงินเดือนเท่านี้ไม่เพียงพอที่จะเป็นทุน และตำแหน่งที่ไม่มั่นคงอย่างที่บอก...”

กรณีตัวอย่างที่ 2, อายุ 25 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสด, ปริญญาตรี, กทม., พนักงานจ้างเหมาบริการของรัฐบาล, ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

“**ความมั่นคงมันน้อย** หมายถึงก็คืองานเนี่ยมันเป็นงานนอกระบบ มันไม่ใช่ งานในระบบที่แบบสามารถจะมีกฎหมายคุ้มครองอย่างชัดเจน...**คืออาจจะตกงานเมื่อไหร่ก็ได้อะ** คือเราอาจจะมีเรื่องถกเถียงกับนายจ้างแล้วก็คือออกเลย เพราะมันไม่มีการชดเชยอะไร มันไม่เหมือนงานบริษัทอะไรอย่างเงี้ยค่ะ...**ไม่มี ความก้าวหน้า** งานก็คืออาชีพคนเดียวอะใช้ใหม่ ก็คือมันไม่มีเส้นทางสายอาชีพ ไม่มีตำแหน่งเป็นรองผู้จัดการ ผู้จัดการอะไรอย่างเงี้ย มันก็คืองาน

ตำแหน่งเดียว แถมอายุมากความมั่นคงยิ่งลดลง เพราะว่างานบ้านเขาไม่ต้องการ คนอายุเยอะ...”

กรณีตัวอย่างที่ 8, อายุ 50 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

“ถ้าเราแก่ตัวไป เราจะเลิกจ้างหรือยังไงก็ไม่รู้เนาะ ถ้าเขาหยุด เราก็กไม่ได้ มาแล้ว...”

กรณีตัวอย่างที่ 10, อายุ 62 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างขายของชำ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“คือความจริงมันไม่แน่นอนไง คือที่ไม่ได้ทำอะ...”

กรณีตัวอย่างที่ 17, อายุ 77 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างทำบายศรีสู่ขวัญ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

ผลกระทบต่อครอบครัว

นอกจากที่กล่าวข้างต้นแล้ว กรณีตัวอย่างได้รายงานเพิ่มเติมว่า การทำงานต่ำระดับส่งผลกระทบต่อครอบครัวของตนเองด้วยเช่นกันซึ่งพบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X โดยสามารถจำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ และ (2) ผลกระทบด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังนี้

(1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ พบในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X จากการที่ตัวลูกจ้างเองประสบปัญหาที่มีรายได้น้อย จึงส่งผลกระทบต่อการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจของครอบครัวด้วย โดยกรณีตัวอย่างได้ลดการให้เงินดูแลครอบครัวลงและไม่สามารถให้เงินดูแลแก่ครอบครัวในบางครั้ง

“การส่งเงินให้ครอบครัวน้อยลง หรือไม่ส่ง เพราะเรามีเงินเดือนแค่นี้...”

กรณีตัวอย่างที่ 3, อายุ 24 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พนักงานจ้างเหมาบริการของรัฐบาล, ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

“**เงินที่ให้ลูกกินก็ลดลงอีก** จากเคยให้ลูกอาทิตย์ละ 1,000 บาท ก็เหลือ 500 บาท จากที่กินหมูกระทะ อาหารหรู ๆ อาทิตย์ละครั้งสองครั้ง ก็เหลือ เดือนละครั้งสองครั้ง...”

กรณีตัวอย่างที่ 7, อายุ 45 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 6, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

(2) ผลกระทบด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว พบเฉพาะในลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y เท่านั้น โดยที่ครอบครัวไม่เห็นด้วยกับการทำงานต่ำระดับ แต่ก็กรณีตัวอย่างก็ยังจำเป็นต้องทำงานต่ำระดับ เพราะกรณีตัวอย่างก็ยังไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้

“**มีทะเลาะเบาะแว้งกันบ้าง** ประมาณว่า ความเห็นของพ่อแม่เขา เขาอยากให้เราได้ดี...แกก็แนะนำให้ไปบริษัท แต่ว่าคนในตำแหน่งนั้นมันเต็ม เราก็ไปสมัครไว้... ไปสมัครงานบริษัทจังหวัด ก จังหวัด ข. ไปสมัครแล้วไม่ได้มีงานให้ทำ ก็ต้องทำงานนี้ ก็ทำงานไปเรื่อย ๆ...”

กรณีตัวอย่างที่ 19, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสธ, ปวช., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างก่อสร้าง, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และ ทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

7.2 การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ

ภายหลังจากที่เข้าสู่การทำงานต่ำระดับแล้วพบว่า กรณีตัวอย่างแต่ละรายมีการตอบสนองต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน และยังพบว่าบุคคลใกล้ชิด เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของกรณีตัวอย่างด้วย โดยลักษณะการประกอบกันระหว่างการปรับตัวของกรณีตัวอย่างและบุคคลใกล้ชิดสามารถจำแนกได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. การไม่ปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบเฉพาะในลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers เท่านั้น
2. การไม่ปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบเฉพาะในลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation เท่านั้น
3. การปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** ทั้งรุ่น Generation Y และรุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers

4. การปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบทั้งในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation

1. การไม่ปรับตนเอง+การไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด

การไม่ปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบเฉพาะใน**ลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers เท่านั้น โดยผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับแล้ว ทั้งกรณีตัวอย่างและบุคคลใกล้ชิดไม่มีการปรับตัวใด ๆ กรณีตัวอย่างยังทำงาน ดำเนินชีวิต และมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและเพื่อนเหมือนเดิม

“เพื่อนก็ยังเหมือนเดิม รักเราเหมือนเดิม ครอบครัวพี่น้องก็ยังเหมือนเดิม เราก็ทำได้แค่นั้น เราก็แค่นั้น เพราะเราก็ไม่ได้ต้องไปรบกวนใคร ฟังใครอะไรอย่างนี้ ไม่ต้องไปกู่หนี้ยืมสินอะไร เราอยู่ด้วยตัวของเราเอง...ครอบครัวไม่เกี่ยวเลย เพราะว่าเขาก็อยู่ต่างจังหวัด เราก็อยู่ในกรุงเทพ...”

กรณีตัวอย่างที่ 39, 63 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, ม่าย, มัธยมศึกษาปีที่ 3, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

2. การไม่ปรับตนเอง+การปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด

การไม่ปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบเฉพาะใน**ลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Silent Generation เท่านั้น โดยผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับแล้ว กรณีตัวอย่างยังทำงานและดำรงชีวิตเหมือนเดิม และแม้ว่าครอบครัวจะไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกันกับกรณีตัวอย่าง และกรณีตัวอย่างยังดูแลตนเองได้เหมือนเดิม แต่บุตรก็ได้ปรับตัวเข้าหากรณีตัวอย่างด้วยการดูแลชีวิตประจำวันของกรณีตัวอย่าง

“70 ก็เลิกทำมาแล้ว เหลือแต่นวด...ก็ทำไป มีลูกค้าประจำ เขาทำงานเสร็จเมื่อไหร่ ก็ตอนนั้น...อยู่คนเดียว ยายไม่ค่อยอยู่ข้างนอก ไม่ค่อยได้ไปไหน...ไม่เคยสนใจ ได้เงินมาคือทำแต่บุญ ใส่บาตรตอนเช้า ๆ...ตื่นตั้งแต่ตี 4 ตื่นมาออกกำลังกาย ทำกับข้าว...ลูกเต๋าก็เอาข้าวมาให้กิน...”

กรณีตัวอย่างที่ 24, อายุ 79 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้วาดแผนโบราณ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

3. การปรับตนเอง+การไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ขีด

การปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ขีดซึ่งพบใน *กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน* ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ *กลุ่มลูกจ้างสูงวัย* รุ่น Baby Boomers โดยมี การปรับตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจิตใจ ด้วยการจัดการความเครียดและความคิดเกี่ยวกับการทำงานด้วยการตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งมั่นในการทำงาน และมองหาข้อดีในการทำงาน (2) ด้านการทำงาน ด้วยการพัฒนาทักษะในการทำงาน และ (3) ด้านเศรษฐกิจ ด้วยการบริหารจัดการรายได้และรายจ่าย การประหยัดเงินเพื่อลดรายจ่าย และการวางแผนการทำงานอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ในอนาคต โดยกรณีตัวอย่าง วางแผนที่จะทำงานเป็นผู้ประกอบการ การทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการ และการทำงานที่บ้านและพื้นที่ส่วนกลางของชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม การวางแผนทำงานของกรณีตัวอย่างแต่ละราย แตกต่างกันไป กรณีตัวอย่างบางรายได้เตรียมดำเนินการไว้แล้ว ในขณะที่กรณีตัวอย่างบางรายมีเพียง แค่ความสนใจ ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบข้อมูลอีกว่า ครอบครัวของกรณีตัวอย่างไม่ได้มีการปรับตัวใด ๆ เนื่องจากครอบครัวให้การสนับสนุนเรื่องการทำงานเอง และสมาชิกแต่ละคนต่างมีหน้าที่ของตนเองและดำเนินชีวิตตามเดิม จึงไม่ได้มีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่กรณีตัวอย่างเข้าสู่ การทำงานต่ำระดับแล้ว

*“น่าจะเป็นวุฒิภาวะในตัวเรา จากเมื่อก่อนไม่เคยทำงาน **เราก็มีความรับผิดชอบ มากขึ้น** มีกระบวนการคิดที่ดีขึ้น จากเมื่อก่อนเราจะไม่รู้ถึงจุดนี้ ในภาวะ ความเครียด เราจะจัดการได้ค่อนข้างยาก พอทำงาน มีความคิด มีกระบวนการ ทำงาน เราก็เอาตรงนั้นมาช่วยให้เราทำงานตรงนั้นสำเร็จไปได้...**เราจะรู้ว่าควร จะใช้ในส่วนนี้นะ อะไรจำเป็นมาก่อน อะไรไม่จำเป็นไว้ก่อน** พอมาทำงานก็ ปรับมาเรื่อย ๆ เดือนแรก ๆ เลยเราไม่เหลือเลยสักบาท พอเรื่อย ๆ มากก็ **ปรับให้ เป็นสัดส่วนมากขึ้น** หลังทำงานได้ 3-4 เดือน ก็เข้ารูปเข้ารอยมากขึ้น...**เพิ่งได้ สอบผ่านไป สายราชการ และเราคิดว่าเราทำได้...สำหรับพ่อแม่ ไม่ได้ก้าวก่าย เรื่องงานเราเลยครับ...**”*

กรณีตัวอย่างที่ 2, อายุ 25 ปี, Generation Y, เพศชาย, โสัด, ปริญญาตรี, กทม., พนักงานจ้างเหมาบริการของรัฐบาล, ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

*“ในสายตาสังคมอาจจะมองว่ามันเป็นงานที่ด้อยค่าหรือว่าสังคมไม่ได้ยกย่อง อะไร **แต่มันหมายถึงว่าความรู้สึกของเรามันเปลี่ยนไปอะ** เราก็ไม่อายที่จะต้อง บอกเขาว่าเราทำงานบ้านนะ เพราะว่าเราก็รู้สึกภูมิใจอะ **เราหาเงินด้วยตัวเอง***

*เราไม่ได้ไปเบียดเบียนใครอะ ตอนนี่เปลี่ยนมากมาย พี่มองเป้าหมายว่า อีกสองเดือนข้างหน้าพี่จะต้องทำอะไร อีกสามเดือนข้างหน้าทำอะไร...**ที่จะเป็นเจ้าของธุรกิจเอง ทำ Airbnb เพราะว่าเรามีประสบการณ์แล้วไง เรามองเห็นทางบ้าง เห็นโอกาสอะ** คือเราเข้ามาตรงนี้ เราก็ต้องทำด้วยตัวเองไง แทนที่จะทำความสะอาดอย่างเดียว เราเริ่มทำห้องพักของเราบ้าง...ก็**ระวังเรื่องการใช้จ่ายเงินมากขึ้น** เพราะว่ามันเป็นงานที่บางทีอาจจะทำไม่ถึงเดือนก็ได้...แม่พี่ก็เป็นผู้หญิงบ้านนอกอะ เขาก็พอใจที่อยู่ตรงนั้นอะ กรุงเทพฯยังไม่อยากจะมา เพราะเขาไม่ค่อยสนใจเรื่องอื่น **น้องชายก็มีครอบครัวของเขา** และคือพี่ไม่ไปรบกวนเรื่องการเงินอะไรเขา เขาก็ไม่ได้สนใจ **เหมือนต่างคนต่างอยู่...**"*

กรณีตัวอย่างที่ 8, อายุ 50 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, ปริญญาตรี, กทม., ผู้รับจ้างทำงานบ้าน, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

*"บางครั้งเราดูทีวี **เราก็คอยมองอะไรแบบไหน ว่ามันอยู่ในแบบที่เราจะทำได้ไหม...** เป็นพวกไฮเตอร์ จะมาซักพวกคุณนักเรียน...**อยากทำอะไรที่เราเป็นกลุ่มเป็นก้อน พวกเราด้วยกัน เรานัดทำอาหาร** ทำอะไรมันก็มารวมกลุ่ม สถานที่กลาง มี**ส่วนกลางให้...ลูกเขาไปทำงานกันหมดวันนึง** เข้ามาเขาก็ไปกัน กว่าเขาจะกลับก็มีค้ำ **เขาก็ไม่หว่างอะ ก็คือเรามาอยู่ตรงนี้ คือโอเค ไม่ได้หว่างกัน...**"*

กรณีตัวอย่างที่ 33, Baby Boomers, อายุ 69 ปี, เพศหญิง, หย่า, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

4. การปรับตนเอง+การปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด

การปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบทั้งใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation โดยการปรับตัวของกรณีตัวอย่างเกิดขึ้นคล้ายกับกลุ่มที่ 3. การปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด ที่มีการปรับตัวในด้านจิตใจ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ แต่ผลการศึกษาพบข้อมูลเพิ่มเติมว่า การปรับตัวของลูกจ้างเกิดขึ้นด้วยความยากลำบาก ใช้ระยะเวลาในการปรับตัว และอาศัยการช่วยเหลือและการปรับตัวจากบุคคลใกล้ชิดไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ร่วมด้วย และมีการปรับตัวด้านอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ การปรับสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแล

ครอบครัวด้วยการปรับช่วงเวลาการทำงานให้สามารถดูแลครอบครัวพร้อมกันได้ นอกจากนี้ยังพบ การปรับตัวในด้านสังคมด้วยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มและปรับตนเองให้เข้ากับกลุ่ม

“ให้ลูกคำรับได้ เราต้องเปลี่ยนปรับปรุงตัว **บางที่เขาบอกว่าชาวโหดหัวเล็ก หัวใหญ่ก็ต้องตัด** **เก้าแก่ให้ฝึก** บอกว่าอันนี้ไม่ผ่านนะ **เก้าแก่ก็บอก** อย่างนี้สวย อย่างนี้ดี...”

กรณีตัวอย่างที่ 26, อายุ 33 ปี, Generation Y, เพศหญิง, หย่า, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคใต้, ผู้รับจ้างแกะข้าวโหด, ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

“พี่ก็ต้องดูแลแม่ให้เรียบร้อยก่อนที่เราจะทำงานของเรา บางครั้ง ช่วงก่อน **แม่ต้องเข้าโรงพยาบาลเกือบทุกวัน** ไปล้างแผลค่ะ เขาเป็นเบาหวานแล้วก็มี แผลที่เท้า...**บางครั้งก็เบาหวานขึ้นกลางคืนก็ต้องพาไปโรงพยาบาล... ทำงานไปด้วยดูแลคุณแม่ไปด้วย บางครั้งก็ให้คุณแม่ทำงานของคุณแม่บ้าง** เพราะคุณแม่แก่เป็นโรคความจำเสื่อม จะไม่ค่อยคิดอะไร ตอนนี้อ่านก็แก่แล้ว ถ้าไม่ได้ทำอะไรแกก็จะนั่งเหม่อลอย เหม่อเป็นชั่วโมง ๆ แกก็ยังนั่งท่าเดิม เราก็ต้อง ดูแกด้วย กระตุ้นแม่ ลูกได้แล้ว เปลี่ยนที่ด้วย **ตอนนี้คุณแม่ก็ดีขึ้น พี่ก็ได้งาน เขาตื่นเข้ามา เขาจะยิ้มแยมแจ่มใส** เมื่อก่อนแกก็ทำหน้าที่แบบ...บางครั้งนี้ เหม่อลอย ไม่ได้ยินอะไร...**เราก็ต้องประหยัด** ก็รายได้เรามีไม่เยอะเหมือน เมื่อก่อนแล้ว **หลานสาวคนโตให้เงินช่วยเดือนละพัน...**”

กรณีตัวอย่างที่ 15, อายุ 54 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, มัธยมศึกษาปีที่ 5, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

“ถ้าแขกจะมาก็กี่ห้าที่บ้าน จะเรียกไปที่อื่นไม่ค่อยไป **แล้วถ้าเกิดจะมา ก็ให้มา หาที่บ้านจะรอตรงนั้นตรงนี้ มาเป็นเวลานาน** หลานนอน เขาก็จะถามว่าหลาน ยายนอนกี่โมง นี่ก็บอกเวลานอน 10 โมง บางทีก็ตื่นเที่ยง ถ้าจะนอนชกชั่วโมงสอง ชั่วโมงได้ไหม ถ้าได้ก็มา...**ตาก็ช่วยเลย** หลานนี้ได้ 3 ขวบ คนก่อนได้ 5 ขวบ ตั้งแต่คนแรกมาเลย เพราะว่าหลานก็เกิดที่นี้ ตาก็เลยมาช่วย...”

กรณีตัวอย่างที่ 23, อายุ 65 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, แต่งงาน, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้นำวงแผนโบราณ, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“ป้ารู้สึกว่าคุณนะ เราจะต้องดูแล ไม่ใช่จะไปดูแลอะไรเขามากมาย **คือเราสังเกตอุปนิสัยใจคอเขาในการคบกันว่า เพื่อนนี้ต้องการยังไง เขามีนิสัยยังไง** ถ้าในสิ่งที่เขามากไป ซึ่งมันเป็นการทำลายกลุ่ม ป้าก็ในฐานะที่อายุมากกว่าเขา พอสนิทเขาไปแล้วก็จะค่อย ๆ เตือน ค่อย ๆ บอกไป ส่วนตัวเราเราก็มองดูตัวเรา เออ...เราชอบแบบนี้ เขาเป็นแบบนี้ นิสัยส่วนไหนที่เราไม่ควรเอาออกไปให้เขา **จนเข้าหากันเพื่อนเข้ามาในลักษณะแบบนี้ เรารับเขาเข้ามาก่อน** พอสนิทกันเราก็เตือนกันตรงนี้บอกพร้อมนะ วันนี้ตัวเองทำอย่างงี้พลาดนะ ถ้าจะอยู่ในกลุ่มต้องทำอย่างงี้ หัวหน้าเขาชอบแบบนี้ รองหัวหน้าเขาชอบแบบนี้ จนเข้าใจกัน... **หลานเขาก็ช่วยดูในยุทูป** ค้นไอน์ไอน์ไอน์ให้ อย่าต้องการอะไร เนี่ยเดี๋ยวหนูสอนอีก...”

กรณีตัวอย่างที่ 35, อายุ 74 ปี, Baby Boomers, เพศหญิง, ม่าย, มัธยมศึกษาปีที่ 8, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

“รู้สึกว่าคุณขึ้น ทำเร็วขึ้น ถ้าหากทำแบบเก่ามันจะช้า เขาก็บอก **ต้องทำแบบนี้มันถึงจะเร็ว...ลูกๆ หลาน ๆ จะให้กำลังใจมากกว่า** เขาก็บอกแม่ทำได้หรือ ทำได้ดีแล้วละแม่...”

กรณีตัวอย่างที่ 34, อายุ 78 ปี, Silent Generation, เพศหญิง, ม่าย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคกลาง, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

7.3 ภาวะเสี่ยงต่อเนื้อง

แม้ว่าภายหลังจากที่เข้าสู่การทำงานต่ำระดับ ลูกจ้างได้ปรับตัวและได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และนายจ้างแล้วก็ตาม แต่ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างยังคงมีภาวะเสี่ยงต่อเนื้องซึ่งสามารถจำแนกได้ 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงาน และ (2) ด้านการดำรงชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) **ด้านการทำงาน** เมื่อพิจารณาในประเด็นการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำงานอื่นในอนาคตพบว่า **กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation ที่ต้องการทำงานที่บ้านเพื่อดูแลครอบครัวยังมีความเสี่ยงที่จะทำงานต่ำระดับต่อเนื้องในประเภทงานที่ไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้ เนื่องจากงานที่กรณีตัวอย่างวางแผนทำเป็นงานประเภทรับจ้างซึ่งบางกรณีตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ทำงานรูปแบบนี้มาแล้ว และประสบปัญหาหลายด้าน อาทิ ไม่มีระบบการดำเนินงาน ไม่มีการขนส่งอุปกรณ์และสินค้า ไม่สามารถจำหน่ายสินค้าได้

“อยากทำอาชีพตามบ้าน ทำแบบเย็บปักถักร้อย แบบลงหมู่บ้านอย่างเงี้ย เหมือนกับมาประชุมแบบลงมาทำหมู่บ้าน มาสอนทำแล้วก็มีมารับของไปอะคะ หาดลาด เมื่อก่อนเขาทำกันแล้ว เขาไม่รวมกลุ่มกันแล้วแตกไปเลย มันไม่ ยั่งยืนคะ **เพราะว่ามันไม่มีรายได้เข้ามาอะ ขายไม่ออก** ก็เลยไม่ยั่งยืน...”

กรณีตัวอย่างที่ 12, อายุ 37 ปี, Generation Y, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 3, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างเก็บลำไย, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา การศึกษา และรายได้

“เคยมีนะตอนที่พี่ออกมา มันมีของรัฐบาล ไปทำงานต้องมึงประมาณให้ แล้วพี่ ก็เข้าไปร่วมในกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 20 คน ทำถั่วแผ่น แล้วพี่เข้าไปทำในกลุ่มเขา รู้สึกว่าเอ๊ะ...ทำงานในกลุ่มมันไม่เข้าท่า **เพราะว่าเราจะเหนื่อยคนเดียว เพื่อน ๆ นี้แคว้งแแกก็มา แแกไม่แคว้งแแกก็ไม่มา ฉะนั้นมาเมื่อไหร่ก็ได้ แต่พี่ต้องทำคนเดียว พี่ก็เลยเอ้อ...ทำเสร็จพอดี มันหมดงบประมาณระยะเวลาที่เขาให้ประมาณ 3 เดือน ก็เลยตกลงเลิกทำกลุ่มอะคะ มันไม่เข้าท่า บางคนทำ ก็กินแรงกันบ้าง จะรอเราทำคนเดียว...”**

กรณีตัวอย่างที่ 15, อายุ 54 ปี, Generation X, เพศหญิง, โสด, มัธยมศึกษาปีที่ 5, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างผลิตดอกไม้จันทน์, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

“อยากให้รัฐบาลหางานให้เราทำและก็มีเงิน ก็เป็นงานฝีมือ มาทำที่บ้านก็ได้ แต่ต้องมีคนมารับไปส่งตลอด หมายถึงต้องมีคนรับงานที่เราไปทำอะ **ไม่ใช่ ว่าทำแล้วทิ้งไว้มันแหละ ไม่มีใครมารับเอาไป** ปล่อยเลยอย่างเงี้ย มันไม่ใช่ เหมือนกับว่าเคยไปอบรมเคยไปอะไรนะ พัฒนาฝีมืองานอะ เขาเอางานมาให้ ทำจริง แต่เวลาส่งงาน อยู่ในค้ายอะ ทำวันอาทิตย์ แต่เวลาไปส่ง คนทำเยอะละ เขาเหมือนไม่มีเงินจะรับแล้วอะ...”

กรณีตัวอย่างที่ 11, Baby Boomers, อายุ 62 ปี, เพศหญิง, แต่งงาน, มัธยมศึกษาปีที่ 3, ภาคเหนือ, โกดชุมชน, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

นอกจากนี้ แม้อีกจ้างวัยแรงงานที่ต้องการทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการ และเป็นผู้ประกอบการก็ยังมีความเสี่ยงที่จะทำงานต่ำระดับต่อเนื่องด้วยเช่นกัน โดยกรณีตัวอย่างที่ ต้องการทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการยังไม่ได้แก้ไขปัญหาที่ทำให้ตนเองไม่ผ่านการสมัครงาน ในตำแหน่งที่เหมาะสม ส่วนกรณีตัวอย่างที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการยังขาดเงินทุนในการเริ่มต้นกิจการ

“เป็นงานของโรงงาน ก. มันก็เกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ เคยไปสมัครแล้วครั้งหนึ่ง แล้วก็สอบติด แต่สัมภาษณ์ไม่ผ่าน รอเขาเปิดรับสมัครแล้วก็ไปสอบอีกรอบ เตรียมเอกสารไว้แล้ว...”

กรณีตัวอย่างที่ 22, อายุ 23 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสດ, ปวส., ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ผู้รับจ้างคัดแยกกล้าต้นไม้, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา ก่อน และทำงานต่ำระดับด้านเวลาต่อมา

“อยากทำขนมไทยค่ะ ถ้าว่าเป็นไปได้อยากให้เขาลงทุนให้ด้วย หาหน้าร้านให้ แต่คือลูกค้าจะค่อยเป็นค่อยไปได้ ถ้าเกิดเรามีปัญญาจะทำจริง ๆ นะคะ...”

กรณีตัวอย่างที่ 28, อายุ 45 ปี, Generation X, เพศหญิง, แต่งงาน, ไม่ได้รับการศึกษา, ภาคใต้, ผู้รับจ้างขายอาหาร, ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

(2) ด้านการดำรงชีวิต แม้ว่าจะพบการปรับตัวที่นอกเหนือจากการทำงาน แต่ผลการศึกษาพบว่า **กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** ทั้งรุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X ได้ปรับตัวในลักษณะที่ทำให้ตนเองมีชีวิตอยู่รอดเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพได้

“ตอนแรก ๆ ที่เราเข้ามาทำงาน ยังไม่มีบ้านพัก ก็ต้องไปหาเช่าบ้านตัวเอง แล้วเราคิดว่าเรามาด้วยวุฒิ ป.ตรี เราก็คจะได้เงินเดือนตามวุฒิ แต่ที่นี้พอมันไม่ได้ ก็เลยแบบว่า ค่าใช้จ่ายเราก็ไม่พอ ไหนจะต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าน้ำค่าไฟ มันก็มีผลกระทบว่า **เราต้องใช้เงินประหยัด อย่างเราอยากอยู่ห้องสบาย ๆ แต่เราก็ไม่ได้ห้องพักที่เราอยากได้ ก็จะได้แค่เล็ก ๆ เล็กมาก...**”

กรณีตัวอย่างที่ 4, อายุ 28 ปี, Generation Y, เพศหญิง, โสດ, ปริญญาตรี, ภาคกลาง, พี่เลี้ยงเด็ก, ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและรายได้

“เมื่อกี่ลูกก็กินมามายังไม่หมด เก็บไว้กินต่อ...ไม่ไปรบกวนใคร ไม่ไปเบียดเบียนใคร อยู่ไปตามส่วนตัว แล้วแต่เขาจะเห็นอกเห็นใจ **แล้วแต่เขาจะสงสาร...บางครั้งน้องก็เอาข้าวมาให้ บางครั้งข้าง ๆ บ้านก็เอามาให้...**”

กรณีตัวอย่างที่ 9, อายุ 55 ปี, Generation X, เพศชาย, ประถมศึกษาปีที่ 4, ภาคเหนือ, ผู้รับจ้างทั่วไป เช่น ถางหญ้า, ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและรายได้

7.4 สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่ำกว่าระดับ เกิดขึ้น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) ผลกระทบต่อลูกจ้างซึ่งพบทั้งในลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย โดยมีผลกระทบด้านจิตใจและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ (2) ผลกระทบต่อครอบครัวซึ่งพบในลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น โดยมีผลกระทบด้านเศรษฐกิจและด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว

การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับ ทั้งกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและกลุ่มลูกจ้างสูงวัยมีลักษณะประกอบกันระหว่างการปรับตัวของกรณีตัวอย่างและบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง โดยจำแนกได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. การไม่ปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบเฉพาะใน**ลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers เท่านั้น โดยภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับแล้ว ทั้งกรณีตัวอย่างและบุคคลใกล้ชิดไม่มีการปรับตัว ยังคงทำงาน ดำเนินชีวิต และมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและเพื่อนตามเดิม

2. การไม่ปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบเฉพาะใน**ลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Silent Generation เท่านั้น โดยกรณีตัวอย่างยังทำงานและดำรงชีวิตเหมือนเดิม แต่บุตรมีการปรับตัวเข้าหากรณีตัวอย่างเพื่อดูแลการใช้ชีวิตประจำวัน

3. การปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers โดยกรณีตัวอย่างปรับตัว 3 ด้าน ได้แก่ (1) ในด้านจิตใจ ด้วยการจัดการความเครียดและความคิดเกี่ยวกับการทำงานด้วยการตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งมั่นในการทำงาน และมองหาข้อดีในการทำงาน (2) ด้านการทำงาน ด้วยการพัฒนาทักษะในการทำงาน และ (3) ด้านเศรษฐกิจ ด้วยการบริหารจัดการรายได้และรายจ่าย การประหยัดเงินเพื่อลดรายจ่าย และการวางแผนการทำงานอื่นเพื่อเพิ่มรายได้ และไม่พบการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด

4. การปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิดซึ่งพบทั้งใน**กลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน** รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และ **กลุ่มลูกจ้างสูงวัย** รุ่น Baby Boomers และ รุ่น Silent Generation โดยพบการปรับตัวในด้านจิตใจ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ คล้ายในกลุ่มที่กล่าวไปแล้ว แต่พบข้อมูลเพิ่มเติมว่า การปรับตัวของลูกจ้างกลุ่มนี้เกิดขึ้นด้วยความยากลำบาก ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวและอาศัยการช่วยเหลือและการปรับตัวจากบุคคลใกล้ชิดร่วมด้วย นอกจากนี้ กลุ่มนี้ยังมีการปรับสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว และการปรับตัวในด้านสังคมด้วย

ภาวะเสี่ยงต่อเนื่อง เกิดขึ้น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงาน โดยการวางแผนการทำงานในอนาคตของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยที่ต้องการทำงานที่บ้านเป็นประเภทงานที่ไม่มั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในงาน ส่วนลูกจ้างวัยแรงงานที่ต้องการทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการยังขาดการเตรียมความพร้อม และลูกจ้างวัยแรงงานที่วางแผนเป็นผู้ประกอบการยังขาดเงินทุนในการเริ่มต้นกิจการ และ (2) ด้านการดำรงชีวิต โดยการปรับตัวที่เกิดขึ้นของลูกจ้างวัยแรงงานเป็นการปรับตัวเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดเท่านั้น แต่การปรับตัวยังไม่ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

บทที่ 8

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

8.1 การสรุปผลการวิจัย

การศึกษาการทำงานต่ำระดับเริ่มต้นขึ้นเมื่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดนิยามการทำงานต่ำระดับและผลักดันนโยบายการจ้างงานให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ (International Labour Organization, 2017a) และต่อมา Clogg et al. (1986) ได้นำเสนอกรอบอรรถประโยชน์แรงงาน (Labor Utilization Framework: LUF) ซึ่งแบ่งการทำงานต่ำระดับเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การทำงานต่ำระดับด้านเวลา การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา และการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ โดยที่ผ่านมา การศึกษาการทำงานต่ำระดับทั้งในระดับสากลและประเทศไทยเป็นการรายงานสถานการณ์การทำงานต่ำระดับในภาพรวมและการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับในแต่ละด้าน โดยเฉพาะปัจจัยด้านเศรษฐกิจเนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจ้างงานโดยตรง แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานต่ำระดับยังเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร ความสัมพันธ์ในครอบครัว และทัศนคติในการทำงานซึ่งเพิ่มความซับซ้อนในการทำงานต่ำระดับด้วย ดังนั้น การศึกษานี้จึงศึกษาการทำงานต่ำระดับที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจก ครอบครัว องค์กร และประเทศชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สถานการณ์การทำงานต่ำระดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ และ 3) การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับและการปรับตัวของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

การวิจัยนี้ได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งออกแบบการวิจัยด้วยรูปแบบคู่ขนานเข้าหากัน (The Convergent Parallel Design) โดยการวิจัยเชิงปริมาณได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งให้สถิติภาพรวมและผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งประเทศไทยได้ และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกรณีตัวอย่างครอบคลุม 5 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ระหว่างวันที่ 25 ธันวาคม 2561 ถึง 1 มิถุนายน 2562 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการขยายภาพการศึกษาเชิงปริมาณประกอบรายละเอียดเชิงลึกในระดับปัจเจก ตลอดจนอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกซึ่งเป็นลูกจ้างกับกลุ่มบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถให้คำตอบได้ โดยสรุปผลการวิจัยและนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ในภาพรวม ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X เป็นลูกจ้างกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและเพศชายมีส่วนมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ซึ่ง**สถานการณ์การทำงานต่ำระดับในประเทศไทย**พบว่ามีการทำงานต่ำระดับทั้งในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยและกระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดย ภาคใต้ มีสัดส่วนผู้ทำงานต่ำระดับ**ด้านเวลา**มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พังงา ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุดในประเทศไทย ส่วน ภาคเหนือ มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับ**ด้านการศึกษาและด้านรายได้**มากที่สุด โดย ลำพูน เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา**มากที่สุด**ในประเทศไทย และ สุโขทัย เป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนการทำงานต่ำระดับด้านรายได้**มากที่สุด**ในประเทศไทย

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์**ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ**ด้วยแบบจำลองโพรบิทพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ ดังนี้

1. รุ่น มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้ โดยลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation X มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา**มากที่สุด** ส่วนลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้**มากที่สุด**

2. เพศ มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้ โดยในภาพรวมเพศหญิงมีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา**น้อยกว่า**เพศชาย แต่เพศหญิงกลับมีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้**มากกว่า**เพศชาย และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับในภาพรวมคือลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เป็นเพศหญิงมีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา**น้อยกว่า**เพศชาย แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่เป็นเพศหญิงมีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้**มากกว่า**เพศชาย

3. จำนวนปีที่ศึกษา มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้ โดยแบบจำลองโพรบิทคาดประมาณว่า ในภาพรวม เมื่อจำนวนปีที่ศึกษาเพิ่มขึ้น โอกาสการทำงานต่ำระดับจะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง กล่าวคือ การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างเข้าสู่การทำงานต่ำระดับ แต่ทว่า การได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้น ทำให้โอกาสการทำงานต่ำระดับลดลงได้ และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y มีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X มีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลงเมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 และลูกจ้างทั้งวัยแรงงานและสูงวัยของรุ่น Baby Boomers มีโอกาการทำงานต่ำระดับด้านรายได้ลดลง เมื่อได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

4. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยในภาพรวม ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสหย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลา มากที่สุด ส่วนลูกจ้างที่แต่งงานแล้วมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากที่สุด และลูกจ้างที่เป็นม่าย มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบลักษณะที่แตกต่างกันคือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่หย่า/แยกมีโอกาสที่จะทำงานต่ำระดับด้านเวลา มากที่สุด ส่วนลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่แต่งงานแล้วมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา มากที่สุด แต่ลูกจ้างรุ่นนี้ที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เป็นโสดและม่ายมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด

5. รายได้ มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาและด้านการศึกษา โดยในภาพรวม การทำงานต่ำระดับด้านเวลาแปรผันตามรายได้ หรือกล่าวได้ว่า เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น จะทำให้ โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้น ในขณะที่การทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาแปรผกผันกับ รายได้ กล่าวคือ เมื่อรายได้ต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้น จะทำให้โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาลดลง และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับในภาพรวมคือ ในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers พบการทำงานต่ำระดับด้านเวลาแปรผันตามรายได้ และในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พบการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา แปรผกผันกับรายได้

6. สถานะการจ้างงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยในภาพรวม ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาและด้านรายได้ มากที่สุด และผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับในภาพรวมคือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่เป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีโอกาส ทำงานต่ำระดับด้านเวลาและด้านรายได้มากที่สุด และผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านศึกษาน้อยที่สุด ส่วนลูกจ้าง รุ่น Baby Boomers พบความแตกต่าง ในการทำงานต่ำระดับเล็กน้อย โดยเมื่อพิจารณาจากการทำงานต่ำระดับด้านเวลาพบว่า มีเฉพาะ ลูกจ้างสูงวัยที่ เป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลา มากที่สุด แต่เมื่อพิจารณา จากการทำงานต่ำระดับด้านรายได้พบว่า ทั้งลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยของรุ่น Baby Boomers ที่เป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้าและลูกจ้างเอกชนมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด

7. ประเภทอาชีพ มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยในภาพรวม ลูกจ้างที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 มีโอกาสทำงานต่ำระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้มากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับใน

ภาพรวมคือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 มีโอกาสที่จะทำงานต่ำกว่าระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้มากที่สุด ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านการศึกษาและด้านรายได้มากที่สุด และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้มากที่สุด ส่วนลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 1 และอยู่ในประเภทอาชีพระดับทักษะที่ 2 มีโอกาสทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลามากที่สุด

8. ประเภทอุตสาหกรรม มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยในภาพรวม ลูกจ้างในภาคเกษตรมีโอกาสมากกว่าด้านเวลาและด้านการศึกษาที่สุด และลูกจ้างในภาคบริการมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับในภาพรวมคือ ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่ทำงานในภาคเกษตรมีโอกาสมากกว่าด้านเวลาและด้านการศึกษาที่สุด ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่ทำงานในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสมากกว่าด้านเวลามากที่สุด และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และทั้งลูกจ้างวัยแรงงานและสูงวัยของ รุ่น Baby Boomers ที่ทำงานในภาคบริการมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากที่สุด

9. เขตการปกครอง มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ โดยในภาพรวม ลูกจ้างที่อยู่ในเขตเมืองมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตชนบท และเมื่อพิจารณาแต่ละรุ่นพบว่า มีลักษณะคล้ายกับในภาพรวมคือ ลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่นที่อยู่ในเขตเมืองมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากกว่าลูกจ้างที่อยู่ในเขตชนบท

10. ภูมิภาคที่อยู่อาศัย มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับทั้งด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ โดยในภาพรวม ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้มีโอกาสมากกว่าด้านเวลามากที่สุด ลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้มีโอกาสมากกว่าด้านการศึกษาที่สุด และลูกจ้างที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสมากกว่าด้านรายได้มากที่สุด

งานวิจัยนี้พบลักษณะแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างวัยแรงงานแต่ละรุ่นในแต่ละภาคในการทำงานต่ำกว่าระดับทั้ง 3 ด้าน โดยในการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลานั้น ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสมากกว่าด้านเวลาน้อยที่สุด ส่วนลูกจ้าง

วัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากที่สุด ส่วนลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลาน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาจากการทำงานต่ำระดับด้านการศึกษาพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ที่อาศัยอยู่ในภาคใต้มีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านการศึกษามากที่สุด ส่วนลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านศึกษาน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาจากการทำงานต่ำระดับด้านรายได้พบว่า ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Silent Generation ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X และลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby boomers ที่อาศัยอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด และลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby boomers ที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านรายได้มากที่สุด

นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการช่วยให้เข้าใจการทำงานต่ำระดับของลูกจ้างในระดับปัจเจกอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น สรุปได้ ดังนี้

1. การทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในประเทศไทยมีความซับซ้อนและซ้ำซ้อน โดยการทำงานต่ำระดับนั้นไม่ได้มีเพียงรูปแบบการทำงานต่ำระดับแต่ละด้านที่เกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระต่อกันซึ่งเป็นรูปแบบที่ Clogg et al. (1986) ได้บุกเบิกแนวคิดกรอบอรรถประโยชน์แรงงานและแบ่งประเภทการทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้ออกจากกันเท่านั้น แต่การทำงานต่ำระดับทั้ง 3 ด้านยังมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วย โดยบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกันและด้านหนึ่งสามารถส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไปได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีผู้ทำงานต่ำระดับมากกว่า 1 ด้านในขณะเดียวกันด้วย อีกทั้งความซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ทำงานต่ำระดับประสบปัญหาหนักขึ้นและมีคุณภาพชีวิตต่ำลง การทำงานต่ำระดับจึงกลายเป็นปัญหาเรื้อรังและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศชาติ

2. การเข้าสู่การทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยมีลักษณะ ประกอบกันระหว่างสาเหตุหลักและสาเหตุรอง โดยสาเหตุหลัก ได้แก่ 1) การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว 2) การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ และ 3) ความพึงพอใจในงานและสาเหตุรอง ได้แก่ 1) ความไม่พึงพอใจในงานเดิม 2) การมีปัญหาสุขภาพ 3) ครอบครัวมีภาระหนี้สิน 4) การออกจากระบบการศึกษากลางคัน 5) สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และ 6) ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น โดยจำแนกการประกอบกันระหว่างสาเหตุหลักและสาเหตุรองของการเข้าสู่การทำงานต่ำระดับได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การรักษาสมาคมระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและความไม่พึงพอใจในงานเดิม พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น โดยการดูแลครอบครัวครอบคลุมเฉพาะสมาชิกใกล้ชิดเท่านั้น ได้แก่ บุตร บิดามารดา พี่น้อง คู่สมรส และความไม่พึงพอใจในงานเดิมมาจากลักษณะการทำงานเดิมไม่สอดคล้องกับการดูแลสมาชิกในครอบครัว

กลุ่มที่ 2 การรักษาสมาคมระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและการมีปัญห สุขภาพ พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยเท่านั้น โดยการดูแลครอบครัวนั้นคือหลาน และการมีปัญห สุขภาพเป็นสาเหตุรองที่ทำให้ลูกจ้างสูงวัยทำงานต่ำระดับ ทั้งนี้ แม้ว่าลูกจ้างกลุ่มนี้จะเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว แต่ยังคงทำงานเพื่อหารายได้

กลุ่มที่ 3 การไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้และสาเหตุรอง ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงานเดิม ครอบครัวมีภาระหนี้สิน การออกจากระบบการศึกษากลางคัน สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ข้อจำกัดในการหางานเมื่อมีอายุมากขึ้น พบเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น โดยสาเหตุการไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้มาจากปัญหาการไม่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของตนเอง ทำให้ลูกจ้างต้องทำงานอื่นเท่าที่พอหาได้ เพื่อให้มีงานและมีรายได้ แต่งานที่ทำนั้นมีลักษณะเป็นงานต่ำระดับ และพบสาเหตุรองกระจายกันออกไปในแต่ละกรณี ตัวอย่าง

กลุ่มที่ 4 ความพึงพอใจในงานและสาเหตุรอง ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงานเดิม การมีปัญห สุขภาพ ครอบครัวมีภาระหนี้สิน พบในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน โดยลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พึงพอใจในงานที่ตนเองคิดว่าจะมีความมั่นคง มีรายได้ต่อเนื่อง เพียงพอกับการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว และเป็นงานที่ได้ประสบการณ์เพื่อต่อยอดสำหรับการทำงานใหม่ในอนาคต ในขณะที่ลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation X พึงพอใจในงานที่สนับสนุนการดูแลสุขภาพทั้งของตนเองและครอบครัว และพบสาเหตุรองกระจายกันออกไปในแต่ละกรณีตัวอย่าง

กลุ่มที่ 5 ความพึงพอใจในงานและการมีปัญห สุขภาพ พบในกลุ่มลูกจ้างสูงวัย โดยการทำงานนั้นมาจากความพึงพอใจในงานที่สามารถเติมเต็มความต้องการส่วนตัว รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างสูงวัยกลุ่มนี้เริ่มมีปัญห สุขภาพ ส่งผลให้ต้องทำงานที่มีลักษณะเป็นงานต่ำระดับด้วย

3. **ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย**
ล้วนเป็นไปในทำนองเดียวกันซึ่งจำแนกเป็นผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมได้ ดังนี้

3.1 ผลกระทบโดยตรงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ได้แก่ ก) ด้านจิตใจในลักษณะของการลดทอนคุณค่าในตนเองที่ไม่ได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และ ข) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจากประเภทของงานที่ไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้าในงาน

3.2 ผลกระทบโดยอ้อมที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่ ก) ด้านคุณภาพชีวิตของสมาชิก/บุคคลในครอบครัวซึ่งเป็นผลส่วนหนึ่งมาจากการมีรายได้น้อย และ ข) ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวจากการที่สมาชิกในครอบครัวไม่เห็นด้วยกับการทำงานต่ำระดับ

4. การปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับมีลักษณะแตกต่างกันไประหว่างลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย โดยจำแนกลักษณะประกอบกันระหว่างการปรับตัวของลูกจ้างและบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การไม่ปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบเฉพาะลูกจ้างสูงวัยรุ่น Baby Boomers เท่านั้น โดยไม่พบการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของทั้งลูกจ้างและบุคคลใกล้ชิดภายหลังจากเข้าสู่การทำงานต่ำระดับแล้ว

กลุ่มที่ 2 การไม่ปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบเฉพาะลูกจ้างสูงวัยรุ่น Silent Generation เท่านั้น โดยลูกจ้างยังทำงานและดำรงชีวิตเหมือนเดิม แต่บุตรปรับตัวเข้าหาลูกจ้างเพื่อดูแลการใช้ชีวิตประจำวันของลูกจ้าง

กลุ่มที่ 3 การปรับตนเองและการไม่ปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัย รุ่น Baby Boomers โดยพบการปรับตัวด้านจิตใจ ด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ไม่พบการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด

กลุ่มที่ 4 การปรับตนเองและการปรับตัวของบุคคลใกล้ชิด พบทั้งในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X และกลุ่มลูกจ้างสูงวัย โดยมีการปรับตัวด้านจิตใจ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจคล้ายกับกลุ่มที่ 3 แต่พบความแตกต่างที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวมากขึ้น ใช้ระยะเวลาในการปรับตัว และอาศัยการช่วยเหลือและการปรับตัวจากบุคคลใกล้ชิดร่วมด้วย อีกทั้งยังพบการปรับสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวและการปรับตัวด้านสังคมในกลุ่มนี้ด้วย

5. ภาวะเสี่ยงต่อเนื่องจากการทำงานต่ำระดับ เมื่อพ้นช่วงการปรับตัวภายหลังเข้าสู่การทำงานต่ำระดับแล้ว ทั้งลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยยังมีความเสี่ยงต่อเนื่องจากการทำงานต่ำระดับ เพราะลูกจ้างบางส่วนจำเป็นต้องทำงานต่ำระดับต่อไป และแม้ว่าลูกจ้างบางส่วนมีการวางแผนเปลี่ยนงาน โดยความเสี่ยงต่อเนื่องดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน จำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้ ก) การขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบในลูกจ้างทั้งวัย

แรงงานและสูงวัยที่ต้องการทำงานที่บ้านเพื่อดูแลครอบครัวด้วย ข) การไม่สามารถยกระดับคุณสมบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง ซึ่งพบในกลุ่มจ้างวัยแรงงานที่ต้องการทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการ และ ค) การขาดแคลนทุนทรัพย์ในการพัฒนาต่อยอดด้านการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเริ่มต้นกิจการ ซึ่งพบในกลุ่มจ้างวัยแรงงานที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ และ 2) ด้านการดำรงชีวิต ทั้งนี้ การปรับตัวเป็นผลต่อเนื่องจากปัญหาที่ผ่านมาซึ่งเป็นเพียงลักษณะที่ทำให้ตนเองมีชีวิตอยู่รอดเท่านั้น ยังไม่ถึงระดับการปรับตัวเพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพได้

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบผลการศึกษามีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า การทำงานต่ำระดับด้านเวลา ด้านการศึกษา และด้านรายได้เกิดขึ้นได้กับกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงานและกลุ่มลูกจ้างสูงวัย ทั้งรุ่น Baby Boomers และรุ่น Silent Generation โดยการทำงานต่ำระดับนั้น กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y และ รุ่น Generation X อีกทั้งพบการกระจายตัวไปในกลุ่มลูกจ้างสูงวัยด้วย

2. เพศไม่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า ในปัจจุบันเพศชายเริ่มเข้ามามีบทบาทและใช้เวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวมากขึ้นซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เพศชายเข้าสู่การทำงานต่ำระดับด้านเวลามากขึ้น

3. ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ผู้มีประเภทอาชีพอยู่ในอาชีพระดับทักษะที่ 1 ซึ่งเป็นอาชีพที่ใช้แรงกายเป็นหลักมีโอกาสทำงานต่ำระดับทั้ง 3 ด้านมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ผู้ที่มีอาชีพที่ใช้แรงกายในการทำงานภาคการเกษตร เช่น ปลูกพืช และผู้รับจ้างทำความสะอาดมีการทำงานต่ำระดับในรูปแบบการทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน และการทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไปด้วย

8.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศไทยในปัจจุบันที่ประสบภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่องและประชากรมีอายุคาดเฉลี่ยยืนยาวขึ้น ทำให้สัดส่วนวัยเด็กลดลง สัดส่วนวัยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในอนาคต (United Nations, 2017) ซึ่งการวิจัยนี้ชี้ชัดว่า แรงงานในประเทศไทยทั้งที่อยู่ในวัยแรงงานและสูงวัยกำลังเผชิญกับการทำงานต่ำระดับ

อนึ่ง การทำงานต่ำระดับในประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ที่พบได้เช่นเดียวกับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (Caceres, 2015; Greenwood, 1999; Lauterbach, 1977) ผลการวิจัยการทำงานต่ำระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยนี้จึงอภิปรายประกอบกับทิศทางเชิงนโยบายและกฎหมายของภาครัฐไทยทั้งในอดีตและอนาคต เพื่อนำสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อป้องกันและลดปัญหาการทำงานต่ำระดับในประเทศไทย โดยแบ่งการอภิปรายออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับการอยู่ในตลาดแรงงานของลูกจ้าง ได้ดังนี้ 1) ช่วงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ 2) ช่วงอยู่ในตลาดแรงงาน

1. ช่วงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ตามที่กล่าวในเบื้องต้นว่า ประเทศไทยกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรซึ่งนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณในอนาคต อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีโอกาสลดปัญหาในเชิงคุณภาพได้ด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้แรงงานมีคุณภาพ โดยแนวคิดทุนมนุษย์ได้เสนอว่า การศึกษาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ (Gratton & Ghoshal, 2003; Becker, 1993; Mincer, 1975; Schultz, 1961) อันเป็นคุณประโยชน์ต่อประชากรในระดับปัจเจก กลุ่ม และประเทศชาติทั้งในมิติทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ เช่น การเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา การปรับตัวด้านสังคม (Heckman, 2006) การส่งเสริมด้านสุขภาพและโภชนาการ การลดความยากจน การขยายโอกาสในชีวิต การเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน (UNESCO, 2021) การลดอุบัติเหตุและความผิดพลาดในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการเพิ่มการเติบโตของผลิตภัณฑ์รวมในประเทศในระยะยาว (McCracken & Murray, 2009)

เมื่อพิจารณานโยบายการศึกษาของไทยกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานของลูกจ้างสูงวัยและลูกจ้างวัยแรงงานพบว่า กลุ่มลูกจ้างสูงวัยเริ่มได้รับประโยชน์จากนโยบายการศึกษาตั้งแต่วัยเด็ก โดยพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 กำหนดให้เด็กทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีบริบูรณ์ได้เรียนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนได้ถึงอายุ 14 ปีบริบูรณ์ สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาในสายอาชีวศึกษามีโรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒารามเริ่มเปิดสอนตั้งแต่ พ.ศ. 2453 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) และมีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยที่จัดการเรียนในระดับอุดมศึกษา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560) แต่ในระยะแรกของการสนับสนุนการศึกษาพบข้อจำกัดด้านงบประมาณและสามารถสร้างสถานศึกษาได้บางพื้นที่ อีกทั้งสภาพสังคมและเศรษฐกิจขณะนั้นยังไม่เอื้อให้เด็กเข้าสู่โรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เพราะครอบครัวยังต้องการให้เด็กช่วยเหลือทำสวนไร่่นาของครอบครัวหรือช่วยดูแลน้องใน

ขณะที่ปีตามารดาไปทำงาน (วาริรัตน์ ผาสุก, 2539) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า กลุ่มลูกจ้างสูงวัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินชั้นประถมศึกษา

นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพให้ข้อค้นพบเพิ่มเติมว่ามีลูกจ้างสูงวัยที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งหลังจากพ้นช่วงวัยแห่งการทำงานไปแล้ว โดยการทำงานครั้งนี้มุ่งเติมเต็มความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการทำงานมากกว่าทำงานเพื่อให้มีรายได้ และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของตนเองซึ่งมีลักษณะเป็นไปตาม Laslett (1997: 1,808) นำเสนอไว้ว่า ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ได้เข้าสู่ช่วงวัยแห่งความสำเร็จและการเติมเต็มชีวิตซึ่งมีอิสระในการพัฒนาตนเอง มีสุขภาพกายและใจแข็งแรง ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับภาระการเงินหรือการดูแลครอบครัว ทั้งนี้ การคำนึงถึงสุขภาพเป็นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งไม่สามารถศึกษาได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเนื่องจากไม่มีข้อมูลตัวแปรด้านสุขภาพ โดยประเด็นสุขภาพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งสามารถส่งเสริมให้ประเทศมีการปันผลทางประชากร ครั้งที่ 3 ได้อย่างเต็มที่ (Fried, 2016) และการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (Bloom, Canning, & Fink, 2011) อีกทั้ง การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งของผู้สูงอายุยังเป็นประโยชน์ต่อตลาดแรงงานด้วย เนื่องจากสถานประกอบการมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและเริ่มเปิดรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งซึ่งผลการศึกษาของ ชลธิชา อัครนิรันดร์, ชฎาธาร โอษฐ์, วัชร เพชรดิน, วิรลพัชร มานิตศรีศักดิ์ และนลัท จิลลานนท์ (2563) พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการมีศักยภาพในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเป็นแรงงานที่มาทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ โดยมีรูปแบบการทำงานบางเวลาซึ่งเป็นไปตามการตกลงระหว่างผู้สูงอายุและนายจ้าง สำหรับนโยบายสนับสนุนการกลับสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุพบว่า ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) ซึ่งอ้างอิงพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 สนับสนุนให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ้างงานผู้สูงอายุ โดยยกเว้นภาษีเงินได้ที่จ่ายสำหรับการจ้างผู้สูงอายุ อีกทั้งกรมจัดหางานมีศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดหางานให้ผู้สูงอายุโดยเฉพาะ (กรมจัดหางาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการทำงานหลังเกษียณและเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้น นโยบายสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งเป็นผลดีต่อผู้สูงอายุ เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และตลาดแรงงาน และการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานจะยิ่งสนับสนุนให้ลูกจ้างสูงวัยตัดสินใจเลือกทำงาน อีกทั้งส่งผลดีต่อเนื่องถึงการคงอยู่ในตลาดแรงงานด้วย

สำหรับลูกจ้างวัยแรงงาน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงานซึ่งเป็นรุ่นถัดมาได้รับการศึกษาสูงขึ้น โดยพิจารณาพร้อมกับนโยบายส่งเสริมการศึกษาพบว่า รัฐมีนโยบาย

สนับสนุนการศึกษาให้ประชากรมีระดับการศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1) ระดับก่อนอุดมศึกษา

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอดระยะเวลา 15 ปี ครอบคลุมการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อีกทั้งพระราชบัญญัติกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 กำหนดให้มีเงินกู้ยืมสำหรับสนับสนุนค่าเล่าเรียนและค่าครองชีพแก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษา นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงานได้ร่วมมือกันแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานแก่ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3-6 โดยกรมการจัดหางานและครูแนะแนวร่วมกันจัดบริการให้ผู้เรียนค้นหาศักยภาพของตนเอง เสนอข้อมูลด้านอาชีพ และทิศทางตลาดแรงงานเพื่อสนับสนุนให้มีแผนการเรียนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในอนาคต (กรมการจัดหางาน, 2561) ทั้งนี้ ผลการศึกษาทางวิชาการพบว่า การสำรวจอาชีพช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองเกี่ยวกับอนาคตของตนเองทั้งด้านการวางแผนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและการประกอบอาชีพ โดยการสำรวจอาชีพเริ่มต้นได้ตั้งแต่เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และสามารถทำซ้ำได้ตลอดทุกชั้นปี (Visher, Bhandari, & Medrich, 2004) และผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาก็ต้องการการแนะแนวอาชีพเช่นกัน โดยผู้ทำหน้าที่ประสานด้านอาชีพประจำสถานศึกษาหรือตามบริบทของประเทศไทยคือครูแนะแนวมีบทบาทสำคัญต่อการให้คำปรึกษาผู้เรียนรายบุคคล การให้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะเฉพาะที่แต่ละอาชีพต้องการ และการประสานงานผู้บริหารภายในสถานศึกษา นายจ้าง และเครือข่ายจะสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแข่งขันเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Lanford & Maruco, 2019) ทั้งนี้ การวางแผนอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นมาจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู ครูที่ปรึกษา และครูแนะแนว (Trusty, Niles, & Carney, 2005)

นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) รายงานว่า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ เป็นอาชีพที่มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น และสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทยระบุว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในสายสังคมศาสตร์มีความเสี่ยงที่จะตกงานเนื่องจากปริมาณแรงงานที่เกินความต้องการ (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, 2559) อีกทั้งผลการศึกษาของมนทกานต์ ฉิมมามี และคณะ (2562) พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาสายอาชีพในวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แต่มีจำนวนผู้สมัครน้อยกว่าที่สถานประกอบการต้องการและแม้ว่าจะได้จ้างงานแล้ว แต่ลูกจ้างทำงานได้เพียง 2-3 ปีก็ลาออกไปเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญา

หรือย้ายงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่อธิบายลักษณะการทำงานของลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มลูกจ้างรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่ตลาดแรงงานว่า ลูกจ้างพึงพอใจที่จะเริ่มต้นทำงานที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ในการเก็บประสบการณ์เพื่อต่อยอดสำหรับการทำงานใหม่ในอนาคต

2) ระดับอุดมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้มีการปรับขอบเขตหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาใหม่ โดยจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะ และมียุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 กำหนดให้มีนโยบายการสร้างและการพัฒนานักศึกษาควบคู่กับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การฝึกทักษะ และการมีหลักคิดที่ถูกต้อง โดยริเริ่มโครงการยุวชนอาสาให้นิสิตและนักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้ความสามารถไปช่วยพัฒนาชุมชนและสามารถบันทึกเป็นหน่วยกิตของการเรียนได้อันเป็นประโยชน์ต่อการรับข้อมูลในการทำงานและมีประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) และพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2560 กำหนดให้มีเงินกู้ยืมสำหรับสนับสนุนค่าเล่าเรียนและค่าครองชีพแก่ผู้เรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์หรือศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการสำหรับการผลิตกำลังคนหรือสาขาที่มีความขาดแคลนหรือมุ่งสนับสนุนเป็นพิเศษหรือผู้เรียนที่มีผลการเรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศซึ่งครอบคลุมในระดับอุดมศึกษา

อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษากำลังเผชิญกับข้อท้าทายจากภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่อง (United Nations, 2017) ซึ่งส่งผลให้มีผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง มหาวิทยาลัยจึงเริ่มปรับตัวด้วยการเปิดหลักสูตรการเรียนระยะสั้นให้ผู้เรียนที่ไม่ใช่นิสิตและนักศึกษาของสถาบัน แต่มีความสนใจได้พัฒนาความรู้และทักษะ และมีรูปแบบการเก็บสะสมหน่วยกิตในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อเทียบโอนหน่วยกิตและสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตร อนุปริญญา และปริญญาได้ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2564; มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562; มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาทางวิชาการที่พบว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเมื่อทำงานในตลาดแรงงาน (Lanford, & Maruco, 2019) อีกทั้งความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรระหว่างการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยจะยังสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Ling & Chen, 2021; Park, Choi, Kim, & Hwang, 2019) และการมีความยืดหยุ่นในการเรียนเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนที่จะ

วางแผนการเรียนให้สอดคล้องกับแผนการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้ (Baichun & Zhilin, 2019; Karthikeyan, 2015)

ดังนั้น นโยบายสนับสนุนให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมีความสำคัญต่อผู้เรียนและสามารถส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพแรงงาน โดยการค้นหาความต้องการในการประกอบอาชีพเพื่อตัดสินใจวางแผนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและวางแผนประกอบอาชีพสามารถเริ่มต้นได้เร็วกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นชั้นปีสุดท้ายก่อนตัดสินใจเลือกแผนการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการประสานความร่วมมือระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา นายจ้าง และรัฐยังสนับสนุนให้ผู้เรียนมีแผนการเรียนและการประกอบอาชีพภายหลังสำเร็จการศึกษาได้ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ การศึกษาสายอาชีวศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและสามารถศึกษาต่อในระดับระดับอุดมศึกษาได้ ดังนั้น การสนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรจึงสนับสนุนให้การศึกษา มีความต่อเนื่อง และการใช้ประโยชน์จากการศึกษาในรูปแบบการเก็บสะสมหน่วยกิตในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จะเป็นทางเลือกให้ผู้เรียนได้กำหนดแผนพัฒนาความรู้และทักษะ และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. ช่วงอยู่ในตลาดแรงงาน

เมื่อพิจารณาการทำงานต่าระดับของประเทศไทยพบความเชื่อมโยงกับปัญหาเชิงโครงสร้างผ่านการกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยที่การทำงานต่าระดับของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยแตกต่างกันไปตามประเภทของการทำงานซึ่งแบ่งกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในตลาดแรงงานได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) ลูกจ้างที่ทำงานในระบบ และ 2) ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบ

1) ลูกจ้างที่ทำงานในระบบ

การวิจัยนี้ให้ข้อค้นพบในด้านการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตของลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวซึ่งแสดงว่าครอบครัวไทยยังมีความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว โดยการแสดงออกมีทั้งการแสดงความรู้สึกห่วงใย การติดต่อสื่อสาร การดูแลซึ่งกันและกัน การย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อให้เอื้อต่อการดูแลอย่างใกล้ชิด การปรับตัวในการดำเนินชีวิตระหว่างสมาชิกต่างรุ่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่าความสัมพันธ์ในครอบครัวไทยมีความแน่นแฟ้น สมาชิกต่างรุ่นในครอบครัวช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน โดยบิดามารดาดูแลบุตรโดยไม่คำนึงถึงเพศ มีการติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิด (Wongboonsin & Sutinyamanee, 2016) ส่วนบุตรดูแลบิดามารดาเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ (Wongsith, 1990 as cited in Siriboon &

Knodel, 1994) และแม้ว่าบุตรจะไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันกับบิดามารดา แต่ยังคงอาศัยอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงและดูแลซึ่งกันและกัน (Knodel & Pothisiri, 2015)

อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัวเป็นสาเหตุหลักสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างเข้าสู่งานต่ำระดับ โดยเฉพาะลูกจ้างวัยแรงงานรุ่น Generation X เป็นรุ่นที่มีโอกาสประสบกับภาวะนี้มากที่สุด เพราะรับบทบาทดูแลสมาชิกต่างรุ่นทั้งบิดามารดาที่เป็นคนรุ่นก่อนหน้าและบุตรที่เป็นคนรุ่นถัดไปพร้อมกัน หรือที่เรียกว่า sandwich generation ทั้งนี้ ผลการศึกษาของ Wongboonsin et al. (2018) ชี้ชัดว่านโยบายครอบครัวที่มีประสิทธิภาพไม่ควรสนับสนุนเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุและเด็กเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรวัยแรงงานด้วย เมื่อพิจารณาถึงนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัวและการทำงานของลูกจ้างซึ่งอยู่ในวัยแรงงานพบว่า การสนับสนุนการดูแลบุตรเกี่ยวข้องกับนโยบายส่งเสริมการเกิดเพื่อลดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่ภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่อง (United Nations, 2017) โดยที่ผ่านมารัฐมีนโยบายสนับสนุนการดูแลเด็กเล็กซึ่งปรากฏใน ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2561 ตามแผนปฏิรูปประเทศด้านสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กำหนดให้จัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะการดูแลเด็กอายุ 0-3 ปี ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 กำหนดสิทธิการลาคลอดก่อนและหลังคลอดของลูกจ้างหญิงครรภ์ในสถานประกอบการได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน แต่สำหรับลูกจ้างชายพบว่า มีเพียงลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่มีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้ 15 วัน (กระทรวงแรงงาน, 2560) ส่วนในภาคเอกชนนั้นขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของแต่ละสถานประกอบการ (Brand inside, 2564; HoonInside, 2563; กรุงเทพธุรกิจ, 2564) อย่างไรก็ตาม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนสนับสนุนการลาเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้างชายด้วยการเชิญสถานประกอบการร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์การเสริมพลังบทบาทหญิงและชายเพื่อการเลี้ยงดูบุตรอย่างมีคุณภาพ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) และกระทรวงแรงงานกำลังพิจารณาให้ลูกจ้างชายในภาคเอกชนมีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรได้ตามกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2560) ทั้งนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพให้ข้อค้นพบเพิ่มเติมว่า เพศชายกำลังเริ่มเข้ามามีบทบาทในการดูแลครอบครัวเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนสิการ กาญจนะจิตรา, กัญญาพัชร สุทธิเกษม และรีนา ต๊ะดี (2560) ที่พบว่า แรงงานไทย รุ่น Generation X และ Generation Y เพศชายคิดเห็นว่า หากตนเองมีบุตรจะต้องการช่วยเหลือเพศหญิงดูแลบุตรเพิ่มขึ้น อีกทั้งผลการศึกษาทางวิชาการพบว่า การสนับสนุนให้เพศชายลาเลี้ยงดูบุตรส่งผลเชิงบวกต่อการส่งเสริมสายสัมพันธ์ระหว่างบิดาและบุตร (O'Brien, 2009) ช่วยลดภาวะอารมณ์เศร้าหลังคลอดของภรรยา สนับสนุนการให้นมบุตร (Rahadian, Prasetyoputro, Sitohang, & Hafsari, 2020)

รวมถึงมีผลดีต่อระดับสติปัญญาของบุตรในระยะยาว (Cools, Fiva, & Kirkeboen, 2015) ทั้งนี้ นโยบายการลาเลี้ยงดูบุตรของสามีจะมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับค่าจ้างที่ดีระหว่างการลา (OECD, 2013)

สำหรับการดูแลผู้มีภาวะเจ็บป่วยพบว่า แม้ว่าจะมีนโยบายด้านบริการสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ให้ประชาชนไทยมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาล จากสถานพยาบาลเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน และมีระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในกลุ่มผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิง แต่อย่างไรก็ตาม ระบบการดูแลมีการให้บริการในบางพื้นที่และมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มี จำนวนไม่เพียงพอและขาดความรู้ในการดูแลเฉพาะทาง ไม่มีงบประมาณเฉพาะ และไม่มีระบบ การจัดการข้อมูล (วิราภรณ์ โพธิศิริ และคณะ, 2559) และในกรณีที่เป็นผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่ต้อง ได้รับการดูแลแบบประคับประคองพบว่า ไม่มีรูปแบบการบริการการดูแลแบบประคับประคอง โดยเฉพาะ ทำให้การรักษาพยาบาลระหว่างโรงพยาบาล ครอบครัว และชุมชนยังไม่ประสานกัน ครอบครัวจึงเป็นกำลังหลักในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย (ศิริรัตน์ ปานอุทัย และคณะ, 2563) ดังนั้น การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อสนับสนุนการออกแบบการทำงานให้มีความ สมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว รวมถึงมีระบบดูแลผู้มีภาวะเจ็บป่วยที่เพียงพอ และเข้าถึงได้สะดวกจะเอื้อให้ลูกจ้างรักษาสมดุลในชีวิตและทำงานอย่างต่อเนื่องได้

2) ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบ

แม้ว่าการทำงานนอกระบบจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ การทำงานในระบบ แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบทั้งที่อยู่ในวัยแรงงานและสูงวัยต่าง ต้องการความสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว โดยผลการวิจัยนี้ให้ข้อค้นพบว่า ลูกจ้างวัยแรงงานที่เคยทำงานในระบบตัดสินใจทำงานนอกระบบเนื่องจากลักษณะการทำงานเดิม ไม่สอดคล้องกับการดูแลครอบครัว ส่วนลูกจ้างสูงวัยมีบทบาทสำคัญในรักษาความเป็นปีกแผ่นระหว่าง ประชากรต่างรุ่นในครอบครัว โดยผู้สูงอายุเป็นผู้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นตนเอง รุ่นบุตร และรุ่นหลานเข้าด้วยกันผ่านการดูแลหลานและการสนับสนุนการทำงานของบุตรซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ชลธิชา อัสวานิรันดร และวิราภรณ์ โพธิศิริ (2561) ที่พบว่าผู้สูงอายุเป็นผู้สนับสนุน ให้บุตรของตนเองทำงานเพื่อหารายได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลกับการดูแลบุตรซึ่งเป็นหลานของ ผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างสูงวัยยังต้องทำงานอยู่ เพราะต้องหารายได้สำหรับดูแลตนเองและ สนับสนุนบุตรหลานในบางกรณี ดังนั้น การทำงานของลูกจ้างสูงวัยกลุ่มนี้จึงเป็นการยืดขยายช่วงวัย แห่งการทำงาน การเติบโตทางรายได้ และความรับผิดชอบออกไป ไม่สามารถเข้าสู่ช่วงวัยแห่ง ความสำเร็จและการเติมเต็มชีวิตตามที่ Laslett (1997: 1,808) ได้นำเสนอในแนวคิดการแบ่งช่วงวัย ของผู้สูงอายุไว้ ซึ่งส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ยังมีความกังวลเกี่ยวกับภาระการเงิน

การดูแลครอบครัว และถูกจำกัดอิสระในการเรียนรู้หรือไม่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ ลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยที่ประกอบอาชีพเป็นผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้ามีโอกาสทำงานต่ำระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการทำงานต่ำระดับด้านเวลาและด้านรายได้ ดังนั้น ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบประสบปัญหาความไม่มั่นคงในงานและความไม่ก้าวหน้าในงาน โอกาสการทำงานขึ้นอยู่กับทักษะของลูกจ้างและความต้องการของฝ่ายนายจ้าง อีกทั้งยังไม่ได้รับโอกาสในการคุ้มครองทางกฎหมายและโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่างเต็มที่ ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบจึงเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาการทำงานต่ำระดับซ้ำซ้อนและความเสี่ยงต่อเนื้องต่าง ๆ

เมื่อพิจารณานโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสนับสนุนการจ้างงานพบว่า ประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2564 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กำหนดแผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนให้มีผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม ภาคการท่องเที่ยว และผู้ประกอบการรายย่อยมีรายได้เพิ่มขึ้น และมุ่งหวังให้เกิดการขยายผลต่อการสร้างงานและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นและชุมชน อีกทั้งกระทรวงแรงงานมีบทบาทในการสนับสนุนการจ้างงานซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยแผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560-2564 กำหนดให้มีบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและต้องการหางาน และแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2560-2564 กำหนดให้กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบมีอำนาจหน้าที่คุ้มครองและควบคุมดูแลผู้จ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายจากนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายระดับกระทรวงจึงพบว่ามีการสนับสนุนการจ้างงานเพื่อให้ประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยประกอบอาชีพที่มีโอกาสเพิ่มรายได้และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ทั้งนี้ ผลการศึกษาของ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2015) พบว่าการติดตามผลภายหลังจากการให้บริการจัดหางานของหน่วยงานรัฐช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการทำงานได้ นอกจากนี้ กระบวนการติดตามลูกจ้างที่มีความเปราะบางภายหลังจากได้รับการจ้างงานสามารถสนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื้องในระยะยาว โดยการติดตามครอบคลุมในประเด็นการปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมในงาน การมีพัฒนาการในสายอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน (Beyer, Urriest, & Verdugo, 2010; Wehman & et al, 2016) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Griffin, Rosenberg, Cheyney, & Greenberg, 1996) การสนับสนุนให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (O'Bryan, Simons, Beyer, & Grove, 2000) ดังนั้น การมีระบบติดตามการทำงานภายหลังจากได้รับการจ้างงานแล้วจะยิ่งสนับสนุนให้ลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยที่ต้องการทำงานนอกระบบได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมั่นคง และยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการศึกษาในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการศึกษาในอนาคตมุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการของทุกฝ่าย เพื่อป้องกันและลดปัญหาการทำงานต่ำระดับในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการศึกษาในอนาคต ดังนี้

8.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำหรับลูกจ้างสูงวัยที่ต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง จากผลการวิจัยที่พบว่า การกลับมาทำงานอีกครั้งส่งผลดีต่อลูกจ้างสูงวัย เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และตลาดแรงงานซึ่งในปัจจุบันได้เริ่มมีการจ้างงานผู้สูงอายุอีกครั้งในบางสถานประกอบการแล้ว อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างสูงวัยให้ความสำคัญกับสุขภาพของตนเองด้วย ดังนั้น ภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงานควรพิจารณาสนับสนุนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่คำนึงถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พิจารณาตัดสินใจเลือกกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ทั้งนี้ นายจ้างสามารถกำหนดนโยบายการทำงานให้มีรูปแบบยืดหยุ่นวันและเวลา เพื่อให้ลูกจ้างสูงวัยได้มีวันและเวลาทำงานตรงกับความต้องการ และเป็นประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนในการทำงานของนายจ้างด้วย

2. สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่จะเป็นแรงงานในอนาคต จากผลการวิจัยที่พบว่า ประชากรรุ่นถัดมาจะมีระดับการศึกษาสูงขึ้นซึ่งเป็นผลดีจากนโยบายส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเข้าถึงระบบการศึกษาตั้งแต่วัยเด็กและการสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษา อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานประสบกับการทำงานไม่ต่อเนื่องหรือการเปลี่ยนงานบ่อย เพราะต้องการงานเพื่อให้มีประสบการณ์สำหรับการทำงานใหม่ในอนาคตซึ่งแสดงว่า ลูกจ้างมีแผนการประกอบอาชีพไม่ชัดเจน และการศึกษากับการประกอบอาชีพไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้ประชากรได้รับการศึกษาพร้อมกับมีเป้าหมายในการประกอบอาชีพ โดยแบ่งตามระดับการศึกษา 2 ระดับ ได้ดังนี้

2.1 ระดับก่อนอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนวางแผนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและวางแผนประกอบอาชีพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการควร กระชับความร่วมมือในการพัฒนาประชากรวัยเรียนให้ทราบถึงความต้องการในตลาดแรงงาน สามารถค้นหาความต้องการในการประกอบอาชีพของตน และวางแผนชีวิตในการประกอบอาชีพต่อไปได้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ อาจเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแนะแนวอาชีพได้ก่อนเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นชั้นปีสุดท้ายการก่อนตัดสินใจเลือกแผนการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบกับ การส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการวางแผนการประกอบอาชีพของผู้เรียนด้วย

2.2 ระดับอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนวางแผนการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น อย่างมีทิศทางและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการและ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมควรพิจารณาสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร การเรียนที่สามารถศึกษาในรูปแบบการเก็บสะสมหน่วยกิตในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยสามารถร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ ต่อ การวางแผนการทำงานให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต

3. สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในระบบ จากผลการวิจัยที่พบว่า ลูกจ้างที่ทำงานใน สถานประกอบการที่กำลังมีบุตร บิดามารดาหรือสมาชิกในครอบครัวมีภาวะเจ็บป่วยและต้องการ การดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงลาออกจากงานในระบบและเข้าสู่การทำงานต่ำกว่าระดับที่มี ลักษณะซับซ้อนและซ้ำซ้อนอันส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวตามมา ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรพิจารณาสนับสนุนนโยบายการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแล ครอบครัว โดยเร่งการพิจารณาส่งเสริมสิทธิและการใช้สิทธิตามกฎหมายในการลาเลี้ยงดูบุตรของ ลูกจ้างชายให้ครอบคลุมภาคเอกชนอย่างทั่วถึงและจริงจัง เพื่อให้ลูกจ้างและภรรยา ร่วมกันดูแล ทุนมนุษย์ในรุ่นถัดไปและทำงานต่อเนื่องได้ นอกจากนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและมั่นคงของ มนุษย์ สถานประกอบการ สถานพยาบาล และชุมชนสามารถร่วมมือกันพัฒนาระบบการดูแลผู้มีภาวะ เจ็บป่วยโดยเฉพาะผู้ที่ต้องการดูแลต่อเนื่องที่บ้านให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อสนับสนุนการดูแลสมาชิก ในครอบครัวที่มีภาวะเจ็บป่วยในระหว่างช่วงเวลาที่ลูกจ้างทำงาน ทั้งนี้ สถานประกอบการยัง สามารถกำหนดนโยบายปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นวัน เวลา และสถานที่เพื่อให้ลูกจ้าง จัดสรรเวลาในการทำงานและดูแลครอบครัวได้ โดยที่ประโยชน์ของนโยบายนี้นอกจากจะทำให้ ลูกจ้างสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพแล้ว สถานประกอบการยังรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กร และลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น ในครอบครัวด้วย

4. สำหรับลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบ จากผลการวิจัยที่พบว่า ทั้งลูกจ้างวัยแรงงาน และลูกจ้างสูงวัยที่ทำงานนอกระบบต้องการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัวไม่ต่าง จากลูกจ้างในระบบ แต่ลูกจ้างกลุ่มนี้กำลังเผชิญปัญหาการทำงานต่ำกว่าระดับที่มีลักษณะซับซ้อนและ ซ้ำซ้อน อีกทั้งยังมีความเสี่ยงต่อเนื่องทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิตซึ่งส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิต ของตนเองและครอบครัว ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรพิจารณาส่งเสริมนโยบายติดตามการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้มีระบบการติดตามลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานแล้วให้รักษาการทำงานที่ไม่เป็นงานต่ำกว่าระดับ

สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และมีความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทั้งลูกจ้างและครอบครัวด้วย

5. หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมการจัดหางานควรมีนโยบายการนำผู้ทำงานต่ำระดับกลับสู่ระบบการทำงานที่มีคุณค่าอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งอำนวยความสะดวกต่อทั้งฝ่ายแรงงานและฝ่ายนายจ้าง มีจำกัดเพียงการสนับสนุนสำนักงานจัดหางานจังหวัด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจัดหางานเชิงรุกแบบเคลื่อนที่เข้าไปให้บริการในระดับตำบล หมู่บ้าน ชุมชน คริวเรือน เพื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่าง ให้บริการจัดหางาน แนะแนวอาชีพ และอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนในพื้นที่ หากแต่รวมถึงการกระชับความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการสร้างโอกาสเข้าถึงการยกระดับ (Upskill, Reskill) และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (New Skill)

8.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาในอนาคต

1. เนื่องจากตัวแปรรายได้ในข้อมูลเชิงปริมาณมีข้อมูลเฉพาะลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน และผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า การวิจัยนี้จึงวิเคราะห์ผลได้เฉพาะกลุ่มลูกจ้างดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและการดำเนินชีวิตด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมให้ครอบคลุมผู้ทำงานทุกประเภทและวิเคราะห์ด้วยการถ่วงน้ำหนัก เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจการทำงานต่ำระดับที่ครอบคลุมทุกอาชีพ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานต่ำระดับมีความซับซ้อนและซับซ้อนซึ่งแบ่งได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การทำงานต่ำระดับแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน รูปแบบที่ 2 การทำงานต่ำระดับบางด้านเกิดขึ้นพร้อมกัน และรูปแบบที่ 3 การทำงานต่ำระดับด้านหนึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานต่ำระดับอีกด้านหนึ่งเมื่อเวลาผ่านไป อีกทั้งการทำงานต่ำระดับไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะลูกจ้างวัยแรงงานเท่านั้น แต่ลูกจ้างสูงวัยประสบกับปัญหาการทำงานต่ำระดับด้วยเช่นกัน ดังนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมไปถึงรูปแบบของการทำงานต่ำระดับและลักษณะของผู้ทำงานต่ำระดับทั้งประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และติดตามการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานต่ำระดับและครอบคลุมทั้งประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัย

3. การศึกษานี้เน้นศึกษาลูกจ้างวัยแรงงานและลูกจ้างสูงวัยในระดับจุลภาคและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลใกล้ชิด ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานต่ำระดับเกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการเกิด การศึกษา การจ้างงาน การดูแลผู้มีภาวะเจ็บป่วย สุขภาพของผู้ทำงานต่ำระดับ และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของสมาชิกในครอบครัวของผู้ทำงานต่ำระดับด้วย ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรนำไปวิจัยดังกล่าวมาร่วมวิเคราะห์ด้วย



ภาคผนวกที่ 1: แบบสอบถามการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร



การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

ไตรมาสที่ 3 (ก.ค. - ก.ย.) 2560

1. ภาค..... จังหวัด.....	REG	CWT	1-3
2. อำเภอ/เขต..... ตำบล/แขวง.....	AMP	TMB	4-7
3. บ้านเลขที่..... ถนน..... ตรอก/ซอย.....			
4. ในเขตเทศบาล EA..... นอกเขตเทศบาล EA..... หมู่ที่..... ชื่อหมู่บ้าน.....	AREA	EA	8-11
5. ลำดับที่ EA ตัวอย่าง.....	PSU_NO		12-13
6. ชุด EA ตัวอย่าง..... ชุดครัวเรือนตัวอย่าง..... เดือน..... พ.ศ.....	EA_SET	SAMSET	14-17
7. ลำดับที่ครัวเรือนตัวอย่าง..... ประเภท(ส่วนบุคคล.....1 กลุ่มบุคคล(ระบุ)..... 2)	MONTH_YR	6 0	18-19
8. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน <u>ชั้นแจกนับ</u> คน	HH_NO	TYPE	20-23
9. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน <u>ชั้นนับจุด</u> คน	MEMBERS		24-26
10. ชื่อผู้ตอบสัมภาษณ์.....	LISTING		27-28
11. ผลการแจกนับครัวเรือนตัวอย่างนี้ (บันทึกรหัส)			29-30

ได้ข้อมูล		รหัส	ไม่ได้ข้อมูล		รหัส
ชั้นนับจุด	ชั้นแจกนับ		ชั้นนับจุด	ชั้นแจกนับ	
1. เป็นครัวเรือนตัวอย่าง			เป็นครัวเรือนตัวอย่าง		
1.1 มีครัวเรือนอาศัยอยู่	แจกนับได้	11	ไปสามครั้งไม่พบ	ผู้ตอบสัมภาษณ์	21
	รื้อถอน ไฟไหม้	12	ไม่ให้ความร่วมมือ		22
	เป็นบ้านว่าง	13	หาบ้านไม่พบ		23
2. ไม่เป็นครัวเรือนตัวอย่าง (ครัวเรือนใหม่อยู่แทนครัวเรือนเดิมที่เป็นตัวอย่าง)		14	อื่น ๆ (ระบุ)		24

--	--	--	--	--	--	--	--

รหัสพนักงานแจกนับ ID_CODE1 251-257

--	--	--	--	--	--	--	--

รหัสผู้ตรวจสอบ ID_CODE2 258-264

หมายเหตุ: โครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และภาคผนวกแสดงเฉพาะข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของสมาชิกในครัวเรือน					
ลำดับที่	ถามทุกคนในครัวเรือน				ถามเฉพาะ ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป
	ชื่อ-นามสกุล	ความเกี่ยวพัน กับหัวหน้าครัวเรือน บันทึกรหัส หัวหน้าครัวเรือน.....1 ภรรยาหรือสามี.....2 บุตรที่ยังไม่สมรส.....3 บุตรที่สมรสแล้ว.....4 บุตรชาย บุตรสะใภ้.....5 บุตรของบุตร.....6 พ่อ แม่ พ่อตา แม่ยาย...7 ญาติอื่น ๆ8 ผู้อาศัย และคนรับใช้.....9 สมาชิกครัวเรือนกลุ่มบุคคล...0	เพศ บันทึกรหัส ชาย.....1 หญิง.....2	อายุ บันทึกอายุเต็มปี (บันทึก " 00 ") ถ้าบันทึก 00 - 04 ปี ยุติการสัมภาษณ์ ถ้าบันทึก 05 - 14 ปี ข้ามไปถามสดมภ์ F7 ถ้าบันทึก 15 ปีขึ้นไป ถามต่อไป	สถานภาพสมรส บันทึกรหัส โสด.....1 สมรส.....2 ม้าย.....3 หย่า.....4 แยกกันอยู่.....5 เคยสมรสแต่ไม่ทราบ สถานภาพ.....6
F1	F2	F3	F4	F5	F6
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 การศึกษา ตามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป				ตอนที่ 3 การทำงาน ตามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป			
" ... (ชื่อ) ... ขณะนี้กำลังเรียนชั้นใด"	... (ชื่อ) ... จบการศึกษาสูงสุดระดับใด บัณฑิต ชั้น ปี และประกาศนียบัตร หรือปริญญาที่สำเร็จ มาโดยละเอียด ทั้งมหาวิทยาลัย ผศ. พิศาลคุรุ (สายวิชาการศึกษา) หรืออาชีวศึกษา ให้บันทึกสาขาวิชา คณะหรือแผนกและชื่อสถาบันที่เรียนจบ ถ้าไม่เคยเรียน บัณฑิต 'ไม่เคย' ทั้งมหาวิทยาลัย ผศ. พิศาลคุรุ (สายวิชาการศึกษา) หรืออาชีวศึกษา ตามต่อไป ถ้าจบการศึกษาในระดับอื่น เข้าไปถามสดมภ์ F11	ตามเฉพาะผู้ที่จบ "มหาวิทยาลัย" "ผศ. พิศาลคุรุ" (สายวิชาการ) หรือ "อาชีวศึกษา" "ม.ปลาย" ในสดมภ์ F8		" ระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมมนา ... (ชื่อ) ... ได้ทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้/ เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ผลกำไร หรือได้ทำงานในฐานะช่วยธุรกิจของครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่ "	ผู้บันทึก รหัส 2 ในสดมภ์ F11	ผู้บันทึก รหัส 2 ในสดมภ์ F12	
		จำนวนปีของหลักสูตร	สาขาวิชาใด*		" ถึงแม้ว่า ... (ชื่อ) ... ไม่ได้ทำงานระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมมนา ... (ชื่อ) ... ยังได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงานหรือไม่ "	*... (ชื่อ) ... มีงาน/ธุรกิจ กิจการที่จะกลับไปทำ หรือไม่* (ผู้ช่วยธุรกิจไม่ถือว่าไม่มีงาน/ธุรกิจหรือกิจการที่จะกลับไปทำ ให้บันทึกรหัส 2) บันทึกการรหัส มี.....1 (ถ้าอายุ 5 -14 ปี เข้าไปถามอาชีพสดมภ์ F24) (ถ้าอายุ 15 ปีขึ้นไป ตามต่อไป) ไม่มี.....2 (ถ้าอายุ 5-14 ปี เข้าไปถามตอนที่ 10) (ถ้าอายุ 15 ปีขึ้นไปตามไปถามสดมภ์ F15)	
ยังไม่เรียน บัณฑิต 'ไม่เรียน'	ระดับการศึกษา	สาขาวิชา					
F7	F8		F9	F10	F11	F12	F13
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
40	43	46	48	50	53	54	55

ตอนที่ 3 การทำงาน ถามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ต่อ)		ตอนที่ 3 การทำงาน ถามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		
ผู้เคยทำงานมาก่อน รหัส 1 ในสดมภ์ F21		ผู้มีงานทำหรือเคยทำงานมาก่อน (รหัส 1 ในสดมภ์ F11, F12, F21) (รหัส 1 หรือ 2 ในสดมภ์ F14)		
		อาชีพ	อุตสาหกรรม	สถานภาพการทำงาน
สาเหตุที่ ... (ชื่อ) ... ออกจากงาน/หยุดทำงาน ครั้งสุดท้าย บันทึกที่รหัส นายจ้างเลิก/หยุด/ปิดกิจการ....1 หมดสัญญาจ้างแรงงาน.....2 ถูกให้ออก/ไล่ออก/ปลดออก....3 ลาออก.....4 เลิก/หยุด/ปิดกิจการ.....5 หมดสัญญาจ้างงาน.....6 อื่น ๆ ขบ.....7 (ตามต่อไป)	* ... (ชื่อ) ... ออกจากงาน/ หยุดทำงาน ครั้งสุดท้าย มานานเท่าใด* บันทึกที่รหัส ต่ำกว่า 1 เดือน...1 1 - 2.9 เดือน...2 3 - 5.9 เดือน...3 6 - 8.9 เดือน...4 9 - 11.9 เดือน...5 ตั้งแต่ 12 เดือน...6 (ตามต่อไป)	*... (ชื่อ) ... ทำงานอะไร* ผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F11 ให้บันทึกอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มีชั่วโมงทำงานสูงสุดใน 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F12 ผู้บันทึกรหัส 1 หรือ 2 ใน F14 ให้บันทึกอาชีพปกติ ผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F21 ให้บันทึกอาชีพที่ทำครั้งสุดท้าย (ตามต่อไป)	* กิจกรรมหลักที่... (ชื่อ) ...ทำอยู่ เป็นกิจกรรมหรือผลอะไร * (ให้บันทึกประเภทของกิจการ ลักษณะงานให้ชัดเจน)	*... (ชื่อ) ...ทำงานในฐานะอะไร* บันทึกที่รหัส นายจ้าง.....1 ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง.....2 ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง...3 ลูกจ้างรัฐบาล.....4 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ.....5 ลูกจ้างเอกชน.....6 ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า.....7 การรวมกลุ่ม.....8 (ถ้าบันทึกที่ 1, 6,7 ตามต่อไป) (บันทึกที่ 2, 3, 4, 5, 8 ข้ามไปถามสดมภ์ F28) ยกเว้นอายุ 18 ขึ้นไป และบันทึกที่ 1 ในสดมภ์ F21 ยุติการสัมภาษณ์ แต่ต่ำกว่าอายุ 5-17 ปี ข้ามไปถามตอนที่ 10)
F22	F23	F24	F25	F26
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

64

65

66

70

76

ตอนที่ 3 การทำงาน ตามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ต่อ)			ตอนที่ 4 ความต้องการจะทำงานเพิ่มในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ตามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		
ผู้มีงานทำ/เคยทำงานที่มีรหัส 1, 6, 7 ในสดมภ์	ผู้มีงานทำ		รหัส 1 ในสดมภ์ F11, F12 รหัส 1 หรือ 2 ในสดมภ์ F14		
"กิจการ ... (ชื่อ) ... ทำอยู่หรือทำครั้งสุดท้าย มีคนทำงานกี่คน" บันทึกครั้ง 1 - 4 คน.....1 5 - 9 คน.....2 10 - 19 คน.....3 20 - 49 คน.....4 50 - 99 คน.....5 100 - 199 คน.....6 200 คนขึ้นไป.....7 (ตามต่อไป) (ยกเว้นผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F21 ยุติการสัมภาษณ์ แต่ถ้าอายุ 5-17 ปี ข้ามไปถามตอนที่ 10)	"จำนวนชั่วโมงทำงานในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์" (ผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F11 ให้บันทึกจำนวนชั่วโมงทำงานจริงในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ โดยรวมชั่วโมงทำงานช่วงเวลา คอฟฟิเบรด ไม่รวมเวลาพักอาหารกลางวัน ผู้บันทึกรหัส 1 ในสดมภ์ F12 รหัส 1 หรือ 2 ในสดมภ์ F14 ให้บันทึก "0" ช่องขวาสุดทั้ง 3 สดมภ์)			"ในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ... (ชื่อ) ... ยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มและ ต้องการจะทำงานเพิ่มหรือไม่" บันทึกครั้ง มีเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม.....1 (ตามต่อไป) มี/ไม่มีและไม่ต้องการทำงานเพิ่ม.....2 (ผู้มีสถานภาพการทำงานเป็นรหัส 4, 5, 6 หรือ 7 ในสดมภ์ F28 ข้ามไปถามสดมภ์ F35 รหัส 1, 2, 3 หรือ 8 ข้ามไปถามตอนที่ 6)	
	จำนวนชั่วโมงทำงานจริง ของอาชีพ ที่บันทึกใน F24	จำนวนชั่วโมงทำงานจริง ของอาชีพอื่นทุกอาชีพ ที่ทำในระหว่าง 7 วัน ถ้าไม่มีให้ บันทึก "0" ช่องขวาสุด	จำนวนชั่วโมง ทำงานทั้งสิ้น (F28 + F29) (ถ้าอายุ 5-14 ปี ข้ามไปถาม ประเภทค่าจ้าง สดมภ์ F35) (ถ้าอายุ 15 ปี ขึ้นไป ตามต่อไป)		
F27	F28	F29	F30	F31	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
76	77	79	81	83	

ตอนที่ 4 ความต้องการจะทำงานเพิ่มในระหว่าง 7 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์ (ต่อ) หมายเหตุผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป			ตอนที่ 5 รายได้ของลูกจ้าง หมายเหตุผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		
ผู้มีงานทำ รหัส 1 ในสดมภ์ F11, F12 รหัส 1 หรือ 2 ในสดมภ์ F14			ค่าจ้าง ผู้มีงานทำที่มีสภาพการทำงานเป็นลูกจ้างทุกประเภท (ผู้ขึ้นที่รหัส 1 ในสดมภ์ F11, F12) (รหัส 1 หรือ 2 ในสดมภ์ F14) และมีสภาพการทำงานเป็นรหัส 4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7 ในสดมภ์ F26		
ผู้มีงานทำที่มีเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม รหัส 1 ในสดมภ์ F31					
"... (ชื่อ) ... ต้องการทำงานเพิ่มขึ้นสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง" (บันทึกจำนวนเป็นชั่วโมง) (ตามต่อไป)	"... (ชื่อ) ... ได้ทำงานเท่าใดต่อสัปดาห์" (บันทึกจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์) (ตามต่อไป)	"ทำไม ... (ชื่อ) ... ไม่ได้ทำงานเพิ่ม" (บันทึกเหตุผล) (ตามต่อไป)	"งานที่ ... (ชื่อ) ... ทำอยู่ได้รับค่าจ้างในประเภทใด" (บันทึกประเภท) (ตามต่อไป)	สำหรับผู้ขึ้นที่รหัส 1, 2, 3 ในสดมภ์ F35	สำหรับผู้ขึ้นที่รหัส 1-7 ในสดมภ์ F35
				"ค่าจ้างที่ได้รับนั้นได้รับกี่บาทต่อชั่วโมงหรือต่อวันหรือต่อสัปดาห์" (บันทึกจำนวนขีดฆ่า) (ตามต่อไป)	"ค่าจ้างที่ได้รับประมาณเดือนละเท่าไร" (บันทึกจำนวนขีดฆ่า) (ถ้าอายุ 5-14 ปี ข้ามไปถามตอนที่ 10) (ถ้าอายุ 15 ปี ขึ้นไป ตามต่อไป)
F32	F33	F34	F35	F36	F37
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 5 รายได้ของลูกจ้าง (ต่อ) ถามเฉพาะผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป		
ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่เป็นตัวเงิน ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างทุกประเภท ผู้ที่บันทึกรหัส 1 ในสแตมภ์ F11, F12 รหัส 1 หรือ 2 ในสแตมภ์ F14 และมีสถานภาพการทำงานเป็นรหัส 4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7 ในสแตมภ์ F26		
"ระหว่าง 30 วันก่อนวันสิ้นภาษี ... (ชื่อ) ...นอกจากค่าจ้างที่ได้รับแล้ว ยังได้รับโบนัสหรือไม่" (ถ้าได้รับบันทึก จำนวนเงิน ชิดขวา)	"ระหว่าง 30 วันก่อนวันสิ้นภาษี ... (ชื่อ) ... นอกจากค่าจ้างที่ได้รับแล้ว ยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน หรือไม่" (ถ้าได้รับบันทึก จำนวนเงิน ถ้าไม่ได้รับบันทึก "0" ช่องขวาสุด)	
โบนัส	ค่าล่วงเวลาเดือนละ	เงินอื่น ๆ เดือนละ
		(รวมเงินค่าอาหาร เสื้อผ้า หรือเครื่องแต่งกายอื่น ๆ ค่าทิป ค่าที่อยู่อาศัย ค่าพาหนะ เป็นต้น)
F38	F39	F40
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
100	106	111

ตอนที่ 6 แรจงานนอกระบบ						
ผู้บันทึก รหัส 4 ในสมุดร F26	ตามเฉพาะมีงานทำ (รหัส 1 ในสมุดร F11, F12) (รหัส 1 หรือ 2 ในสมุดร F14) ผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป ผู้บันทึก			ผู้บันทึกรหัส 3 ในสมุดร F46		
	รหัส 6.7 ในสมุดร F26			รหัส 1 หรือ 6.7 ในสมุดร F26	หรือรหัส 6.7 ในสมุดร F26	
"... (ชื่อ) ... ทำงานในฐานะ"	"... (ชื่อ) ... เป็นออกจาง ขอวีซ่าต่างประเทศ/ องค์การระหว่างประเทศ หรือไม่"	"... (ชื่อ) ... ได้ยื่น ทะเบียนแรงงาน ต่างดาว หรือไม่"	"... (ชื่อ) ... เป็น คูริแรงงาน รับไว้ ในครัวเรือน ส่วนบุคคลหรือไม่"	"... (ชื่อ) ... เป็น สมาชิกกองทุน สงเคราะห์ครูใหญ่ และครู โรงเรียนเอกชน หรือไม่"	"... (ชื่อ) ... ได้รับ สิทธิการอุปวย หรือไม่"	"... (ชื่อ) ... ได้รับ สิทธิการฝากถอน ประจำหรือไม่"
บันทึกรหัส	บันทึกรหัส	บันทึกรหัส	บันทึกรหัส	บันทึกรหัส	บันทึกรหัส	บันทึกรหัส
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ.....1 (ข้ามไปแถวต่อที่ 7)	เป็น.....1 (ข้ามไปแถวต่อที่ F51)	ได้ยื่น.....1 (ข้ามไปแถวต่อที่ F51)	เป็น.....1 (ข้ามไปแถวต่อที่ F51)	เป็น.....1 ไม่เป็น.....2 (ตามต่อไป)	ได้รับ.....1 ไม่ได้รับ.....2 (ตามต่อไป)	ได้รับ.....1 ไม่ได้รับ.....2 (ตามต่อไป)
พนักงานราชการ.....2 (ข้ามไปแถวต่อที่ 7)	ไม่เป็น.....2 (ตามต่อไป)	ไม่ได้ยื่น.....2 (ตามต่อไป)	ไม่เป็น.....2 (ตามต่อไป)			
ลูกจ้างชั่วคราว/ผู้รับจ้างเหมา...3 (ข้ามไปแถวต่อที่ F51)						
F46	F47	F48	F49	F50	F51	F52
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

.....

ภาคผนวกที่ 2: หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ที่ ศธ 0512.26/0403



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

13 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว 598 69541 51 นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและวัยสูงอายุ” โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.พัชรพล วังศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานไตรมาส ที่ 1-4 ปี พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

วิทยาลัยประชากรศาสตร์จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ 0-2218-7344

โทรสาร 0-2255-1469

ที่ อว 64.26/0221



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

5 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอบขออนุญาตใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว 598 69541 51 นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย” โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชรวาลย์ วงษ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ “เรื่อง ภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 ปี 2560” ในตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนอกระบบ (ตอนที่ 6-8 ของแบบสอบถาม) เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์จึงเรียนเพื่อขอขออนุญาตใช้ข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ฉัตรพร ประจงเหมาะ

(ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรพร ประจงเหมาะ)
คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ 0-2218-7344
โทรสาร 0-2255-1469

ภาคผนวกที่ 3: หนังสือให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อย

ที่ ดศ ๐๕๐๔/๖๘๑



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๒ ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อย

เรียน คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐๔๐๓
ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สัญญาการใช้ข้อมูลระดับย่อย จำนวน ๑ ชุด
๒. ซีดีรอม (CD-ROM) ข้อมูลระดับย่อย จำนวน ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. ๒๕๖๐ ไตรมาสที่ ๑-๔ ให้แก่นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานตํ่าระดับของประชากรวัยแรงงานและวัยสูงอายุ” นั้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ พิจารณาแล้วยินดีให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการดังกล่าว ทั้งนี้หลังจากที่ได้รับบริการไปแล้ว ขอให้ปฏิบัติตามสัญญาการใช้ข้อมูลระดับย่อยอย่างเคร่งครัด และเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วโปรดจัดส่งผลการศึกษาหรือเอกสารที่แสดงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ดังกล่าวให้แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ๑ ชุด เพื่อใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาจิน จิรชีพพัฒนา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

กองสถิติพยากรณ์

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๗๕๐๐

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๑๓๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ services@nsso.go.th

ที่ ศค ๐๕๐๔/ ๑๑๓๔



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๒ ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อย

เรียน คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ อว ๖๔.๒๖/๐๒๒๑
ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สัญญาการใช้ข้อมูลระดับย่อย จำนวน ๑ ชุด
๒. ซีดีรอม (CD-ROM) ข้อมูลระดับย่อย จำนวน ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แก่ นางสาวสุกัญญา นิสกุลทอง นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย" นั้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ พิจารณาแล้วยินดีให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการดังกล่าว ทั้งนี้หลังจากที่ได้รับบริการไปแล้วขอให้ปฏิบัติตามสัญญาการใช้ข้อมูลระดับย่อยอย่างเคร่งครัดและเมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โปรดจัดส่งผลการศึกษาหรือเอกสารที่แสดงการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ดังกล่าวให้แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติ ๑ ชุด เพื่อใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอรรพรรณ สุทรงกูร์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ

กองสถิติพยากรณ์

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๗๕๐๒

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๑๓๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ services@nso.go.th

ภาคผนวกที่ 4: หนังสือแจ้งผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



บันทึกข้อความ



ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202

ที่ จว 1054/2561

วันที่ 25 กันยายน 2561

เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 179.1/61 เรื่อง การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงอายุในประเทศไทย (UNDEREMPLOYMENT AMONG THE WORKING-AGE AND ELDERLY POPULATION IN THAILAND) ของ นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

โครงการฯ และเอกสารข้อมูลฯ ระบุใช้ข้อมูลไตรมาส 3 พ.ศ. 2560 ในการศึกษาเชิงปริมาณ แต่หนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ใช้ข้อมูลไตรมาส 1-4

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวกที่ 5: ใบรับรองโครงการวิจัย

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชูคดี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 227/2561

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 179.1/61 : การทำงานตำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง
หน่วยงาน : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชูคดี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักสนประดิษฐ)
ประธาน

ลงนาม.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 21 กันยายน 2561

วันหมดอายุ : 20 กันยายน 2562

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แนวคำถาม

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทความผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทความผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ภาคผนวกที่ 6: ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

AF 04-07

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำาระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง ตำแหน่ง นิสิตระดับปริญญาเอก

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ที่บ้าน) 40/25 หมู่ 10 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230
โทรศัพท์มือถือ 085-198-9249 E-mail : sukanya_mee@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานและผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัยการทำงานตำาระดับ ซึ่งมีการนำข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มาใช้ในการศึกษาร่วมกับการสัมภาษณ์ด้วย เกณฑ์การคัดเลือกของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้มาจากการที่ผู้วิจัยประสานงานองค์กรเครือข่าย ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สมาคมเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (ประเทศไทย) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand) มูลนิธิโครงการหลวง หรือผู้ให้สัมภาษณ์คนก่อนหน้าแนะนำและแจ้งกับท่านล่วงหน้าว่าผู้วิจัยจะขอติดต่อสัมภาษณ์โดยรายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ได้แก่

2.1 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีอายุ 15 ปี ขึ้นไป และแต่ละคนจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อจากข้อต่อไปนี้

2.1.1 ทำงานที่ใช้เวลาทำงานรวมทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม โดยเป็นวันและเวลาใดก็ได้

2.1.2 ทำงานที่มีรายได้ไม่น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน

2.1.3 ทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา

2.2 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีจำนวน 40 คน ซึ่งมีการกระจายตัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละภูมิภาค ดังนี้

2.2.1 กรุงเทพมหานคร	จำนวน	7	คน
2.2.2 ภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	จำนวน	11	คน
2.2.3 ภาคเหนือ	จำนวน	7	คน
2.2.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน	9	คน
2.2.5 ภาคใต้	จำนวน	6	คน

เลขที่โครงการวิจัย..... 179-1761
วันที่รับรอง..... 21 ก.ย. 2561
วันหมดอายุ..... 20 ก.ย. 2562

3. ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมการวิจัยเนื่องจากท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การทำงานในปัจจุบันและเหตุปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน ในวัน เวลาที่นัดหมายร่วมกัน โดยใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ณ สถานที่ที่ปลอดภัยและท่านสบายใจที่จะให้ข้อมูล เช่น ลานอเนกประสงค์ ลานกิจกรรมของชุมชน ลานวัด และบริเวณหน้าบ้านของท่าน เป็นต้น การสัมภาษณ์นี้จะมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง ข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

4. ในกรณีที่ท่านไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยจะอ่านข้อความจากเอกสารทั้งหมดให้ท่านฟัง โดยท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา และเมื่อท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ท่านสามารถลงนามในเอกสารยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วมือแทนการเขียนชื่อได้

5. กรณีผู้มีส่วนร่วมที่อายุน้อยกว่า 18 ปี จะต้องแจ้งผู้ปกครองหรือผู้แทนโดยชอบธรรมด้วย

6. งานวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ำมาก แต่อาจทำให้ท่านมีความไม่สะดวกในการตอบบางคำถามและสละเวลาส่วนตัวเพื่อการสัมภาษณ์ และในระหว่างการสัมภาษณ์ หากท่านรู้สึกไม่สบายใจ ไม่ต้องการให้สัมภาษณ์ต่อ ผู้วิจัยจะยุติการสัมภาษณ์ทันที

7. ข้อมูลที่ท่านได้ให้สัมภาษณ์จะนำไปวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลข้อเท็จจริงในการสนับสนุนการปรับปรุงเชิงนโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างมีความสุข มีรายได้ที่เหมาะสมกับความสามารถ และนำความรู้ไปทำงานได้อย่างเหมาะสม

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่มีผลกระทบในการทำงานหรืออื่นใดทั้งสิ้น

9. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา และหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบอย่างรวดเร็ว

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

11. ท่านจะได้รับค่าชดเชยการเสียเวลา เป็นจำนวน 300 บาท

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th



ชื่อที่โครงการวิจัย..... 179-1/61
 วันที่รับรอง..... 21 ก.ย. 2561
 อนุมัติ..... 20 ก.ย. 2562

ภาคผนวกที่ 7: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

AF05-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เลขที่

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง

ที่อยู่ติดต่อ 40/25 หมู่ 10 ถ.นวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230 โทรศัพท์ 085-198-9249

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัย เรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอมให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานตำระดับ การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง และข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในการทำงานหรืออื่นใดต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัยหลัก



เลขที่โครงการวิจัย..... 179.1/61

วันที่รับรอง..... 21 ก.ย. 2561

วันหมดอายุ..... 20 ก.ย. 2562

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

ภาคผนวกที่ 8: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย สำหรับพ่อแม่ ผู้ปกครองและผู้อยู่ใน
การปกครอง

AF06-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
สำหรับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้อยู่ในปกครอง

ทำที่.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.

เลขที่

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้เกี่ยวข้องกับ (โปรดระบุเป็น พ่อ/แม่/ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลของ
(ชื่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย)) ขอแสดงความยินยอม
ให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำราของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง

ที่อยู่ติดต่อ 40/25 หมู่ 10 ถ.นวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230 โทรศัพท์ 085-198-9249

ข้าพเจ้าและผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและ
วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/
อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารข้อมูลสำหรับ
กลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็น
อย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้
ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
โดยข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า เข้าร่วมในการวิจัย และผู้ที่อยู่ใน
ปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยนี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับ
กลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การทำงานใน
ปัจจุบันและเหตุปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน ในวัน เวลาที่นัดหมายร่วมกัน โดยใช้เวลาประมาณ
45-60 นาที ณ สถานที่ที่ปลอดภัยและผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า สบายใจที่จะให้ข้อมูล
เช่น ลานอเนกประสงค์ ลานกิจกรรมของชุมชน ลานวัด และบริเวณหน้าบ้านของผู้ที่อยู่ในปกครอง/
ในความดูแลของข้าพเจ้า เป็นต้น การสัมภาษณ์นี้จะมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง ข้อมูลที่บันทึกและ
ข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้าพเจ้ามีสิทธิให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าหรือเป็นความประสงค์ของผู้ที่อยู่ใน
ปกครอง/ในความดูแล ถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจาก
การวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน การศึกษา หรือในทางใดๆ ต่อผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแล
ของข้าพเจ้าและตัวข้าพเจ้าทั้งสิ้น



วันที่โครงการวิจัย..... 179.1/61
วันที่รับรอง..... 21 ก.ย. 2561
วันที่อนุมัติ..... 20 ก.ย. 2562
วันที่..... 172/2558

AF06-07

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลจากการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าและตัวข้าพเจ้า

หากผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าและผู้ที่อยู่ในปกครองเข้าใจข้อความในข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือยินยอมโดยตลอดแล้ว ได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และสำเนานหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัยหลัก



สาขาโครงการวิจัย..... 179-1/61

วันที่รับรอง..... 21 ก.ย. 2561

วันหมดอายุ..... 20 ก.ย. 2562

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

ลงชื่อ.....

(.....)

พ่อ/แม่/ผู้ปกครอง/ผู้ดูแล

ภาคผนวกที่ 9: แนวคำถาม

เลขที่.....

แนวคำถาม

เรื่อง การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป

1. ภูมิภาค กทม. เหนือ กลาง ใต้ ตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพศ หญิง ชาย
3. เกิดเดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
4. ประเภทอุตสาหกรรม ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ
5. ทำงานต่ำระดับ ด้านเวลา ด้านรายได้ ด้านการศึกษา

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านเวลา

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว ส่งผลต่อการใช้เวลาทำงานของท่านอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านทำงานทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่ อย่างไร

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านรายได้

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกันได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว ส่งผลต่อรายได้ของท่านอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านต้องทำงานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน หรือไม่ อย่างไร

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานต่ำระดับด้านการศึกษา

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว อำนวยให้ท่านทำงานตามวุฒิการศึกษาที่ท่านสำเร็จมาอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา หรือไม่ อย่างไร



เลขที่โครงการวิจัย 179.1/61
วันที่รับรอง 21 ก.ย. 2561
วันหมดอายุ 20 ก.ย. 2562
นางนงนุช

ภาคผนวกที่ 10: รายชื่อผู้ประสานงานในพื้นที่

ภาคเหนือ

- | | |
|------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นางปลิดา ร่วมคำ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 2. นางสาวฉนิชาภัทร ใจซื่อ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 3. ว่าที่ ร.ต.กิตติพงศ์ ทาจี | อาสาสมัครแรงงาน ต.แม่คือ อ.ดอยสะเก็ด |

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- | | |
|------------------------|---|
| 1. นางจारी คุ่มบุงคล้า | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 2. คุณบรรจบ อุณรัตน์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 3. นางสุธิตา แวดล่อม | อาสาสมัครแรงงาน ต.ม่วงหวาน อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น |

ภาคใต้

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| นางศรีธัญญา อารมณ์ไพเมกษ์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
|---------------------------|--------------------------|

ภาคตะวันออก

- | | |
|------------------------|--|
| 1. นางสุขจี ศุภไพบุลย์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 2. นางวารภรณ์ วิถี | อาสาสมัครแรงงาน ต.บ้านสวน อ.เมือง จ.ชลบุรี |

ภาคกลาง

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. นางรัชกร อนุโรจน์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 2. นางสุนันทา รัตนดิถก ณ ภูเก็ต | อาสาสมัครแรงงาน ต.ไผ่ลิง อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา |

กรุงเทพมหานคร

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| คุณพทุทธิณี โกพัฒน์ตา | มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ |
|-----------------------|------------------------------------|

ภาคผนวกที่ 11: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์
(มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ)

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐๓๑๔



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว ๕๙๘ ๖๙๕๔๑ ๕๑ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย”
โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นางสาวสุกัญญา มีสกุลทองเข้าพบ
คุณพูนิตี โกพัฒน์ตา บุคลากรในสังกัดของท่านเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว
ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)
คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๗๓๔๔

โทรสาร ๐-๒๒๕๕-๑๔๖๙

ภาคผนวกที่ 12: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์
(สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่)

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐๓๕๙



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว ๕๙๘ ๖๙๕๔๑ ๕๑ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร
ดุขุภักดิ์ สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย”
โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชรพล วังศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง เข้าพบคุณปลิดา ร่วมคำ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการบุคลากรในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องดังกล่าว ในวันพฤหัสบดีที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)
คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๗๓๔๔
โทรสาร ๐-๒๒๕๕-๑๔๖๙

ภาคผนวกที่ 13: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์
(สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น)

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐๓๙๒



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตเข้าพบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน แรงงานจังหวัดขอนแก่น
สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว ๕๙๘ ๖๙๕๔๑ ๕๑ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร
ดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย”
โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชรวลัย วงศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง เข้าพบบุคลากร
ในหน่วยงานของท่านเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์และแนะนำเครือข่ายผู้นำชุมชน
หรืออาสาสมัครแรงงาน ในระหว่างวันที่ ๑๗-๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ขอประสานงานวันและเวลากับผู้ให้
สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)
คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ
โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๗๓๔๔
โทรสาร ๐-๒๒๕๕-๑๔๖๙

ภาคผนวกที่ 14: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์
(สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา)

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐๓๙๐



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตเข้าพบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน แรงงานจังหวัดสงขลา
สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว ๕๙๘ ๖๙๕๔๑ ๕๑ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย”
โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชราวลัย วงศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง เข้าพบบุคลากร
ในหน่วยงานของท่านเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์และแนะนำเครือข่ายผู้นำชุมชน
หรืออาสาสมัครแรงงานในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ เมษายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ขอประสานงานวันและเวลากับผู้ให้
สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักชนก คชานูบาล)

รองคณบดี

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๗๓๔๔

โทรสาร ๐-๒๒๕๕-๑๔๖๙

ภาคผนวกที่ 15: หนังสือขออนุญาตเข้าพบบุคลากรในสังกัดเพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์
(สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี)

ที่ ศธ ๐๕๑๒.๒๖/๐ ท ศธ



วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตเข้าพบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน แรงงานจังหวัดชลบุรี
สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี

ด้วยนางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง รหัสประจำตัว ๕๙๘ ๖๙๕๔๑ ๕๑ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การทำงานต่ำระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย”
โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พัชรวลัย วงศ์บุญสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง เข้าพบคุณสุชจี ศุภไพบูลย์
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่องดังกล่าว ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐-๒๒๑๘-๗๓๔๔

โทรสาร ๐-๒๒๕๕-๑๔๖๙

ภาคผนวกที่ 16: หนังสือการต่ออายุการอนุมัติจริยธรรมการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202,3049

ที่ จว 955 /2562 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง การต่ออายุการอนุมัติจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณะบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ใบรับรอง
2. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
3. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

อ้างถึงบันทึกข้อความลงวันที่ 21 ตุลาคม 2562 เรื่องขอต่ออายุการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยโครงการวิจัยที่ 179.1/61 เรื่อง การทำงานต่ำกว่าระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย (UNDEREMPLOYMENT AMONG THE WORKING-AGE AND ELDERLY POPULATION IN THAILAND) ของ นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง นิสิตระดับดุขภูมิบัณฑิต วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น

ในการนี้กรรมการผู้ทบทวนได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้ขยายเวลาการวิจัย และอนุมัติต่ออายุใบรับรองจริยธรรมการวิจัยโครงการวิจัยดังกล่าว รับรองวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



AF 02-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-3202, 0-2218-3049 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 247/2562

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 179.1/61 (1) : การทำงานต่ำกว่าระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง
หน่วยงาน : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ Belmont Report 1979, Declaration of Helsinki 2013, Council for
International Organizations of Medical Sciences (CIOM) 2016, มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในคน (มคจค.) 2556, นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ 2558 อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัย
เรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม วชิรา อภิรัตน์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา หัตถินประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม ณิชา อภิรัตน์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิชา ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 30 ตุลาคม 2562

วันหมดอายุ : 29 ตุลาคม 2563

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือแสดงความยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แนวคำถาม



เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการสมัครจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ยขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 02-14) และบทความต่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทความต่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

เลขที่.....

แนวคำถาม

เรื่อง การทำงานตำาระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป

1. ภูมิภาค กทม. เหนือ กลาง ใต้ ตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพศ หญิง ชาย
3. เกิดเดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี
4. ประเภทอุตสาหกรรม ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ
5. ทำงานตำาระดับ ด้านเวลา ด้านรายได้ ด้านการศึกษา

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานตำาระดับด้านเวลา

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว ส่งผลต่อการใช้เวลาทำงานของท่านอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านทำงานทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่ อย่างไร

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานตำาระดับด้านรายได้

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกันได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว ส่งผลต่อรายได้ของท่านอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านต้องทำงานที่มีรายได้น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน หรือไม่ อย่างไร

 สำหรับถามผู้ที่ทำงานตำาระดับด้านการศึกษา

1. ท่านเริ่มต้นทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่า การดูแลหรือการรับผิดชอบครอบครัว อำนวยให้ท่านทำงานตามวุฒิการศึกษาที่ท่านสำเร็จมาอย่างไร
3. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ต้องทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา หรือไม่ อย่างไร



เลขที่โครงการวิจัย 179.1/61
วันที่รับรอง 30 ต.ค. 2562
วันหมดอายุ 29 ต.ค. 2563

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำาระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง ตำแหน่ง นิสิตระดับปริญญาเอก

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ที่บ้าน) 40/25 หมู่ 10 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

โทรศัพท์มือถือ 085-198-9249

E-mail : sukanya_mee@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนทำงานและผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไมชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับกรวิจัยการทำงานตำาระดับ ซึ่งมีการนำข้อมูลจากโครงการ สสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มาใช้ในการศึกษาร่วมกับการสัมภาษณ์ด้วย เกณฑ์การคัดเลือกของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้มาจากการที่ผู้วิจัยประสานงานองค์กรเครือข่าย ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สมาคมเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (ประเทศไทย) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand) มูลนิธิโครงการหลวง หรือผู้ให้สัมภาษณ์คนก่อนหน้าแนะนำและแจ้งกับท่านล่วงหน้าว่าผู้วิจัยจะขอติดต่อสัมภาษณ์ โดยรายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ได้แก่

2.1 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีอายุ 15 ปี ขึ้นไป และแต่ละคนจะต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อจากข้อต่อไปนี้

2.1.1 ทำงานที่ใช้เวลาทำงานรวมทั้งหมด น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม โดยเป็นวันและเวลาใดก็ได้

2.1.2 ทำงานที่มีรายได้ไม่น้อยกว่าคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันและมีคุณสมบัติเหมือนกัน

2.1.3 ทำงานที่ใช้วุฒิการศึกษาในการทำงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาที่เรียนมา

2.2 ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมีจำนวน 40 คน ซึ่งมีการกระจายตัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละภูมิภาค ดังนี้

2.2.1 กรุงเทพมหานคร	จำนวน	7	คน
2.2.2 ภาคกลาง (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร)	จำนวน	11	คน
2.2.3 ภาคเหนือ	จำนวน	7	คน
2.2.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน	9	คน
2.2.5 ภาคใต้	จำนวน	6	คน



เลขที่โครงการวิจัย 179.1/61
วันที่รับรอง 30 ต.ค. 2562
วันหมดอายุ 29 ต.ค. 2563

3. ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมการวิจัยเนื่องจากท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การทำงานในปัจจุบันและเหตุปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน ในวัน เวลาที่นัดหมายร่วมกัน โดยใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ณ สถานที่ที่ปลอดภัยและท่านสบายใจที่จะให้ข้อมูล เช่น ลานอเนกประสงค์ ลานกิจกรรมของชุมชน ลานวัด และบริเวณหน้าบ้านของท่าน เป็นต้น การสัมภาษณ์นี้จะมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง ข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

4. ในกรณีที่ท่านไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยจะอ่านข้อความจากเอกสารทั้งหมดให้ท่านฟัง โดยท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา และเมื่อท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ท่านสามารถลงนามในเอกสารยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วมือแทนการเขียนชื่อได้

5. กรณีผู้มีส่วนร่วมที่อายุน้อยกว่า 18 ปี จะต้องแจ้งผู้ปกครองหรือผู้แทนโดยชอบธรรมด้วย

6. งานวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ำมาก แต่อาจทำให้ท่านมีความไม่สะดวกในการตอบบางคำถามและสละเวลาส่วนตัวเพื่อการสัมภาษณ์ และในระหว่างการสัมภาษณ์ หากท่านรู้สึกไม่สบายใจ ไม่ต้องการให้สัมภาษณ์ต่อ ผู้วิจัยจะยุติการสัมภาษณ์ทันที

7. ข้อมูลที่ท่านได้ให้สัมภาษณ์จะนำไปวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลข้อเท็จจริงในการสนับสนุนการปรับปรุงเชิงนโยบายหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างมีความสุข มีรายได้ที่เหมาะสมกับความสามารถ และนำความรู้ไปทำงานได้อย่างเหมาะสม

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและไม่มีผลกระทบในการทำงานหรืออื่นใดทั้งสิ้น

9. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา และหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบอย่างรวดเร็ว

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

11. ท่านจะได้รับค่าชดเชยการเสียเวลา เป็นจำนวน 300 บาท

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย... 179.1/61
วันที่รับรอง... 30 ต.ค. 2562
วันหมดอายุ... 29 ต.ค. 2563

AF05-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เลขที่

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำราระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง

ที่อยู่ติดต่อ 40/25 หมู่ 10 ถนนลจันทร แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230 โทรศัพท์ 085-198-9249

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัย เรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอมให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานตำรา *การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที* โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง และข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในการทำงานหรืออื่นใดต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)



เลขที่โครงการวิจัย... 179.1/61

วันที่รับรอง 30 ต.ค. 2562

วันหมดอายุ 29 ต.ค. 2563

พยาน

V.2.4/2558

AF06-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
สำหรับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้อยู่ในปกครอง

ทำที่.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.

เลขที่.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้เกี่ยวข้องกับ (โปรดระบุเป็น พ่อ/แม่/ผู้ปกครอง/ผู้ดูแลของ (ชื่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย)) ขอแสดงความยินยอม

ให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การทำงานตำราระดับของประชากรวัยแรงงานและประชากรสูงวัยในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา มีสกุลทอง

ที่อยู่ติดต่อ 40/25 หมู่ 10 ถ.นวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กทม. 10230 โทรศัพท์ 085-198-9249

ข้าพเจ้าและผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า เข้าร่วมในการวิจัย และผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยนี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การทำงานในปัจจุบันและเหตุปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน ในวัน เวลาที่นัดหมายร่วมกัน โดยใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ณ สถานที่ที่ปลอดภัยและผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าสบายใจที่จะให้ข้อมูล เช่น ลานอเนกประสงค์ ลานกิจกรรมของชุมชน ลานวัด และบริเวณหน้าบ้านของผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า เป็นต้น การสัมภาษณ์นี้จะมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง ข้อมูลที่บันทึกและข้อมูลเสียงจะถูกทำลายทันทีเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้าพเจ้ามีสิทธิให้ผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าหรือเป็นความประสงค์ของผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแล ถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน การศึกษา หรือในทางใดๆ ต่อผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าและตัวข้าพเจ้าทั้งสิ้น



เลขที่โครงการวิจัย 179.1/61

วันที่รับรอง 30 ต.ค. 2562

วันหมดอายุ 29 ต.ค. 2563

AF06-07

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลจากการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้าและตัวข้าพเจ้า

หากผู้ที่อยู่ในปกครอง/ในความดูแลของข้าพเจ้า ไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าและผู้ที่อยู่ในปกครองเข้าใจข้อความในข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือยินยอมโดยตลอดแล้ว ได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

ลงชื่อ.....

(.....)

พ่อ/แม่/ผู้ปกครอง/ผู้ดูแล



เลขที่โครงการวิจัย 179.1/61

วันที่รับรอง 30 ต.ค. 2562

วันหมดอายุ 29 ต.ค. 2563

ภาคผนวกที่ 17: การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิจัยนี้ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนนำตัวแปรเข้าสู่แบบจำลองโพรบิทซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับ โดยการสอบประกอบด้วย 1) การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) และ 2) การวัดความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปร

1) การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity)

ผลการวิเคราะห์การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) พบว่า ค่า VIF (Variance Inflation Factor) < 10 ซึ่งหมายความว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Wooldridge, 2016) โดยมีรายละเอียดดังตาราง ก

ตาราง ก ผลการวิเคราะห์การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity)

ปัจจัย	VIF					
	วัยแรงงาน				สูงวัย	
	ภาพรวม	Gen Y	Gen X	BB (57-59 ปี)	BB (60-74 ปี)	Silent
รุ่น						
Gen X	1.38	-	-	-	-	-
BB วัยแรงงาน	1.22	-	-	-	-	-
BB สูงวัย	1.23	-	-	-	-	-
Silent	1.02	-	-	-	-	-
เพศ	1.08	1.11	1.07	1.18	1.24	2.03
จำนวนปีที่ศึกษา	2.42	1.83	2.57	4.14	2.82	2.01
สถานภาพสมรส						
แต่งงาน	1.46	1.12	1.67	2.73	3.70	4.52
ม่าย	1.23	1.01	1.23	2.08	3.07	3.80
หย่า/แยก	1.25	1.08	1.49	1.72	1.87	1.74

ปัจจัย	VIF					
	ภาพรวม	วัยแรงงาน			สูงวัย	
		Gen Y	Gen X	BB (57-59 ปี)	BB (60-74 ปี)	Silent
log(รายได้ต่อชั่วโมง)	2.49	1.91	2.65	4.00	2.53	1.75
สถานะการจ้างงาน						
ลูกจ้างรัฐบาล	5.79	5.95	6.04	7.51	3.33	2.65
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	1.57	1.67	1.61	1.85	1.12	-
ลูกจ้างเอกชน	5.03	5.80	4.98	4.61	2.35	2.32
ประเภทอาชีพ						
อาชีพระดับทักษะที่ 2	2.03	2.04	2.07	2.32	1.50	2.00
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	3.21	2.86	3.41	4.57	3.40	3.22
ประเภทอุตสาหกรรม						
ภาคอุตสาหกรรม	3.26	4.01	3.09	2.73	1.82	2.23
ภาคบริการ	3.78	4.36	3.73	3.82	2.32	2.40
เขตการปกครอง	1.13	1.11	1.14	1.15	1.17	1.19
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย						
กรุงเทพมหานคร	1.52	1.60	1.50	1.40	1.53	1.83
ภาคกลาง	2.17	2.40	2.03	1.87	2.41	3.22
ภาคเหนือ	1.75	1.78	1.69	1.74	2.16	3.37
ภาคใต้	1.81	2.02	1.70	1.56	1.95	2.24
Mean VIF	2.17	2.42	2.43	2.83	2.24	2.50

2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปร

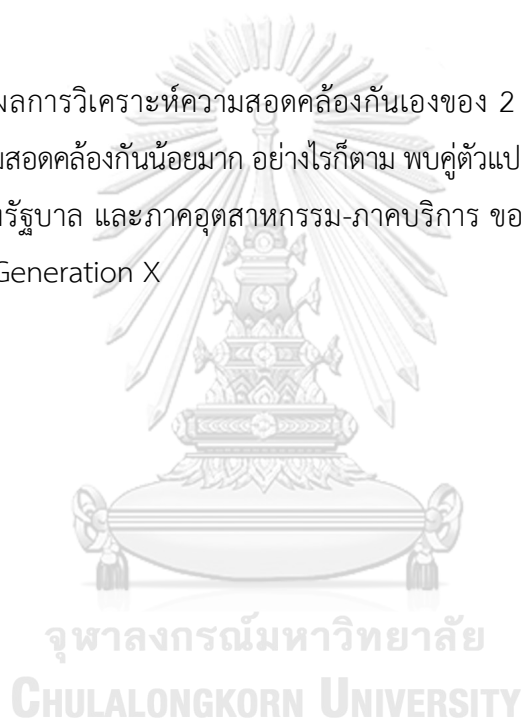
การวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปร มีเกณฑ์วัดความสอดคล้องของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของแคปป่า (Cohen's Kappa Coefficient: K) โดยแบ่งระดับความสอดคล้องได้ 3 ระดับ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2548) ดังนี้

ค่า $K \geq 0.75$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสอดคล้องกันสูงมาก

ค่า K อยู่ระหว่าง 0.4 - 0.75 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสอดคล้องกันปานกลาง

ค่า $K < 0.4$ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสอดคล้องกันน้อยมาก

โดยผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรพบว่า ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรมีความสอดคล้องกันน้อยมาก อย่างไรก็ตาม พบคู่ตัวแปรที่ความสอดคล้องกันสูงมากในลูกจ้างเอกชน-ลูกจ้างรัฐบาล และภาคอุตสาหกรรม-ภาคบริการ ของชุดการวิเคราะห์ของภาพรวม Generation Y และ Generation X



ตาราง ข ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรในชุดการวิเคราะห์ของภาพรวม

	Gen X	BB วัยแรงงาน	BB สูงวัย	Silent	เพศ	จำนวนปีที่ ศึกษา	แต่งงาน	ม่าย
Gen X	1.00							
BB วัยแรงงาน	-0.23	1.00						
BB สูงวัย	-0.22	-0.04	1.00					
Silent	-0.04	-0.01	-0.009	1.00				
เพศ	0.01	-0.02	-0.03	-0.009	1.00			
จำนวนปีที่ ศึกษา	-0.04	-0.03	-0.20	-0.03	0.13	1.00		
แต่งงาน	0.20	0.06	0.03	-0.20	-0.05	-0.08	1.00	
ม่าย	0.01	0.08	0.17	0.03	0.11	-0.11	-0.24	1.00
หย่า/แยก	0.06	-0.01	-0.004	0.17	0.06	-0.05	-0.36	-0.05
Log (รายได้ ต่อชั่วโมง)	0.11	0.12	-0.09	-0.004	0.02	0.65	0.04	-0.07
ลูกจ้าง รัฐบาล	0.10	0.11	-0.03	-0.09	0.07	0.44	0.05	-0.01
ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	0.01	0.02	-0.02	-0.03	-0.04	0.11	0.01	-0.01
ลูกจ้าง เอกชน	-0.11	-0.12	-0.02	-0.02	-0.03	-0.3	-0.05	-0.03
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	-0.07	-0.07	-0.04	-0.02	-0.12	-0.17	0.02	-0.04
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	0.07	0.08	-0.04	-0.04	0.11	0.57	-0.004	-0.03
ภาค อุตสาหกรรม	-0.01	-0.05	-0.05	-0.04	-0.11	-0.20	0.02	-0.03
ภาคบริการ	0.003	0.04	0.04	-0.03	0.13	0.4	-0.05	-0.01
เขตการ ปกครอง	0.01	0.004	0.004	-0.05	0.03	0.15	-0.06	-0.005
กทม.	0.002	-0.01	-0.01	-0.02	0.03	0.10	-0.08	-0.02
ภาคกลาง	-0.03	-0.03	-0.03	-0.01	0.01	-0.08	-0.02	0.004
ภาคเหนือ	0.02	0.04	0.04	-0.0004	-0.0008	-0.002	0.02	0.03
ภาคใต้	-0.03	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	-0.03	0.03	-0.01

	หย่า/แยก	Log(รายได้ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้างรัฐบาล	ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้างเอกชน	อาชีพระดับทักษะที่ 2	อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	ภาคอุตสาหกรรม
หย่า/แยก	1.00							
Log (รายได้ต่อชั่วโมง)	-0.06	1.00						
ลูกจ้างรัฐบาล	-0.03	0.48	1.00					
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-0.01	0.16	-0.09	1.00				
ลูกจ้างเอกชน	0.03	-0.35	-0.8	-0.22	1.00			
อาชีพระดับทักษะที่ 2	0.02	-0.24	-0.24	0.005	0.31	1.00		
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-0.05	0.61	0.47	0.05	-0.37	-0.63	1.00	
ภาคอุตสาหกรรม	0.002	-0.17	-0.37	0.02	0.35	0.19	-0.22	1.00
ภาคบริการ	-0.0007	0.35	0.48	0.02	-0.32	-0.15	0.34	-0.78
เขตการปกครอง	-0.007	0.18	0.07	0.04	-0.02	-0.02	0.11	-0.05
กทม.	-0.007	0.15	-0.1	0.03	0.12	-0.03	0.09	-0.03
ภาคกลาง	0.02	-0.04	-0.14	-0.02	0.15	0.06	-0.09	0.23
ภาคเหนือ	0.006	-0.04	0.09	0.02	-0.20	-0.07	0.01	-0.05
ภาคใต้	-0.02	-0.02	-0.01	-0.005	0.08	0.06	-0.04	-0.14

CHULALONGKORN UNIVERSITY

	ภาคบริการ	เขตการปกครอง	กทม.	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคใต้
ภาคบริการ	1.00					
เขตการปกครอง	0.18	1.00				
กทม.	0.1	0.24	1.00			
ภาคกลาง	-0.18	-0.13	-0.23	1.00		
ภาคเหนือ	0.02	0.01	-0.14	-0.38	1.00	
ภาคใต้	0.03	-0.04	-0.14	-0.38	-0.23	1.00

ตาราง ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรในชุดการวิเคราะห์ของรุ่น Generation Y

	เพศ	จำนวนปีที่ศึกษา	แต่งงาน	ม่าย	หย่า/แยก	Log(รายได้ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้างรัฐบาล	ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้างเอกชน
เพศ	1.00								
จำนวนปีที่ศึกษา	0.21	1.00							
แต่งงาน	0.08	-0.11	1.00						
ม่าย	0.03	-0.003	-0.06	1.00					
หย่า/แยก	0.06	-0.04	-0.23	-0.01	1.00				
Log (รายได้ต่อชั่วโมง)	0.11	0.56	0.05	0.002	-0.06	1.00			
ลูกจ้างรัฐบาล	0.14	0.39	-0.04	0.005	-0.02	0.37	1.00		
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-0.02	0.11	-0.01	-0.002	-0.01	0.14	-0.06	1.00	
ลูกจ้างเอกชน	-0.08	-0.31	0.03	-0.005	0.005	-0.27	-0.82	-0.26	1.00
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.07	-0.11	0.06	0.01	0.01	-0.17	-0.2	0.02	0.26
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	0.18	0.48	-0.09	-0.01	-0.03	0.53	0.4	0.02	-0.31
ภาคอุตสาหกรรม	-0.12	-0.20	0.04	-0.01	-0.005	-0.13	-0.31	0.01	0.30
ภาคบริการ	0.17	0.34	-0.07	0.0006	0.003	0.28	0.38	0.02	-0.26
เขตการปกครอง	0.03	0.07	-0.07	-0.007	-0.02	0.13	0.04	0.03	0.003
กทม.	0.02	0.08	-0.09	-0.01	-0.03	0.19	-0.09	0.04	0.1
ภาคกลาง	0.006	-0.09	0.01	0.002	0.01	-0.01	-0.10	-0.04	0.11
ภาคเหนือ	0.008	0.07	0.004	0.0001	0.01	-0.04	0.12	0.05	-0.19
ภาคใต้	-0.03	-0.07	0.04	0.01	-0.02	-0.04	-0.02	-0.01	0.07

	อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	ภาค อุตสาหกรรม	ภาค บริการ	เขตการ ปกครอง	กทม.	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาคใต้
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	1.00								
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.63	1.00							
ภาค อุตสาหกรรม	0.14	-0.18	1.00						
ภาคบริการ	-0.09	0.26	-0.83	1.00					
เขตการ ปกครอง	-0.004	0.08	-0.05	0.15	1.00				
กทม.	-0.04	0.11	-0.05	0.1	0.24	1.00			
ภาคกลาง	0.07	-0.08	0.26	-0.22	-0.12	-0.25	1.00		
ภาคเหนือ	-0.05	0.03	-0.07	0.06	0.01	0.13	-0.36	1.00	
ภาคใต้	0.01	-0.04	0.16	0.06	-0.05	-0.15	-0.43	-0.22	1.00

ตาราง ง ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรในชุดการวิเคราะห์ของรุ่น Generation X

	เพศ	จำนวนปีที่ศึกษา	แต่งงาน	ม่าย	หย่า/แยก	Log(รายได้ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้างรัฐบาล	ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้างเอกชน
เพศ	1.00								
จำนวนปีที่ศึกษา	0.08	1.00							
แต่งงาน	-0.10	-0.03	1.00						
ม่าย	0.12	-0.08	-0.32	1.00					
หย่า/แยก	0.06	-0.05	-0.51	-0.05	1.00				
Log (รายได้ต่อชั่วโมง)	0.004	0.72	0.02	-0.07	-0.07	1.00			
ลูกจ้างรัฐบาล	0.04	0.48	0.05	-0.02	-0.05	0.48	1.00		
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-0.05	0.12	0.02	-0.02	-0.02	0.17	-0.10	1.00	
ลูกจ้างเอกชน	-0.01	-0.35	-0.04	0.002	0.05	-0.36	-0.80	-0.21	1.00
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.15	-0.23	0.03	-0.03	0.03	-0.26	-0.25	-0.01	0.31
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	0.09	0.63	0.003	-0.04	-0.07	0.64	0.48	0.06	-0.37
ภาคอุตสาหกรรม	-0.10	-0.23	0.02	-0.02	0.01	-0.19	-0.40	0.01	0.39
ภาคบริการ	0.11	0.43	-0.04	0.00	-0.01	0.39	0.53	0.02	-0.38
เขตการปกครอง	0.03	0.20	-0.06	0.003	0.001	0.20	0.09	0.06	-0.04
กทม.	0.02	0.11	-0.08	-0.03	0.00	0.15	-0.11	0.03	0.13
ภาคกลาง	0.02	-0.08	-0.03	0.02	0.03	-0.04	-0.16	-0.01	0.16
ภาคเหนือ	-0.01	-0.01	0.01	0.005	-0.002	-0.05	0.08	0.01	-0.20
ภาคใต้	-0.01	-0.02	0.05	-0.01	-0.02	-0.003	0.003	-0.001	0.06

	อาชีวะระดับ ทักษะที่ 2	อาชีวะระดับ ทักษะที่ 3-4	ภาค อุตสาหกรรม	ภาค บริการ	เขตการ ปกครอง	กทม.	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาคใต้
อาชีวะระดับ ทักษะที่ 2	1.00								
อาชีวะระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.64	1.00							
ภาค อุตสาหกรรม	0.21	-0.23	1.00						
ภาคบริการ	-0.19	0.37	-0.77	1.00					
เขตการ ปกครอง	-0.04	0.12	-0.06	0.20	1.00				
กทม.	-0.03	0.09	-0.02	0.09	0.24	1.00			
ภาคกลาง	0.06	-0.09	0.22	-0.17	-0.13	-0.22	1.00		
ภาคเหนือ	-0.06	-0.01	-0.03	0.01	0.01	-0.14	-0.37	1.00	
ภาคใต้	0.08	-0.03	-0.14	0.02	-0.04	-0.13	-0.35	-0.22	1.00

ตาราง จ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรในชุดการวิเคราะห์ของรุ่น Baby Boomers
วัยแรงงาน

	เพศ	จำนวนปี ที่ศึกษา	แต่งงาน	ม่าย	หย่า/ แยก	Log(รายได้ ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้าง รัฐบาล	ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้าง เอกชน
เพศ	1.00								
จำนวนปีที่ ศึกษา	0.05	1.00							
แต่งงาน	-0.32	0.05	1.00						
ม่าย	0.24	-0.10	-0.59	1.00					
หย่า/แยก	0.10	-0.05	-0.47	-0.08	1.00				
Log (รายได้ต่อ ชั่วโมง)	0.01	0.83	0.10	-0.11	-0.08	1.00			
ลูกจ้าง รัฐบาล	-0.01	0.64	0.10	-0.06	-0.10	0.64	1.00		
ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	-0.08	0.12	0.06	-0.04	-0.02	0.17	-0.18	1.00	
ลูกจ้าง เอกชน	0.02	-0.49	-0.10	0.04	0.09	-0.51	-0.76	-0.16	1.00
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	-0.17	-0.39	0.04	-0.03	0.03	-0.36	-0.33	0.02	0.39
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	0.04	0.75	0.06	-0.08	-0.08	0.72	0.64	0.04	-0.50
ภาค อุตสาหกรรม	-0.10	-0.29	-0.02	0.01	0.02	-0.26	-0.45	0.12	0.42
ภาคบริการ	0.06	0.52	0.03	-0.05	-0.01	0.50	0.65	-0.06	-0.43
เขตการ ปกครอง	0.00	0.23	-0.02	-0.01	0.00	0.23	0.11	0.04	-0.03
กทม.	0.06	0.10	-0.08	-0.02	0.05	0.08	-0.11	0.04	0.15
ภาคกลาง	0.02	-0.11	-0.03	0.01	0.04	-0.09	-0.12	-0.01	0.14
ภาคเหนือ	-0.01	-0.02	-0.03	0.05	0.00	-0.02	0.01	0.02	-0.15
ภาคใต้	-0.02	-0.02	0.04	-0.02	-0.03	-0.004	0.01	-0.0002	0.07

	อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	ภาค อุตสาหกรรม	ภาค บริการ	เขตการ ปกครอง	กทม.	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาคใต้
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	1.00								
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.66	1.00							
ภาค อุตสาหกรรม	0.27	-0.29	1.00						
ภาคบริการ	-0.27	0.49	-0.72	1.00					
เขตการ ปกครอง	-0.03	0.13	-0.01	0.17	1.00				
กทม.	0.005	0.03	0.01	0.06	0.21	1.00			
ภาคกลาง	0.01	-0.09	0.14	-0.09	-0.14	-0.18	1.00		
ภาคเหนือ	-0.03	-0.03	0.02	-0.04	0.01	-0.15	-0.40	1.00	
ภาคใต้	0.10	-0.03	-0.10	-0.01	-0.03	-0.11	-0.30	-0.24	1.00

ตาราง ฉ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรในชุดการวิเคราะห์ของรุ่น Baby Boomers
สูงวัย

	เพศ	จำนวนปี ที่ศึกษา	แต่งงาน	ม่าย	หย่า/ แยก	Log(รายได้ ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้าง รัฐบาล	ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	ลูกจ้าง เอกชน
เพศ	1.00								
จำนวนปีที่ ศึกษา	-0.05	1.00							
แต่งงาน	-0.38	0.09	1.00						
ม่าย	0.33	-0.12	-0.69	1.00					
หย่า/แยก	0.10	-0.02	-0.41	-0.11	1.00				
Log (รายได้ต่อ ชั่วโมง)	-0.14	0.72	0.12	-0.15	-0.02	1.00			
ลูกจ้าง รัฐบาล	-0.04	0.53	0.11	-0.09	-0.04	0.51	1.00		
ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจ	-0.05	0.09	0.03	-0.02	0.0006	0.15	-0.04	1.00	
ลูกจ้าง เอกชน	0.01	-0.22	-0.03	-0.02	0.04	-0.22	-0.59	-0.11	1.00
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	-0.14	-0.19	0.05	-0.04	0.0003	-0.14	-0.20	-0.01	0.37
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.06	0.73	0.11	-0.12	-0.05	0.66	0.65	0.09	-0.36
ภาค อุตสาหกรรม	-0.11	-0.15	0.07	-0.07	-0.02	-0.10	-0.26	0.05	0.26
ภาคบริการ	0.06	0.41	-0.05	-0.02	0.06	0.36	0.47	0.001	-0.12
เขตการ ปกครอง	0.05	0.21	-0.04	0.02	0.003	0.17	0.11	-0.01	0.04
กทม.	0.04	0.15	-0.03	-0.02	-0.02	0.18	-0.05	0.02	0.14
ภาคกลาง	0.02	-0.08	-0.04	0.02	0.05	-0.04	-0.12	-0.02	0.11
ภาคเหนือ	0.02	-0.06	-0.04	0.05	-0.01	-0.08	0.03	0.00	-0.26
ภาคใต้	-0.02	-0.01	0.06	-0.03	-0.01	0.02	-0.05	0.02	0.19

	อาชีวะระดับ ทักษะที่ 2	อาชีวะระดับ ทักษะที่ 3-4	ภาค อุตสาหกรรม	ภาค บริการ	เขตการ ปกครอง	กทม.	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาคใต้
อาชีวะระดับ ทักษะที่ 2	1.00								
อาชีวะระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.39	1.00							
ภาค อุตสาหกรรม	0.22	-0.18	1.00						
ภาคบริการ	-0.12	0.40	-0.55	1.00					
เขตการ ปกครอง	-0.01	0.13	-0.01	0.25	1.00				
กทม.	-0.01	0.08	-0.01	0.14	0.23	1.00			
ภาคกลาง	-0.01	-0.12	0.08	-0.06	-0.11	-0.20	1.00		
ภาคเหนือ	-0.13	0.00	0.04	-0.07	0.02	-0.15	-0.46	1.00	
ภาคใต้	0.21	-0.05	-0.11	-0.06	-0.07	-0.11	-0.33	-0.25	1.00

ตาราง ข ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันเองของ 2 ตัวแปรชุดการวิเคราะห์ของรุ่น Silent Generation

	เพศ	จำนวนปีที่ ศึกษา	แต่งงาน	มี ม่าย	หย่า/แยก	Log(รายได้ ต่อชั่วโมง)	ลูกจ้าง รัฐบาล	ลูกจ้าง เอกชน
เพศ	1.00							
จำนวนปีที่ ศึกษา	-0.34	1.00						
แต่งงาน	-0.59	0.24	1.00					
มี ม่าย	0.47	-0.32	-0.73	1.00				
หย่า/แยก	0.05	-0.09	-0.23	-0.21	1.00			
Log (รายได้ ต่อชั่วโมง)	-0.25	0.37	0.36	-0.31	-0.07	1.00		
ลูกจ้างรัฐบาล	-0.25	0.44	0.19	-0.11	-0.06	0.30	1.00	
ลูกจ้างเอกชน	-0.10	0.04	0.11	-0.20	0.09	-0.03	-0.34	1.00
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	-0.28	-0.09	0.27	-0.19	0.02	-0.13	-0.19	0.46
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.25	0.62	0.23	-0.25	-0.10	0.55	0.65	-0.15
ภาค อุตสาหกรรม	-0.14	0.001	0.16	-0.14	-0.03	-0.09	-0.15	0.39
ภาคบริการ	-0.13	0.36	0.12	-0.18	0.01	0.21	0.33	0.12
เขตการ ปกครอง	-0.02	0.04	0.00	0.02	-0.05	-0.04	-0.05	0.20
กทม.	-0.07	0.11	-0.17	0.11	-0.05	0.12	-0.05	0.01
ภาคกลาง	-0.32	-0.02	0.28	-0.21	-0.01	0.09	0.09	0.09
ภาคเหนือ	0.29	-0.07	-0.21	0.21	0.05	-0.18	-0.17	-0.21
ภาคใต้	0.04	-0.06	0.00	-0.13	0.07	0.09	-0.09	0.27

	อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	ภาค อุตสาหกรรม	ภาค บริการ	เขตการ ปกครอง	กทม.	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาคใต้
อาชีพระดับ ทักษะที่ 2	1.00								
อาชีพระดับ ทักษะที่ 3-4	-0.29	1.00							
ภาค อุตสาหกรรม	0.44	-0.15	1.00						
ภาคบริการ	-0.16	0.43	-0.46	1.00					
เขตการ ปกครอง	0.03	0.04	-0.03	0.23	1.00				
กทม.	-0.14	0.11	-0.11	0.25	0.19	1.00			
ภาคกลาง	0.19	-0.05	0.23	-0.06	-0.17	-0.17	1.00		
ภาคเหนือ	-0.32	-0.03	-0.21	0.03	0.13	-0.13	-0.57	1.00	
ภาคใต้	0.07	-0.02	-0.12	0.05	0.04	-0.07	-0.30	-0.23	1.00

ภาคผนวกที่ 18: การเปรียบเทียบการคาดประมาณรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

การคาดประมาณรายได้ของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ใช้รูปแบบการคาดประมาณรายได้ตามแนวคิดสมการรายได้ของ Mincer และการทบทวนวรรณกรรมเพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคาดประมาณรายได้ของแรงงานในประเทศไทย ทั้งนี้ นิยามแรงงานนอกระบบของประเทศไทยกำลังปรับเปลี่ยนนิยามเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงานและเป็นไปตามหลักสากล โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง คนที่มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน คนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีการจัดทะเบียน (International Labour Organization, 2020c) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามแรงงานนอกระบบ³³ ที่กระทรวงแรงงานกำลังเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (กระทรวงแรงงาน, 2564) สำหรับสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ครูเอกชน ผู้ประกันตนตามมาตรา 33³⁴ มาตรา 39³⁵ และมาตรา 40³⁶ โดยเปรียบเทียบการจัดประเภทแรงงานในระบบและนอกระบบได้จากข้อความของแบบสอบถาม 4 ข้อ ได้แก่

³³ ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มาตรา 3 ให้คำนิยามแรงงานนอกระบบ หมายถึง คนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม รวมถึงผู้ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แต่มีให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและของรัฐวิสาหกิจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2564)

³⁴ ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี ได้แก่ 1) คลอดบุตร 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต 4) สงเคราะห์บุตร 5) บำเหน็จชราภาพ 6) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 7) ว่างาน (สำนักงานประกันสังคม, 2562)

³⁵ ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตน มาตรา 33 ที่พ้นการเป็นลูกจ้างแล้ว แต่ต้องการเป็นผู้ประกันตนต่อ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ประกันตน มาตรา 33 (สำนักงานประกันสังคม, 2562)

³⁶ ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบ ไม่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 แต่ต้องการเป็นผู้ประกันตน โดยมีสิทธิประโยชน์จากการเลือกทางเลือกจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมได้ 3 ทางเลือก ได้แก่ ทางเลือกที่ 1 จ่ายเงินสมทบ 70 บาท/เดือน คุ้มครอง 3 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต, ทางเลือกที่ 2 จ่ายเงินสมทบ 100 บาท/เดือน คุ้มครอง 4 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต 4) ชราภาพ, ทางเลือกที่ 3 จ่ายเงินสมทบ 300 บาท/เดือน คุ้มครอง 5 กรณี ได้แก่ 1) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 2) ทูพพลภาพ 3) เสียชีวิต 4) ชราภาพ 5) สงเคราะห์บุตร (สำนักงานประกันสังคม, 2562)

ข้อ F46 ฐานะในการทำงาน

ข้อ F47 การเป็นลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ/องค์การระหว่างประเทศ

ข้อ F50 การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน

ข้อ F53 การเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมของสำนักงานประกันสังคม

ทั้งนี้ เปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดังตาราง ข

ตาราง ข จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ประเภทของแรงงาน	นิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	นิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
แรงงานในระบบ	54.69 (27,013)	60.20 (29,735)
แรงงานนอกระบบ	45.31 (22,381)	39.80 (19,659)
รวม	100.0 (49,394)	100.0 (49,394)

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลโครงการสำรวจแรงงานนอกระบบ 3 พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

โดยสรุปเปรียบเทียบการคาดประมาณรายได้ตามสมการได้ 3 โมเดล ได้แก่

Model 1 โมเดลพื้นฐาน

$$\ln \text{pincome} = \beta_0 + \beta_1 \text{schooling} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \beta_4 \text{sector} + \varepsilon$$

Model 2 แบ่งกลุ่มประเภทแรงงานตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

$$\ln \text{pincome} = \beta_0 + \beta_1 \text{schooling} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \beta_4 \text{sector} + \beta_5 \text{systemilo} + \varepsilon$$

Model 3 แบ่งกลุ่มประเภทแรงงานตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

$$\ln \text{pincome} = \beta_0 + \beta_1 \text{schooling} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \beta_4 \text{sector} + \beta_5 \text{systemnso} + \varepsilon$$

โดยที่ $\ln pincome$ คือ รายได้คาดประมาณต่อชั่วโมง
 $schooling$ คือ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา
 exp คือ จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน คำนวณได้ ดังนี้
 จำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน = อายุ - จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา - 6
 exp^2 คือ ค่ากำลังสองของจำนวนปีของประสบการณ์ทำงาน
 $sector$ คือ ประเภทอุตสาหกรรม
 $systemilo$ คือ ประเภทของแรงงานที่แบ่งตามการนิยามขององค์การแรงงาน
 ระหว่างประเทศ โดยแบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรงงานในระบบ คือ คนทำงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
 ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ครูเอกชน และผู้ประกันตนมาตรา 33

กลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ คนทำงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและผู้ที่ไม่
 หลักประกันสังคมซึ่งรวมผู้ประกันตนมาตรา 39 และ มาตรา 40

$systemnso$ คือ ประเภทของแรงงานที่แบ่งตามการนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
 โดยแบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรงงานในระบบ คือ คนทำงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
 ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ครูเอกชน ผู้ประกันตนมาตรา 33 มาตรา 39 และมาตรา 40

กลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ คนทำงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายหรือผู้ที่ไม่
 หลักประกันสังคม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เปรียบเทียบ 3
 โมเดลพบว่า สัมประสิทธิ์ของทั้ง 3 โมเดลมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน แต่การมีตัวแปรประเภทของ
 แรงงานในสมการที่ 2 (แบ่งกลุ่มประเภทแรงงานตาม ILO) และ 3 (แบ่งกลุ่มประเภทแรงงานตาม
 NSO) ส่งผลให้สัมประสิทธิ์ของตัวแปรอื่น ๆ มีค่าลดลงซึ่งเป็นการลดความลำเอียงเชิงบวก (positive
 bias) และแสดงว่ายังมีตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ซึ่งเป็นการลดการลำเอียงจากการละเลย
 บางตัวแปร (omitted variable bias) (Wooldridge, 2016) ดังนั้น การมีตัวแปรประเภทของ
 แรงงานในสมการจึงทำให้ผลการคาดประมาณดีขึ้น (ตาราง ฅ) และเพื่อให้การคาดประมาณรายได้
 สอดคล้องกับแนวคิดการทำงานต่ำระดับซึ่งอ้างอิงจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศและครอบคลุม
 ความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน จึงเลือกการแบ่งประเภท
 ของแรงงานตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้ รายได้คาดประมาณคำนวณมาจาก
 ตัวอย่างทั้งหมด ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างของค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่

ตาราง ๘ การเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	รายได้คาดประมาณต่อชั่วโมง		
	(Model 1) โมเดลพื้นฐาน	(Model 2) แบ่งกลุ่มประเภท แรงงานตาม ILO	(Model 3) แบ่งกลุ่มประเภท แรงงานตาม NSO
จำนวนปีที่ศึกษา	0.10509*** (0.00058)	0.09417*** (0.00061)	0.0956*** (0.00061)
ประสบการณ์ทำงาน	0.03577*** (0.00056)	0.03388*** (0.00055)	0.03413*** (0.00055)
ประสบการณ์ทำงาน ²	-0.0004*** (0.00001)	-0.00037*** (0.00001)	-0.00038*** (0.00001)
ประเภทอุตสาหกรรม			
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	0.18316*** (0.0077)	0.09468*** (0.00775)	0.09286*** (0.00787)
ภาคบริการ	0.27406*** (0.00769)	0.17952*** (0.00777)	0.17715*** (0.00791)
ประเภทของแรงงาน			
แรงงานนอกระบบ (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=
แรงงานในระบบ	-	0.24822*** (0.00519)	0.22473*** (0.0054)
ค่าคงที่	2.32613***	2.40862***	2.39117***
จำนวนตัวอย่าง	49,394	49,394	49,394
Pseudo R2	0.5125	0.5341	0.529

*** $p < 0.001$

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

ภาคผนวกที่ 19: การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นิยาม การทำงานต่ำระดับด้านเวลาว่าหมายถึง การมีจำนวนชั่วโมงการทำงานทำงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดและต้องการทำงานเพิ่ม (International Labour Organization, 2017b) ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานไทยที่ประกาศในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้กำหนดชั่วโมงทำงานขั้นต่ำไว้อย่างชัดเจน แต่ได้ระบุหลักการกำหนดชั่วโมงการทำงานไว้ว่า สำหรับการทำงานปกติทั่วไปมีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และสำหรับงานที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างให้มีชั่วโมงการทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ดังนั้น การศึกษานี้จึงยึดชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานที่สำนักงานสถิติแห่งชาติกำหนด คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาชัดเจนยิ่งขึ้น การนำเสนอส่วนนี้จึงใช้แบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านรายได้เพื่อเปรียบเทียบกับวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโพรบิท (Probit model) ที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 5 โดยสรุปได้ ดังนี้

1. การแบ่งกลุ่มตัวแปรตามที่เป็นการทำงานต่ำระดับ ดังนี้

การทำงาน	ร้อยละ	Model
ทำงานมากกว่าและเท่ากับ 35 ชม./สัปดาห์	92.97	(กลุ่มอ้างอิง)
ทำงานน้อยกว่า 35 ชม./สัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่ม (ทำงานต่ำระดับด้านเวลา)	0.54	(1)
ทำงานน้อยกว่า 35 ชม./สัปดาห์ และไม่ต้องการทำงานเพิ่ม	6.49	(2)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิทพบว่า ในภาพรวม พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและทิศทางเดียวกันกับการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโพรบิท อย่างไรก็ตาม พบผลการวิเคราะห์บางตัวแปรที่แตกต่างกัน โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 จำนวนปีที่ศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิทในโมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้นโอกาส

การทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจุบันนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในการวิเคราะห์ด้วยด้วยแบบจำลองโพรบิท

2.2 สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโพรบิทไม่พบความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา แต่ผลการวิเคราะห์ด้วยด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิทในโมเดลลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบว่า ลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด นอกจากนี้พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในกลุ่มลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ที่ต่างกับการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโพรบิทที่พบว่า ลูกจ้างที่เป็นม่ายและหย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด

2.3 รายได้ ผลการวิเคราะห์ด้วยด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิทในโมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่นพบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้นโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจุบันนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลาในการวิเคราะห์ด้วยด้วยแบบจำลองโพรบิท



ตาราง ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model)

ปัจจัย	coefficient					
	ภาพรวม		วัยแรงงาน			
			Gen Y		Gen X	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
รุ่น						
Gen Y (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
Gen X	-0.0221 (0.1515)	0.0974 (0.0497)	-	-	-	-
BB วัยแรงงาน	-0.3848 (0.3538)	0.1399 (0.0964)	-	-	-	-
BB สูงวัย	0.2297 (0.2559)	0.6268*** (0.0837)	-	-	-	-
Silent	-0.0508 (1.0498)	0.9647** (0.3187)	-	-	-	-
เพศ						
ชาย (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
หญิง	-0.1681 (0.1330)	-0.3178*** (0.0427)	-0.2979 (0.2328)	-0.1545 (0.0801)	-0.0386 (0.1814)	-0.3921*** (0.0585)
จำนวนปีที่ศึกษา	0.1396* (0.0604)	0.1004*** (0.0181)	0.2551* (0.1115)	0.2737*** (0.0368)	0.0930 (0.0840)	0.0420 (0.0250)
จำนวนปีที่ศึกษา²	-0.0130*** (0.0039)	-0.0117*** (0.0011)	-0.0182** (0.0066)	-0.0199*** (0.0020)	-0.0103 (0.0056)	-0.0089*** (0.0015)

ปัจจัย	coefficient					
	ภาพรวม		วัยแรงงาน			
			Gen Y		Gen X	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
สถานภาพสมรส						
โสด (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
แต่งงาน	-0.1234 (0.1803)	-0.1946*** (0.0559)	-0.1405 (0.2430)	-0.2067** (0.0779)	-0.1241 (0.3048)	-0.0906 (0.0942)
ม้าย	0.4002 (0.3132)	0.0834 (0.1081)	0.7371 (1.0869)	-2.4413* (1.0898)	0.7417 (0.4315)	0.3171* (0.1552)
หย่า/แยก	0.7775*** (0.2327)	-0.0469 (0.0920)	0.8635* (0.3577)	-0.3940* (0.1916)	0.6175 (0.3662)	0.1574 (0.1287)
log(รายได้ต่อชั่วโมง)	0.7117*** (0.1535)	0.9153*** (0.0456)	0.8895** (0.2900)	1.4141*** (0.0908)	0.3434 (0.2093)	0.9318*** (0.0639)
สถานะการจ้างงาน						
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ลูกจ้างรัฐบาล	-1.8955*** (0.4312)	-0.5694*** (0.1034)	-1.5306* (0.6704)	-0.7208*** (0.2031)	-1.6717** (0.5852)	-0.7304*** (0.1393)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-15.4977 (837.3681)	-0.8187*** (0.2081)	-14.8430 (1,111.5790)	-0.6003 (0.3604)	-14.8271 (932.8016)	-0.8392** (0.2601)
ลูกจ้างเอกชน	-1.1638*** (0.1837)	-0.2590*** (0.0696)	-1.1754*** (0.3304)	-0.4001** (0.1368)	-1.1472*** (0.2533)	-0.4590*** (0.0952)

ปัจจัย	coefficient					
	ภาพรวม		วัยแรงงาน			
			Gen Y		Gen X	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
ประเภทอาชีพ						
อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.5778*** (0.1463)	-0.0386 (0.0510)	-1.0624*** (0.2556)	-0.1527 (0.0924)	-0.3177 (0.2027)	0.0844 (0.0726)
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-1.4280** (0.5065)	-0.0975 (0.0983)	-1.2929 (0.6613)	-0.0883 (0.1713)	-1.5271 (0.8260)	-0.0734 (0.1355)
ประเภทอุตสาหกรรม						
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	-1.5920*** (0.1784)	-2.1489*** (0.0615)	-1.7881*** (0.3169)	-2.5851*** (0.1126)	-1.6295*** (0.2456)	-2.0988*** (0.0853)
ภาคบริการ	-1.9622*** (0.1946)	-2.0038*** (0.0595)	-1.9197*** (0.3117)	-2.4654*** (0.1048)	-2.0452*** (0.2892)	-1.8949*** (0.0845)
เขตการปกครอง						
เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
เขตชนบท	0.1000 (0.1305)	0.3595*** (0.0428)	-0.3286 (0.2259)	0.3953*** (0.0778)	0.3089 (0.1848)	0.3739*** (0.0597)
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย						
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
กรุงเทพมหานคร	-2.4251* (1.0192)	-0.9759*** (0.1602)	-1.6760 (1.0518)	-0.6807** (0.2503)	-14.0928 (570.2440)	-1.2049*** (0.2424)

ปัจจัย	coefficient					
	ภาพรวม		วัยแรงงาน			
			Gen Y		Gen X	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
ภาคกลาง	-0.7089*** (0.1908)	-0.3922*** (0.0697)	-0.6289 (0.3302)	-0.4268** (0.1320)	-0.7541** (0.2681)	-0.4252*** (0.0945)
ภาคเหนือ	-0.6553** (0.2117)	0.2412*** (0.0730)	-0.5366 (0.3853)	0.2459 (0.1448)	-0.6684* (0.2883)	0.2374* (0.0975)
ภาคใต้	0.5853** (0.2029)	0.9359*** (0.0673)	0.4125 (0.3458)	0.8636*** (0.1267)	0.7903** (0.2748)	0.9766*** (0.0902)
จำนวนตัวอย่าง	49,394	49,394	19,754	19,754	24,915	24,915
Pseudo R2	0.218	0.218	0.239	0.239	0.216	0.216

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

ตาราง ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่าระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model) (ต่อ)

ปัจจัย	coefficient					
	วัยแรงงาน		สูงวัย			
	BB		BB		Silent	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
เพศ						
ชาย (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
หญิง	-0.9014 (0.7858)	-0.3372 (0.1802)	-0.1297 (0.4749)	-0.5512*** (0.1412)	-22.1108 (138,027.1762)	6.8921* (3.0685)
จำนวนปีที่ศึกษา	0.2581 (0.4812)	0.0010 (0.0817)	-0.0130 (0.2327)	-0.0158 (0.0602)	-0.4264 (61,783.3886)	6.1779 (1,533.1842)
จำนวนปีที่ศึกษา²	-0.0364 (0.0507)	-0.0068 (0.0046)	-0.0055 (0.0230)	-0.0058 (0.0040)	0.1091 (13,195.8937)	-1.7098 (383.2960)
สถานภาพสมรส						
โสด (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
แต่งงาน	14.7803 (3,194.1050)	0.0229 (0.3501)	-0.8314 (0.7835)	-0.2298 (0.2782)	21.7849 (130,319.0341)	-8.8805 (4.5319)
ม้าย	16.0290 (3,194.1051)	0.3192 (0.4106)	-1.0840 (0.9327)	-0.1765 (0.3029)	-0.9786 (138,025.8022)	-5.4463 (3.4018)
หย่า/แยก	16.6315 (3,194.1051)	-0.0806 (0.4919)	0.0125 (0.9598)	-0.0726 (0.3654)	43.2599 (112,227.4135)	-119.2902 (781,048.9510)
log(รายได้ต่อ ชั่วโมง)	1.9598** (0.7496)	0.6651*** (0.1810)	1.9323*** (0.4753)	0.3799** (0.1374)	0.7779 (74,980.3837)	0.5685 (0.9869)

ปัจจัย	coefficient					
	วัยแรงงาน		สูงวัย			
	BB		BB		Silent	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
สถานการณ์จ้างงาน						
ผู้รับจ้างทำงานหลายเจ้า (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ลูกจ้างรัฐบาล	-15.5373 (1,185.8508)	-0.5707 (0.4459)	-14.3202 (570.4182)	0.3221 (0.3159)	8.3784 (3589208.7373)	19.8324 (5,362.0564)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	-16.7093 (4,657.2801)	-16.6946 (1,559.7141)	-16.1777 (2,449.8712)	-14.5902 (1,108.9176)	-	-
ลูกจ้างเอกชน	-0.9520 (0.9430)	0.3645 (0.2791)	-1.3749** (0.5304)	0.2142 (0.1833)	-6.9737 (701,699.9293)	3.2108 (1.9211)
ประเภทอาชีพ						
อาชีพระดับทักษะที่ 1 (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
อาชีพระดับทักษะที่ 2	-0.1906 (0.8087)	0.1806 (0.2226)	-0.8130 (0.4862)	-0.2314 (0.1507)	-12.7824 (670,437.5042)	24.0612 (14,344.4849)
อาชีพระดับทักษะที่ 3-4	-12.4213 (1,069.9460)	0.3955 (0.4159)	-13.4457 (559.0374)	-0.4295 (0.4090)	6.2070 (709,934.9490)	7.3240 (15,313.9115)
ประเภทอุตสาหกรรม						
ภาคเกษตร (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
ภาคอุตสาหกรรม	-2.0407 (1.1878)	-1.9207*** (0.2638)	-0.4168 (0.5171)	-1.2321*** (0.1858)	-0.5697 (173,411.4449)	-25.6685 (14,344.4850)
ภาคบริการ	-1.7030 (0.9521)	-1.9765*** (0.2815)	-2.0598* (0.8076)	-1.2880*** (0.1834)	-36.3338 (678,490.6928)	-25.8896 (14,344.4849)

ปัจจัย	coefficient					
	วัยแรงงาน		สูงวัย			
	BB		BB		Silent	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
เขตการปกครอง						
เขตเมือง (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
เขตชนบท	0.0365 (0.7308)	0.2634 (0.1784)	0.1387 (0.4231)	0.1524 (0.1342)	0.0301 (118,991.2202)	-0.7307 (1.2748)
ภูมิภาคที่อยู่อาศัย						
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กลุ่มอ้างอิง)	=	=	=	=	=	=
กรุงเทพมหานคร	-14.9385 (3,123.5325)	-0.8814 (0.6509)	-14.8252 (1,160.2666)	-1.4703* (0.6288)	49.6918 (643,661.8550)	47.3362 (38,037.0039)
ภาคกลาง	0.2311 (1.1978)	-0.1911 (0.2711)	-1.1711* (0.5828)	-0.2257 (0.2278)	8.1922 (692,620.0186)	40.4265 (27,270.5555)
ภาคเหนือ	0.1684 (1.2354)	0.2574 (0.2724)	-1.4904* (0.6547)	0.2435 (0.2308)	9.7243 (693,381.6549)	43.7361 (27,270.5555)
ภาคใต้	0.6785 (1.4052)	0.8236** (0.2738)	-0.3587 (0.7853)	1.1842*** (0.2403)	7.2869 (756,714.8409)	91.0409 (44,403.6652)
จำนวนตัวอย่าง	2,375	2,375	2,268	2,268	82	82
Pseudo R2	0.224	0.224	0.161	0.161	0.714	0.714

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

หมายเหตุ = หมายถึง กลุ่มอ้างอิง

- หมายถึง ไม่มีข้อมูลในกลุ่มรายการนั้น

ทั้งนี้ สามารถแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิเคราะห์ระหว่างแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model) และแบบจำลองโพรบิท (Prbit model) ได้ดังตาราง ฎ

ตาราง ฎ การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิเคราะห์จากแบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model) และแบบจำลองโพรบิท (Prbit model)

ตัวแปร	แบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิท (Multinomial logit model)	แบบจำลองโพรบิท (Prbit model)
จำนวนปีที่ศึกษา	- โมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้น โอกาสการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง	- โมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ไม่พบความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา
สถานภาพสมรส	- โมเดลลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y พบว่า ลูกจ้างที่หย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด - โมเดลลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers ไม่พบความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา	- ในโมเดลลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Generation Y ไม่พบความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา - ในลูกจ้างวัยแรงงาน รุ่น Baby Boomers พบว่า ลูกจ้างที่เป็นม่ายและหย่า/แยกมีโอกาสทำงานต่ำระดับด้านเวลามากกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด
รายได้	- โมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่นพบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้นโอกาสการทำงานต่ำระดับด้านเวลาเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง	- โมเดลภาพรวมและลูกจ้างวัยแรงงานทุกรุ่น ไม่พบความสัมพันธ์กับการทำงานต่ำระดับด้านเวลา

จากการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ของทั้ง 2 แบบจำลองสรุปได้ว่า ในภาพรวม พบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีผลการวิเคราะห์ต่างกันในบางโมเดลดังที่นำเสนอไว้ ทั้งนี้ แบบจำลองโพรบิท (Prbit model) มีจุดเด่นที่สามารถแสดงทิศทางของความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างตัวแปรได้เป็นร้อยละซึ่งได้จากค่า Marginal effects ในขณะที่แบบจำลองมัลติโนเมียลโลจิต (Multinomial logit model) แสดงได้เพียงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งได้จากค่า coefficient ดังนั้น การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำระดับด้านเวลาด้วยแบบจำลองโพรบิท แสดงการแปลผลที่ชัดเจนมากกว่า จึงเลือกใช้แบบจำลองโพรบิทในการวิเคราะห์ข้อมูล



บรรณานุกรม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุกัญญา มีกุลทอง
วัน เดือน ปี เกิด	16 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	ชลบุรี
วุฒิการศึกษา	2556 พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2553 สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (เกียรตินิยม อันดับ 2)
ที่อยู่ปัจจุบัน	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	Meesakulthong, S., & Wongboonsin, P. (2019). Underemployment: Is it sacrificing? Paper presented at the 11th Next-Generation Global Workshop, Kyoto, Japan. Retrieved from http://www.kuas.cpi.kyoto-u.ac.jp/wp-content/uploads/2019/05/4D-1-Meesakulthong.pdf สุกัญญา มีกุลทอง. (2563). การประเมินจิตสังคมสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ในงานดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง. วารสารธรรมศาสตร์, 39(2), 90-108.
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลนิสิตดีเด่น ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560

- Abel, J. R., & Deitz, R. (2015). *Underemployment in the Early Careers of College Graduates Following the Great Recession*. Retrieved from https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr749.pdf
- Adegbami, A. (2013). Effect of Underemployment on Human Resources Efficiency and Wellbeing in Nigeria. *The African Symposium*, 13, 14-27.
- Allen, J., & Weert, D. W. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42, 59-73. doi:10.1111/j.1465-3435.2007.00283.x
- Anderson, B. E. (1975). Full Employment and Economic Equality. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 418, 127-137. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1040490>
- Baichun, S., & Zhilin, H. (2019, June 15-16). *The dilemma of the complete credit system reform in local colleges and universities* Paper presented at the 2019 International Conference on Social Science, Management and Education (ICSSME 2019), Tokyo, Japan.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bengtson, V. L., & Oyama, P. S. (2010). Intergenerational Solidarity and Conflict. In M. A. Cruz-Saco & S. Zelenev (Eds.), *Intergenerational Solidarity: Strengthening Economic and Social Ties* (pp. 35-52). New York: Palgrave Macmillan US.
- Bergstrom, M. (2012). *All eyes East : lessons from the front lines of marketing to China's youth*. New York Palgrave Macmillan.
- Beyer, t., Urriest, F. d. B. J. d., & Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), 130–136 doi:doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x
- Bianchi, S. M., Casper, L., & King, R. (2005). *Work, Family, Health, and Well-Being*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Blomquist, N. (1979). Wage Rates and Personal Characteristics. *The Scandinavian Journal of Economics*, 81(4), 505-520. doi:10.2307/3439664
- Bloom, D. E., Canning, D., & Fink, G. (2011). IMPLICATIONS OF POPULATION AGING FOR ECONOMIC GROWTH. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16705/w16705.pdf. (NBER Working Paper No. 16705).
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16705/w16705.pdf
- Blyton, P., Blunsdon, B., Reed, K., & Dastmalchian, A. (2006). *Work-Life Integration: International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bonnal, M., Lira, C., & Addy, S. N. (2009). Underemployment and local employment dynamics: New evidence. *The Review of Regional Studies*, 39(3), 317-335.
- Brand inside. (2564). บริษัทยาโนวาartis ประเทศไทย ประกาศให้สิทธิพนักงานชายลาคลอด หยุดดูแลภรรยาได้นาน 98 วัน. Retrieved from <https://brandinside.asia/men-parental-leave-novartis-thailand/>
- Cabegin, E. C., Dacuycuy, L., & Alba, M. (2010). Stubborn unemployment and employment vulnerability in the midst of economic growth: The Philippine case. *AKI Policy Brief*, 1(2), 1-4.
- Caceres, L., & Caceres, S. (2015). Underemployment in latinamerica. *The Journal of Developing Areas*, 49(3), 293-322. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/24737322>
- Cecchi, D. (2008). *The economics of education human capital, family background and inequality*. New York: Cambridge University Press.
- Clogg, C., Sullivan, T., & Mutchler, J. (1986). Measuring Underemployment and Inequality in the Work Force. *Social Indicators Research*, 18(4), 375-393. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/27520683>
- CNN Philippines Staff. (2018, 21 March 2018). *PSA: More jobs in January but underemployment up as well*. Retrieved from <http://cnnphilippines.com/news/2018/03/08/psa-employment-underemployment-january.html>

- Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkeboen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents *Scand. J. of Economics*, 117(3), 801-828.
doi:doi.org/10.1111/sjoe.12113
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Cruz-Saco, M. A. (2010). Intergenerational Solidarity. In M. A. Cruz-Saco & S. Zelenev (Eds.), *Intergenerational Solidarity: Strengthening Economic and Social Ties* (pp. 9-34). New York: Palgrave Macmillan US.
- Davis, K. (1945). The World Demographic Transition. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 237(1), 1-11.
doi:10.1177/000271624523700102
- De Grip, A., Bosma, H., Willems, D., & Van Boxtel, M. (2008). Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline. *Oxford Economic Papers*, 60(2), new series, 237-253.
Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25167687>
- Department of Statistics Singapore. (2019). Labour, Employment, Wages and Productivity. Retrieved from <https://www.tablebuilder.singstat.gov.sg/publicfacing/createDataTable.action?refId=14821>
- Division of Labor Force Statistics. (2019). Labor Force Statistics from the Current Population Survey. Retrieved from <https://www.bls.gov/web/empsit/cpseea01.htm>
- Drobnic, S., Beham, B., & Prag, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205-225.
Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40927588>
- Eamon, M. K., & Wu, C.-F. (2011). Effects of unemployment and underemployment on material hardship in single-mother families. *Children and Youth Services Review*, 33(2), 233-241. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.09.006>
- Elster, J., & Rendall, S. (2009). *Reason and Rationality*: Princeton University Press.
- Findeis, L. J., Shields, M., & Shrestha, S. (2009). Determining Policy Options for Reducing Unemployment and Underemployment in Rural Pennsylvania. In T.

- C. f. R. Pennsylvania (Ed.), *Studies on Unemployment and Underemployment in Rural Pennsylvania* (pp. 6-23). Harrisburg: The Center for Rural Pennsylvania.
- Fiorina, M. P. (2000). Political Scientists Debate Theory of 'Rational Choice'. Retrieved from <http://myweb.liu.edu/~uroy/eco54/histlist/pol-sci-rational.htm>
- Foot, D. K., & Stoffman, D. (2000). *Boom bust & echo : profiting from the demographic shift in the 21st century*. Toronto: Stoddart.
- Fried, L. P. (2016). Investing in health to create a third demographic dividend *The Gerontologist*, 56(52), S167–S177. doi:doi:10.1093/geront/gnw035
- Fuwa, M. (2004). Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries. *American Sociological Review*, 69(6), 751-767. doi:10.1177/000312240406900601
- Gillie, A. (1996). The Origin of the Poverty Line. *The Economic History Review*, 49(4), new series, 715-730. doi:10.2307/2597970
- Glyde, G. P. (1977). Underemployment: Definition and Causes. *Journal of Economic Issues*, 11(2), 245-260. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4224588>
- Goldberg, G. S., Harvey, P., & Ginsburg, H. L. (2007). A Survey of Full Employment Advocates. *Journal of Economic Issues*, 41(4), 1161-1168. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25511262>
- Goldsmith, E. (1989). *Work and Family: Theory, research, and applications*. California: Sage.
- Goodman, C. J., & Mance, S. M. (2011). Employment loss and the 2007 recession: an overview. *Monthly Labor Review*, 3-12. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/monthlylaborrev.2011.04.003>
- Gorlich, D., & De Grip, A. (2009). Human Capital Depreciation during Hometime. *Oxford Economic Papers*, 61(new series), 198-1121. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20529432>
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the 'Volunteer' Employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237302001494>

- Greenwood, A. M. (1999, 8 - 12 November, 1999). *International definitions and prospects of Underemployment Statistics*. Paper presented at the at the Seminario sobre Subempleo, the Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) and the Universidad Javeriana, Bogota, Colombia.
- Griffin, D. K., Rosenberg, H., Cheyney, W., & Greenberg, B. (1996). A Comparison of Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults with Mild Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported Employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31(2), 142-150. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23879130>
- Hahs-Vaughn, D. L. (2005). A Primer for Using and Understanding Weights With National Datasets. *The Journal of Experimental Education*, 73(3), 221-248. doi:10.3200/JEXE.73.3.221-248
- Healy, J., Nicholson, D., & Pekarek, A. (2017). Should we take the gig economy seriously? *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 27(3), 232-248. doi:10.1080/10301763.2017.1377048
- Hendrix, W. (1959). Income Improvement Prospects in Low-Income Areas. *Journal of Farm Economics*, 41(5), 1065-1075. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1235247>
- HoonInside. (2563). ผู้บริหาร บมจ.ไฟร์ม โรด เพาเวอร์ ร่วมงานประกาศเจตนารมณ์ "เสริมสร้างพลังบทบาทหญิงและชายเพื่อการเลี้ยงดูบุตรอย่างมีคุณภาพ". Retrieved from <https://www.hooninside.com/news-feed/176502/view/>
- Houston, D. M., & Marks, G. (2005). Working, caring and sharing: Work-life dilemmas in early motherhood. In D. M. Houston (Ed.), *Work-Life Balance in the 21st Century* (pp. 80-105). New York: Palgrave Macmillan.
- Howe, N., & Strauss, B. (1993). *13th gen : Abort, retry, ignore, fail?* New York: Vintage Books.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennialsrising : the next great generation*. New York: Vintage Books.
- International Labour Organization. (2015, 22 March 2018). *School enrollment, primary, female (% net)*. Retrieved from

<https://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.NENR.FE?locations=1W-XD-XP-XM&view=chart>

International Labour Organization. (2017). ILO LABOUR FORCE ESTIMATES AND PROJECTIONS: 1990-2030 (2017 EDITION). Retrieved from

<https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LFEP.pdf>

International Labour Organization. (2017a, 7 March 2018). Underemployment statistics. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--en/index.htm>

International Labour Organization. (2017b, 7 March 2018). History. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/history/lang--en/index.htm>

International Labour Organization. (2020a). Employment statistics. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>

International Labour Organization. (2020b). *World employment and social outlook trend 2021 Unemployment rate*. Retrieved from

<https://www.ilo.org/wesodata/chart/EXDKqJ3rF>

International Labour Organization. (2020c). 13. Informal Economy. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--en/index.htm>

Jackson, R. M. (2007). Changing gender roles. In A. S. Skolnick & J. H. Skolnick (Eds.), *Family in transition* (pp. 109-116). Boston, MA: Pearson Allyn and Bacon.

Jensen, L., & Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and Evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1), 21-31.

doi:10.1023/a:1025686621578

Jonhson, P. (1993). *Old age and ageing in Britain*. Retrieved from

<https://pdfs.semanticscholar.org/c344/d3a71dd2d4a8b74a287c5b3f98da35c0d224.pdf>

Karthikeyan, P. (2015). Choice based credit system in higher education. *Shanlax International Journal of Arts, Science & Humanities*, 2(4), 79-85.

- Kirsch, T. (1982). Buddhism, Sex-Roles and the Thai Economy. In P. V. Esterik (Ed.), *Women of Southeast Asia* (pp. 16-41). Detroit: Northern Illinois University
- Knodel, J., & Pothisiri, W. (2015). Intergenerational Living Arrangements in Myanmar and Thailand: A Comparative Analysis. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 30(1), 1-20. doi:10.1007/s10823-014-9254-5
- Lacmanovic, S., Buric, S. B., & Tijanic, L. (2016). *The Socio-economic Costs of Underemployment*. Paper presented at the Management Interantional Conference 2016, Pula, Croatia.
- Lanford, M., & Maruco, T. (2019). Six conditions for successful career academies. *The Phi Delta Kappan*, 100(5), 50-52. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/26614882>
- LaRossa, R. (1988). Fatherhood and Social Change. *Family Relations*, 37(4), 451-457. doi:10.2307/584119
- Laslett, P. (1997). Interpreting the Demographic Changes. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 352(1363), 1805-1809. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/56625>
- Lauterbach, A. (1977). Employment, Unemployment and Underemployment: A Conceptual Re-Examination. *The American Journal of Economics and Sociology*, 36(3), 283-298. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3486009>
- Liagouras, G., Protogerou, A., & Caloghirou, Y. (2003). Exploring Mismatches between Higher Education and the Labour Market in Greece. *European Journal of Education*, 38(4), 413-426. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1503731>
- Ling, J., & Chen, D. (2021). A probe into the talent training mode of vocational colleges with “1+X” certificate system based on credit Bank. *Journal of Contemporary Educational Research*, 5(6), 96-102. doi:10.26689/jcer.v5i6.2236
- Lippe, T. v. d., & Dijk, L. v. (2002). Comparative Research on Women's Employment. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 221-241. doi:10.1146/annurev.soc.28.110601.140833
- Maddocks, H. L. (2012). *Underemployment, Unemployment, and Mental Health*. (Doctor of Philosophy). The University of Western Ontario, Ontario, Canada. Retrieved from <https://ir.lib.uwo.ca/etd/476>

- Mason, A., Lee, R., & Jiang, J. X. (2016). Demographic dividends, human capital, and saving. *The Journal of the Economics of Ageing*, 7, 106-122.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2016.02.004>
- Mason, A., Lee, R., & Lee, S.-H. (2010). The Demographic Transition and Economic Growth in the Pacific Rim. In Takatoshi Ito and Andrew K. Rose (Ed.), *The Economic Consequences of Demographic Change in East Asia* (pp. 19-55): University of Chicago Press.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4093914>
- McCracken, M., & Murray, T. (2009). *The economic benefits of literacy : Evidence and implications for public policy*. London, Ont.: Canadian Language and Literacy Research Network.
- McMillen, D., Seaman, P., & Singell, L. (2007). A Mismatch Made in Heaven: A Hedonic Analysis of Overeducation and Undereducation. *Southern Economic Journal*, 73(4), 901-930. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20111934>
- Mead, G. H. (1934). Mind, self and society: from the standpoint of a social behaviorist. Retrieved from <http://livros01.livrosgratis.com.br/bu000001.pdf>
- Miller, D. A. (1981). The 'sandwich' generation: adult children of the aging. *Social Work*, 26(5), 419-423. doi:10.1093/sw/26.5.419
- Mincer, J. (1975). Education, experience, and distribution of earnings and employment: an overview. *Education, income, and human behavior*, 71-94.
- Moreno, J. L. (1961). The role concept, a bridge between psychiatry and sociology. *The American Journal of Psychiatry*, 118(6), 518-523.
- Moreno, J. L. (1978). *Who Shall Survive?: Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama*. Beacon, New York: Beacon House Inc.
- Morse, J. M. (2007). Sampling in grounded theory. In A. Bryant & K. Charmaz (Eds.), *Grounded theory* (pp. 229-244). Wiltshire: The Cromwell Press.
- Muntaner, C., Chung, H., Solar, O., Santana, V., Castedo, A., Benach, J., & the, E. N. (2010). A MACRO-LEVEL MODEL OF EMPLOYMENT RELATIONS AND HEALTH

INEQUALITIES. *International Journal of Health Services*, 40(2), 215-221.

Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/45131183>

Neugarten, B. L. (1974). Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 187-198. doi:10.1177/000271627441500114

Niyimbanira, F. (2016). Characterisation of Time-Related Underemployment in A South African Municipality: A Case of Bushbuckridge, Mpumalanga Province. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1), 116-132.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/317822978_CHARACTERISATION_OF_TIMERELATED_UNDEREMPLOYMENT_IN_A_SOUTH_AFRICAN_MUNICIPALITY_A_CASE_OF_BUSHBUCKRIDGE_MPUMALANGA

PROVINCE

O'Brien, M. (2009). Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 190-213. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40375960>

O'Bryan, A., Simons, K., Beyer, S., & Grove, B. (2000). *A framework for supported employment*. York: ork Publishing Services Ltd.

OECD. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 140). Retrieved from <https://doi.org/10.1787/1815199X>

OECD. (2015). *OECD Employment Outlook 2005*. Retrieved from <https://img.scoop.co.nz/media/pdfs/0506/OECD.pdf>

Parisotto, A., & Ray, N. (2017). *Rethinking macroeconomic policies for full employment and inclusive growth: Some elements*. Geneva: International Labour Office.

Park, H., Choi, J., Kim, J., & Hwang, J. (2019). The Academic Credit Bank System in the Republic of Korea: An effective medium for lifelong learning in higher

- education? *International Review of Education*, 65(6), 975-990.
doi:10.1007/s11159-019-09814-0
- Pilcher, J. (1994). Mannheim's Sociology of Generations: An Undervalued Legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495. doi:10.2307/591659
- Pratomo, D. S. (2015). The Analysis of Underemployment in Indonesia: Determinants and its Implication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 528-532. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.070>
- Quah, S. R. (2009). *Families in Asia: Home and kin*. London: Routledge.
- Rahadian, A. S., Prasetyoputro, P., Sitohang, M. Y., & Hafsari, T. A. (2020, 2020/02/22). *Paternity Leave: A Potential Policy for Improving Child Health*. Paper presented at the Proceedings of the 4th International Symposium on Health Research (ISHR 2019).
- Raymo, J. M. (2014). Demographic change and its impact on relationships in Japan and East Asia. In A. Abela & J. Walker (Eds.), *Contemporary issues in family studies: Global perspectives on partnerships, parenting and support in a changing world* (pp. 328–340). New York: John Wiley & Sons.
- Rice University. (2016, 22 March 2018). *Underemployment can lead to creativity and organizational commitment, according to study*. Retrieved from <https://phys.org/news/2016-09-underemployment-creativity-organizational-commitment.html#jCp>
- Rosenblat, A. (2016, 28 April 2018). *What Motivates Gig Economy Workers*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/11/what-motivates-gig-economy-workers>
- Ruiz-Quintanilla, S. A., & Claes, R. (1996). Determinants of Underemployment of Young Adults: A Multi-Country Study. *ILR Review*, 49(3), 424-438.
doi:10.1177/001979399604900303
- Schmid, G. (2017). Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies. In (pp. 1-15).
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, a Wiley brand.

- Shams, R. (1976). Employment policies in developing countries. *Intereconomics*, 11(12), 339-342. doi:10.1007/BF02929496
- Siegel, J. (1990). A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. by Peter Laslett. *Population and Development Review*, 16(2), 363-367. doi:10.2307/1971596
- Sigala, M. (2005). Part-time employment among women with preschool children: organizational cultures, personal careers and sense of entitlement. In D. M. Houston (Ed.), *Work-Life Balance in the 21st Century* (pp. 106-121). New York: Palgrave Macmillan.
- Siriboon, S., & Knodel, J. (1994). Thai elderly who do not coreside with their children. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 9(1), 21-38. doi:10.1007/BF00972063
- Spencer, D. A. (2013). Promoting High Quality Work: Obstacles and Opportunities. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 583-597. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/23433800>
- Statista. (2018, 21 March 2018). *Total underemployment rate in the Philippines from 2005 to 2015*. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/713011/philippines-underemployment-rate/>
- Sum, A., & Khatiwada, I. (2010). The Nation's Underemployed in the 'Great Recession' of 2007–09. *Monthly Labor Review*, 133, 3-15.
- Tadashi, F. (1989). *The Japanese social structure : its evolution in the modern century* (R. P. Dore, Trans.). Tokyo: University of Tokyo Press.
- Tasci, M. (2006). Recent trends in underemployment and determinants of underemployment in Turkey. *Suleyman Demirel Universitesi, Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Y, c11(S.1)*, 299-319.
- The world bank. (2015, 21 March 2018). *FAQs: Global Poverty Line Update*. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/topic/poverty/brief/global-poverty-line-faq>
- Tigges, L., & Tootle, D. M. (1993). Underemployment and Racial Competition in Local Labor Markets. *The Sociological Quarterly*, 34(2), 279-298.

- Trusty, J., Niles, S. G., & Carney, J. V. (2005). Education-Career Planning and Middle School Counselors. *Professional School Counseling, 9*(2), 136-143. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/42732657>
- Tseng, S.-F., & Ho, C.-C. (2002). New Economy, Underemployment, and Inadequate Employment. *The Journal of Information Society*(3), 215-237.
- Turpin, A. (2010). The Ideological Origins of the Women's College: Religion, Class, and Curriculum in the Educational Visions of Catharine Beecher and Mary Lyon. *History of Education Quarterly, 50*(2), 133-158.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2018, 21 March 2018). Labor force characteristics. Retrieved from <https://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#pterhttps://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#pter>
- UNESCO. (2015, 22 March 2018). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2016&locations=1W-XP-XD-XM&start=1990&view=chart>
- UNESCO. (2017, 22 March 2018). *Education*. Retrieved from [www.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/partners/ngos/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/partners/ngos/)
- UNESCO. (2021). Literacy. Retrieved from <https://en.unesco.org/themes/literacy>
- UNICEF. (2019). Child labour. Retrieved from <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/>
- United Nations. (2017, 23 September). Population by age and sex. Retrieved from <https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/>
- Van de Kaa, D. J. (1987). Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin, 42*(1), 1-59.
- Visher, M. G., Bhandari, R., & Medrich, E. (2004). High School Career Exploration Programs: Do They Work? *The Phi Delta Kappan, 86*(2), 135-138. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20441721>

- Vivatsurakit, T., & Vechbanyongratana, J. (2020). Returns to education among the informally employed in Thailand. *Asian-Pacific Economic Literature*, n/a(n/a), 1-18. doi:10.1111/apel.12284
- Wehman, P., & et al. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities*, 53-54, 61-72.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>
- Wilkins, R., & Wooden, M. (2011). Economic Approaches to Studying Underemployment. In D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (pp. 13-34). New York, NY: Springer New York.
- Wongboonsin, P., & et al. (2018). Care Relations in Southeast Asia: The Family and Beyond. In P. Wongboonsin & J. P. Tan (Eds.), *Synopsis and Way Forward* (pp. 339-356). Leiden: Brill.
- Wongboonsin, P., & Sutinyamanee, V. (2016). Support and assistance: Bonds of intergenerational family solidarity among hill tribe people in Northern Thailand. *Journal of Demography*, 32(2), 45-72.
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach, 6th Edition*. Boston: Cengage Learning.
- World Education. (2018, 22 March 2018). *Education Systems*. Retrieved from <http://www.worlded.org/WEIInternet/international/whoweserve/display.cfm?tid=1024&id=786>
- World Health Organization. (2012). The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL). Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>
- Yerger, D. B., & Julian, J. D. (2009). Assessing Rural Underemployment and Unemployment in Pennsylvania. In T. C. f. R. Pennsylvania (Ed.), *Studies on Unemployment and Underemployment in Rural Pennsylvania* (pp. 24-37). Harrisburg: The Center for Rural Pennsylvania.
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 49. 12-13.

- กรมการจัดหางาน. (2561). คู่มือการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน. กรุงเทพมหานคร:
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). พิธีประกาศเจตนารมณ์ “การเสริมพลังบทบาทหญิงและชายเพื่อการ
เลี้ยงดูบุตรอย่างมีคุณภาพ”. Retrieved from
<http://www.dop.go.th/th/gallery/1/2898>
- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2559). การบริหารสัญญาและการจ้างเหมาบุคคลธรรมดา ปฏิบัติงาน
ของรัฐ. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ: กรุงเทพมหานคร.
- กรมประชาสัมพันธ์. (2556, 3 พฤษภาคม 2560). ประวัติความเป็นมา. Retrieved from
<http://nbt.prd.go.th/derivate.html>
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). คู่มือแผนงานยูวชนสร้างชาติ.
Retrieved from
http://www2.tistr.or.th/projects/mhesi/document/manual_project.pdf
- กระทรวงแรงงาน. (2560, 25 มีนาคม 2561). ก.แรงงาน สนับสนุนวันลาเลี้ยงดูบุตร. Retrieved
from <http://www.mol.go.th/content/57895/1489146794>
- กระทรวงแรงงาน. (2562). การใช้แรงงานเด็ก. Retrieved from
<https://www.mol.go.th/employee/childwork/>
- กระทรวงแรงงาน. (2564). ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงาน
นอกระบบ พ.ศ. (ฉบับปรับปรุงหลังจากรับฟังความคิดเห็น). Retrieved from
[https://www.mol.go.th/news/สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ-พ-ศ-และรายงานผลการวิเคราะห์
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย/ร่างปรับปรุงหลังรับฟังความคิดเห็น/](https://www.mol.go.th/news/สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ-พ-ศ-และรายงานผลการวิเคราะห์
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย/ร่างปรับปรุงหลังรับฟังความคิดเห็น/)
- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). จะดีแค่ไหนถ้า 'พ่อลาคลอด' ได้ 98 วัน. Retrieved from
<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/932221>
- กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. (2560, 9 มีนาคม 2561). ใครๆ ล้วนอยากเป็น gig และใครๆ ก็เป็น gig ได้
รายได้ประมาณ 15,000-50,000 บาท/เดือน. Retrieved from
<https://thaipublica.org/2017/11/eic-research-series-gig/>
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2560, 3 พฤษภาคม 2560). รวมประวัติความเป็นมา. Retrieved from
<https://www.pea.co.th/เกี่ยวกับเรา/ประวัติความเป็นมา/รวมประวัติความเป็นมา>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2556). แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2549). สังคม สว. (ผู้สูงวัย). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คะโยะโกะ อุเอะโนะ. (2554). บุญคุณคนรับใช้ (สิงคโปร์) (วรวุฒิ สุวรรณระดา และ อรรถยา สุวรรณระดา, Trans.). In เอะมิโกะ โอะชิเอะอิ & คะโยะโกะ อุเอะโนะ (Eds.), วิถีครอบครัวชาวเอเชีย ในศตวรรษที่ 21 (pp. 20-22). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559ก). การทำงาน. In สุขภาพคนไทย 2559 (pp. 14-15). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559ข). เจเนอเรชันในประเทศไทย. In สุขภาพคนไทย 2559 (pp. 12-13). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559ค). ทำความรู้จักคนต่างรุ่น ต่าง "เจเนอเรชัน". In สุขภาพคนไทย 2559 (pp. 10-11). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560, 4 พฤษภาคม 2560). ประวัติจุฬาฯ. Retrieved from <http://www.chula.ac.th/about/history>
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). คอร์สเรียน. Retrieved from <https://mooc.chula.ac.th/courses>
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2559). เจนวาย ในที่ทำงาน : จะอยู่หรือจะไป? ประชากรและการพัฒนา, 36(2), 4.
- ชลธิชา อัครนิรันดร์, & วิราภรณ์ โพธิศิริ. (2561). ลักษณะการอยู่อาศัยของประชากรสูงวัยในประเทศไทย. In พัชราวลัย วงศ์บุญสิน & เกื้อ วงศ์บุญสิน (Eds.), การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคมในประเทศไทย และอาเซียน+3 (pp. 169-203). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาย โพลิตา. (2552). บทใหม่โรง เกิดอะไรขึ้นกับครอบครัว? In ชาย โพลิตา & สุชาดา ทวีสิทธิ์ (Eds.), "ครอบครัวไทย" ในสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านทางสังคมและประชากร ประชากรและสังคม 2552 (pp. 1-15). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไชยันต์ ไชยพร. (2557). จอน เอลสเตอร์ กับทฤษฎีการเลือกอย่างเป็นเหตุเป็นผล. กรุงเทพมหานคร: หจก. ภาพพิมพ์.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และฐิติมา ชูเชิด. (2556, 27 กันยายน 2560). บทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของไทย. Retrieved from https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/SymposiumDocument/Paper2_Thai_2556.pdf

- ตริงษา เกล้าละม่อม. (2534). สภาพการณ์และลักษณะของการใช้วิทยุติดตามตัวในประเทศไทย. (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2552). โลก *Modern & Post modern*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ปกป้อง จันวิทย์. (2558, 4 พฤษภาคม 2560). อ่าน ความเป็นไทย 12 ประการ. Retrieved from <http://pokpong.org/writing/on-thainess/>
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. (2559, 7 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 284 ง. 14-15.
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ. (2561, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 24. 1-85.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2560, 9 มีนาคม 2561). แรงงานขาดแคลน! บิ๊กซี-เทสโก้-เซ็นทรัล-เดอะมอลล์ จ้าง "วัยเกษียณ-คนพิการ" ทำงานเพิ่ม. Retrieved from https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1498483689
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2561, 25 มีนาคม 2561). ปรับปรุงคุณภาพชีวิต! เกาหลีใต้ลดชั่วโมงการทำงาน บังคับใช้ 1 ก.ค.นี้ ด้านแรงงานกังวลทำน้อยเงินลด. Retrieved from <https://www.prachachat.net/world-news/news-124010>
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 31-48.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนวงศ์. (2552). มิติประชากรและครอบครัวของคนสองรุ่น. In ชาย โปธิสิตา & สุซาดา ทวีสิทธิ์ (Eds.), ครอบครัวไทย" ในสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านทางสังคมและประชากร ประชากรและสังคม 2552 (pp. 18-27). นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2560, 9 มีนาคม 2561). เปิด 5 งานต้องการจ้าง "ผู้สูงอายุ". Retrieved from <http://www.manager.co.th/OOL/Viewnews.aspx?NewsID=9600000036973>
- พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541. (2541, 24 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 15. 16-30.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74. 1-23.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553. (2553, 16 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127 ตอนที่ 70. 1-16.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562. (2562, 5 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 43 ก. 21-29.

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 8. 1-44.
- พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464. (2464, 23 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 38. 246-289.
- พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523. (2523, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158. 31-36.
- พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (2545, 18 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 116 ก. 1-28.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ. (2557, 27 กันยายน 2560). การพัฒนาระบบการศึกษาอาชีพและการเรียนรู้นอกระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/1bJrtTa01_kxb210dVsAp7lfAOJ8YsCzL/view
- เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ และคณะ. (2546). การทำงานตำราของแรงงานไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภคพงศ์ อุดมกัลยารักษ์. (2556, 4 พฤษภาคม 2560). ย้อนรอยโทรทัศน์ไทยก่อนเข้าสู่ยุคทีวีดิจิทัล. Retrieved from <http://news.voicetv.co.th/thailand/84120.html>
- ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ตาราวุฒิมานประภรณ์. (2557). โลฟสไตล์ แผนการดำเนินชีวิตกับแนวคิดการมีบุตรของคนเจนเอเรชันวาย. In ยุพิน วรสิริอมร, จงจิตต์ ฤทธิรงค์, ศุทธิดา ชวนวัน, & พงนา หันจางสิทธิ์ (Eds.), ประชากรและสังคม 2557: การเกิดกับความมั่นคงในประชากรและสังคม (pp. 213-231). นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- มนทกานต์ ฉิมมามี และคณะ. (2562). โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนสิการ กาญจนะจิตรา, กัญญาพัชร สุทธิเกษม, & รินา ต๊ะดี. (2560). เมื่องานรัดตัว จะสร้างครอบครัวได้อย่างไร: สมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2564). การสมัครเข้าศึกษา การรับบุคคลภายนอก. Retrieved from <https://admission.kmutt.ac.th/apply/non-aged-group>
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2562). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษาแบบตลาดวิชา พ.ศ. 2562. Retrieved from <https://gennext.tu.ac.th/ui/about>
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2564). โครงการบริการการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาประเภทเก็บสะสมหน่วยกิตจากคอร์สอบรมระยะสั้นที่สามารถโอนเทียบปริญญาตรีเมื่อศึกษาครบ

- ตามหลักสูตร (ปริญญาตรีวันเสาร์-วันอาทิตย์). Retrieved from https://bas.swu.ac.th/group_home?group=creditbank
- มิชิโยะ ฟุจิตะ. (2554). ร่วมเลี้ยงเคียงกันทั้งเครือญาติ (ใต้หวัน) (วรเวศม์ สุวรรณระดา และ อรรถยา สุวรรณระดา, Trans.). In เอะมิโกะ โอะชิเอะอิ & คะโยะโกะ อุเอะโนะ (Eds.), วิถีครอบครัวชาวเอเชีย ในศตวรรษที่ 21 (pp. 70-73). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40. 1-90.
- รัตนา สายคณิต. (2539). มหเศรษฐศาสตร์วิเคราะห์: จากทฤษฎีสู่นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2549). ศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: หจก. ไอเดีย สแควร์.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2557). พจนานุกรมศัพท์ประชากรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- วรชัย ทองไทย. (2552). มองสังคมอเมริกันผ่านคน “รุ่น” ต่าง ๆ. In ชาย โพธิสิตา & สุชาดา ทวีสิทธิ์ (Eds.), "ครอบครัวไทย" ในสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านทางสังคมและประชากร ประชากรและสังคม 2552 (pp. 1-15). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรเวศม์ สุวรรณระดา. (2559). ชาญชรา ก้าวสู่สังคมสูงวัยด้วยความรู้และปัญญา. กรุงเทพมหานคร: หจก. ภาพพิมพ์.
- วารกรณ์ สามโกเศศ. (2558, 9 มีนาคม 2561). *Gig Economy*. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635508>
- วาริรัตน์ ผาสุก. (2539). การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในประเทศไทย ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พุทธศักราช 2475 ถึง พุทธศักราช 2488. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2557, 4 พฤษภาคม 2560). สิทธิมนุษยชนกับสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา. Retrieved from http://118.174.12.141/document/documents/documents/Presentation_44.pdf
- วิราภรณ์ โพธิศิริ และคณะ. (2559). โครงการศึกษาต้นแบบของการบูรณาการระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาอิสัย.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2548). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ปานอุทัย และคณะ. (2563). การสังเคราะห์ข้อเสนอระบบการดูแลแบบประคับประคองในเขตเมืองของจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์และคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวอิสรา. (2560, 25 มีนาคม 2561). สวีเดนให้พ่อลาเลี้ยงลูก 3 เดือน ทูตฯชี้สร้างความเสมอภาค-หญิงมีความสุขมากขึ้น. Retrieved from <https://www.isranews.org/isranews-news/54625-62514.html>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560, 4 พฤษภาคม 2560). ประวัติความเป็นมา. Retrieved from <http://www.vec.go.th/เกี่ยวกับสอศ/ประวัติความเป็นมา.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560, 21 มีนาคม 2561). ความยากจนและการกระจายรายได้ (ชุดปัจจุบัน). Retrieved from http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=13
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2559). NEW GEN IS NOW คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.
- สำนักงานประกันสังคม. (2562). กองทุนประกันสังคม. Retrieved from https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/45e217178d3833079890a2541305fc78.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547, 21 มีนาคม 2561). นิยาม “ผู้มีงานทำ”. Retrieved from http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_2-2-1-def.html
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553ก). การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี 2552 (ฉบับปรับปรุงโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553ข). การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ฉบับแปลจาก *International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555ก, 12 มีนาคม 2561). คำจำกัดความโครงการ: ชั่วโมงทำงาน.

Retrieved from

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=59#start0>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555ข, 12 มีนาคม 2561). คำจำกัดความโครงการ: สถานภาพการทำงาน.

Retrieved from

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=59&defprodefId=738>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555ค, 12 มีนาคม 2561). คำจำกัดความโครงการ: อาชีพ. Retrieved

from

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=59&defprodefId=736>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555ง, 12 มีนาคม 2561). คำจำกัดความโครงการ: อุตสาหกรรม.

Retrieved from

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=59&defprodefId=737>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558a). การทำงานต่ำกว่าระดับของประชากร พ.ศ. 2558.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558b). คู่มือการปฏิบัติงานสนามโครงการสำรวจภาวะการทำงานของ

ประชากร (ฉบับปรับปรุง): สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานใน

ประเทศไทย ช่วงปี 2560-2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560ก). ตัวชี้วัดแรงงาน พ.ศ. 2550 – 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน

สถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560ข, 27 กันยายน 2560). สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2543.

Retrieved from http://popcensus.nso.go.th/table_stat.php?yr=2543

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560ค, 27 กันยายน 2560). สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553.

Retrieved from http://popcensus.nso.go.th/table_stat.php?yr=2553

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560ง, 3 พฤษภาคม 2560). ภาคผนวก ก ระเบียบวิธี. Retrieved from

<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs59/MethodologyO3.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560จ). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

ท้าวราชาอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560ฉ). แบบสอบถาม การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ท้าวราชาอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2560. Retrieved from

<http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/ภาวะการทำงานของประชากร60/ไตรมาส%203/แบบสอบถาม.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561ก, 5 มีนาคม 2561). อัตราการว่างงานเป็นรายไตรมาส พ.ศ. 2555 - 2560. Retrieved from

http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_02_19_TH_xlsx

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุกัญญา มีสกุลทอง และพัชรวาลัย วงศ์บุญสิน. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลาของกำลังแรงงานต่างรุ่นในประเทศไทย. Paper presented at the การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2560, ประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย. (2559). เด็กจบใหม่สายสังคมศาสตร์นำห้วง ปี 60 เสี่ยงตกงานสูง. Retrieved from <https://news.thaipbs.or.th/content/258875>

โชนชันอุค. (2554). ร่วมเลี้ยงเคียงกันทั้งเครือญาติ (ใต้หวัน) (วรรณคดี สุวรรณระดา และ อรรถยา สุวรรณระดา, Trans.). In เอะมิโกะ โอะชิเอะอิ & คะโยะโกะ อุเอะโนะ (Eds.), วิถีครอบครัวชาวเอเชีย ในศตวรรษที่ 21 (pp. 44-46). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.