

การวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย : กรณีศึกษา

สถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาประชากรศาสตร์

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

The Principle Employment Factors Analysis of The Aging Workforce : Case Study of Firms on the Stock Exchange of Thailand.

Flying Officer Pimpawan Wisedsri



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

College of Population Studies

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงาน
ประชากรวัยทำงานวัยปลาย : กรณีศึกษาสถาน
ประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

โดย

เรืออากาศโทหญิงพิมพ์วรรณ วิเศษศรี

สาขาวิชา

ประชากรศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

.....คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทม สุคนธมาน)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รักชนก คชานุกูล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช สุนทรชวกานต์)

พิมพ์วรรณ วิเศษศรี : การวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงาน
 วัยปลาย : กรณีศึกษาสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 (The Principle Employment Factors Analysis of The Aging Workforce : Case
 Study of Firms on the Stock Exchange of Thailand.) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
 ศ. ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา, หน้า.

เนื่องจากประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดอีกประมาณ 20 ปี
 ข้างหน้า ความไม่สมดุลในโครงสร้างอายุประชากรอาจส่งผลให้ขาดแคลนประชากรวัยแรงงานได้
 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงาน
 ประชากรวัยทำงานวัยปลาย และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ
 ลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญ
 ต่อปัจจัยหลักที่ใช้จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้าน
 นโยบายการจ้างแรงงาน โดยใช้ข้อมูลรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2559 กลุ่มตัวอย่าง 614 แห่งและมีการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 136
 แห่ง คิดเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ 90% ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการกว่าร้อยละ 70 มีการ
 จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว และส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยต่อความต้องการจ้าง
 งานประชากรวัยทำงานวัยปลายจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านประสบการณ์และความชำนาญในการ
 ทำงาน ด้านภาระรับผิดชอบงาน ด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ด้านความสามารถของนายจ้างใน
 การจ่ายค่าตอบแทน ด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ด้านความพร้อมในการ
 ทำงานเต็มเวลา ด้านความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการศึกษา และด้านเพศ หากแต่สถาน
 ประกอบการบางลักษณะ อาทิ กลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและจำหน่ายกลับให้ค่าความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้าน
 ภาระรับผิดชอบงาน สถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 50-200 คนให้ค่าความสำคัญใน
 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์แทนปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย นอกจากนี้
 หากพิจารณาองค์ประกอบของสถานประกอบการโดยวิธีถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่มพบว่า ลักษณะของ
 สถานประกอบการ ที่ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ (ผู้ผลิต ผู้ผลิตและจำหน่าย บริการ) ทุนจ
 ทะเบียน สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน และตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจ
 ตัดสินใจจ้างแรงงาน มีอิทธิพลต่อการพิจารณาจ้างงานในปัจจุบันหลัก 4 ด้านคือ ด้านประสบการณ์และ
 ความชำนาญในการทำงาน ด้านภาระรับผิดชอบงาน ด้านสภาพร่างกาย และด้านประสบการณ์การ
 ฝึกอบรมและความรู้ในงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

สาขาวิชา ประชากรศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2560

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5586956051 : MAJOR DEMOGRAPHY

KEYWORDS: AGEING WORKFORCE / FIRMS / ANALYTIC HIERARCHY PROCESS /
MULTINOMIAL LOGISTIC REGRESSION ANALYSIS / PRINCIPLE EMPLOYMENT FACTORS

PIMPAWAN WISEDSRI: The Principle Employment Factors Analysis of The Aging
Workforce : Case Study of Firms on the Stock Exchange of Thailand.. ADVISOR:
PROF. WORAWET SUWANRADA, Ph.D., pp.

Thailand is projected to become Super Ageing Society in the next 20 years. The ageing structure imbalance may result in lack of labor force. The objectives of research were to analyze how employers prioritize the ageing workforce and to analyze the relationship between the characteristics of the firm and position of the decision makers in employment policy. The population in this study was purposive in the decision makers who have had authority in the employment policy, recruitment, and other labor activities. Also using data of June 22, 2016, 614 firms were contacted and 136 respondents were replied, with 90% of confidence level. The result indicated that more than 70 percent of all firms have already employed ageing workforce. The priority of the ageing workforce employment factors which had the highest score were working experience and working skill. The next factors were responsibility, availability of physical condition, payment ability, job training and knowledge, full time working readiness, computer ability, education, and gender. However, some of firms, such as manufacturer and distributor group had the highest score was responsibility. The firms which have 50-200 staffs had computer ability factor instead of availability of physical condition. In addition, the firms' composition based on Multinomial Logistic Regression showed that the business group (manufacturer, manufacturer and distributor, service), authorized capital, current situation of ageing employment, and the position of the decision-makers influence the probability of level of importance of working experience and working skill, responsibility, availability of physical condition, and job training and knowledge which were significant at the level of 0.1.

Field of Study: Demography

Student's Signature

Academic Year: 2017

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาของ ศ.ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา อาจารย์ที่ปรึกษาดุชฎินิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งท่านยังช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการดำเนินงาน เพื่อให้การทำดุชฎินิพนธ์ดำเนินต่อไปได้ และขอขอบพระคุณประธาน กรรมการ รศ.ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ กรรมการทุกท่าน ผศ.ดร.ปัทพร สุคนธมาน รศ.ดร.นงนุช สุนทรชวกันต์ และ อ.ดร. รักชนก คชานุกูล ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ งานวิจัย นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารและผู้มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างงานของ สถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทุกท่าน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการทำ ดุชฎินิพนธ์นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัว ขอขอบคุณ คุณปวโรธโร ไชยเพชร ที่ให้โอกาสให้ได้รับการศึกษาและช่วยเหลือทุกด้าน รวมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดต่อผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	1
สารบัญรูปภาพ.....	2
สารบัญตาราง.....	5
บทที่ 1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	9
1.1 สถานการณ์การสูงวัยของประชากรโลกและประชากรไทย.....	9
1.2 การขาดแคลนประชากรวัยทำงานกับการจ้างแรงงานสูงอายุ.....	12
1.3 คำถามการวิจัย.....	21
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	21
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	21
1.6 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	23
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	25
บทที่ 2 แนวคิดเชิงทฤษฎี.....	26
2.1 แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรและพัฒนาทักษะการทำงาน.....	26
2.2 แนวคิดปัจจัยกำหนดการจ้างงาน.....	31
2.3 รูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุ.....	37
2.4 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ.....	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุ.....	44
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีวิจัย.....	54

3.1	กรอบแนวคิด.....	54
3.2	สมมติฐานของการวิจัยในส่วนของ “การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ”	56
3.3	สมมติฐานของการวิจัยในส่วนของ “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาการจ้างแรงงานวัยปลาย”	56
3.4	ระเบียบวิธีวิจัย.....	59
3.4.1	แหล่งที่มาของข้อมูล.....	59
3.4.2	ประชากรในการศึกษา.....	60
3.4.3	นิยามศัพท์.....	63
3.4.4	นิยามตัวแปร.....	64
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
3.5.1	การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive Statistics).....	67
3.5.2	วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP).....	67
3.5.3	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ที่มีผลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	76
บทที่ 4 ผลการศึกษาลักษณะการดำเนินการ และสถานการณ์การจ้างงาน		
ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ		78
4.1	ลักษณะการดำเนินการของสถานประกอบการ.....	78
4.2	สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ.....	80

4.3	สรุปผลการศึกษาศาสนาการณการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลาย ระหว่างสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างในปัจจุบันและสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง	98
บทที่ 5	ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analtic Hierarchy Process; AHP).....	111
5.1	การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการในภาพรวม.....	113
5.2	การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายตามรายลักษณะของสถานประกอบการ.....	116
5.3	สรุปการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	139
บทที่ 6	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยวิธี Multinomial Logistic Regression.....	142
6.1	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสภการณและความชำนาญในการทำงานของประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	152
6.2	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานของประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	158
6.3	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายของประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ.....	161
6.4	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสภการณการฝึกอบรมและความรู้ในงานของประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	165
6.5	สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชกรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ.....	167
บทที่ 7	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	170

7.1 สรุปผลการศึกษา	170
7.2 อภิปรายผลการศึกษา	178
7.3 ข้อจำกัดในการศึกษา	191
7.4 ข้อเสนอแนะ	191
.....	196
รายการอ้างอิง.....	196
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	205
ภาคผนวก ข สมการในการวิเคราะห์ multinomial logistic regression	224
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	227



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1-1	การคาดประมาณประชากรในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2025.....	9
แผนภูมิที่ 1-2	การคาดประมาณประชากรในประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2025	10
แผนภูมิที่ 1-3	อัตราส่วนพึ่งพิงผู้สูงอายุของกลุ่มประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ค.ศ. 1950 ค.ศ. 2000 ค.ศ. 2015 ค.ศ. 2025 และค.ศ. 2050.....	11
แผนภูมิที่ 1-4	อัตราส่วนเกือหนุนผู้สูงอายุของกลุ่มประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ค.ศ. 1950 ค.ศ. 2000 ค.ศ. 2015 ค.ศ. 2025 และค.ศ. 2050.....	12
แผนภูมิที่ 1-5	อัตราการจ้างแรงงานอายุ 55-64 ปี (% ของกลุ่มอายุ) ของกลุ่มประเทศที่พัฒนา แล้ว ค.ศ. 2002 ค.ศ. 2007 และค.ศ. 2012	14
แผนภูมิที่ 1-6	อัตราการจ้างแรงงานอายุ 65-69 ปี (% ของกลุ่มอายุ) ของกลุ่มประเทศที่พัฒนา แล้วค.ศ. 2002 ค.ศ. 2007 และค.ศ. 2012.....	14
แผนภูมิที่ 1-7	จำนวนกำลังแรงงานและผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2552-2557.....	15
แผนภูมิที่ 1-8	ร้อยละการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรสูงอายุไทย พ.ศ. 2537-2557....	17
แผนภูมิที่ 1-9	ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ที่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2544-2556	17

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปที่ 3-1	แผนภูมิลำดับชั้นปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายตามความต้องการ	55
รูปที่ 3-2	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานที่มีผลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาการจ้างแรงงานวัยปลาย.....	56
รูปที่ 3-3	แผนภูมิลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์สมมติที่สร้างขึ้น	72
รูปที่ 4-1	ร้อยละประเภทของสถานประกอบการ	78
รูปที่ 4-2	ร้อยละประเภทการจ้างงานพนักงานทั่วไปของสถานประกอบการ	79
รูปที่ 4-3	อายุเฉลี่ยของพนักงานของสถานประกอบการ	79
รูปที่ 4-4	ร้อยละการกำหนดอายุเกษียณตามข้อบังคับของสถานประกอบการ	80
รูปที่ 4-5	สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณของสถานประกอบการ	80
รูปที่ 4-6	ร้อยละด้านระยะเวลาระหว่างที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเกษียณไปแล้ว.....	81
รูปที่ 4-7	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะบุคลากรที่สถานประกอบการ	82
รูปที่ 4-8	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยปลาย	83
รูปที่ 4-9	ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยปลายในตำแหน่งงานต่าง ๆ	83
รูปที่ 4-10	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะสัญญาการจ้างประชากรวัยปลาย.....	84
รูปที่ 4-11	ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยปลายโดยมีการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน.....	85
รูปที่ 4-12	ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยปลายในส่วนของข้อกำหนดเวลาทำงาน.....	85
รูปที่ 4-13	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการให้แก่ประชากรวัยปลาย	86
รูปที่ 4-14	ร้อยละของสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด.....	87
รูปที่ 4-15	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม	87

รูปที่ 4-16	ร้อยละของสถานประกอบการที่เลือกตอบคำถามเกี่ยวกับข้อดีหรือจุดเด่น	89
รูปที่ 4-17	ร้อยละของสถานประกอบการที่เลือกตอบคำถามเกี่ยวกับอุปสรรคหรือข้อจำกัด.....	89
รูปที่ 4-18	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับจุดเด่นของประชากรวัยปลาย.....	91
รูปที่ 4-19	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดของประชากรวัยปลาย.....	91
รูปที่ 4-20	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติยอมรับประชากรวัยปลายเข้าสู่การทำงาน	92
รูปที่ 4-21	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะบุคลากร.....	92
รูปที่ 4-22	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยปลาย	93
รูปที่ 4-23	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านตำแหน่งที่จะจ้างประชากรวัยปลาย	94
รูปที่ 4-24	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะสัญญาจ้างประชากรวัยปลาย	95
รูปที่ 4-25	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจ่ายค่าจ้างประชากรวัยปลาย.....	95
รูปที่ 4-26	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านกำหนดเวลาทำงานของประชากรวัย ปลาย	96
รูปที่ 4-27	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจัดสวัสดิการให้กับประชากรวัย ปลาย	96
รูปที่ 4-28	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย กำหนด.....	97
รูปที่ 4-29	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	98
รูปที่ 4-30	ระยะเวลาระหว่างที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเกษียณไปแล้วจนกระทั่งกลับเข้าสู่ ตลาดแรงงานและยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน	99
รูปที่ 4-31	ข้อดีหรือจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน	100
รูปที่ 4-32	อุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน.....	101
รูปที่ 4-33	ลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	102
รูปที่ 4-34	ลักษณะบุคลากร.....	103
รูปที่ 4-35	ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย	104

รูปที่ 4-36	ลักษณะสัญญาณการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	105
รูปที่ 4-37	การจ่ายค่าจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	106
รูปที่ 4-38	กำหนดเวลาทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	107
รูปที่ 4-39	การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน.....	108
รูปที่ 4-40	การจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	109
รูปที่ 4-41	สวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐาน.....	110
รูปที่ 5-1	ตัวแปรปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ.....	112
รูปที่ 5-2	เส้นทางการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ.....	112
รูปที่ 5-3	ร้อยละประเภทของสถานประกอบการ.....	121
รูปที่ 5-4	ร้อยละกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการ.....	123
รูปที่ 5-5	สรุปการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ แบ่งตามประเภท กลุ่มธุรกิจ และหมวดธุรกิจ.....	140
รูปที่ 6-1	กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อโอกาสที่จะให้ความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	143
รูปที่ 7-1	สรุปลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	173
รูปที่ 7-2	เส้นทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการ Multinomial Logistic Regression.....	177

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1-1 จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของสถานประกอบการ จำแนกตามภาค พ.ศ. 2549 พ.ศ. 2551 และพ.ศ. 2556	16
ตารางที่ 1-2 สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำในระบบนอกระบบทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2548-2556.....	18
ตารางที่ 1-3 จำนวนประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม และแรงงานในระบบนอกระบบ พ.ศ. 2554 พ.ศ. 2555 และพ.ศ. 2556	19
ตารางที่ 3-1 จำนวนและสถานะของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2559.....	62
ตารางที่ 3-2 การจำแนกกลุ่มของสถานประกอบการ.....	62
ตารางที่ 3-3 การเปรียบเทียบปัจจัยหลักในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	69
ตารางที่ 3-4 การเปรียบเทียบปัจจัยหลักในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	70
ตารางที่ 5-1 ลำดับค่าความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้	113
ตารางที่ 5-2 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ Consistency Index (CI) และอัตราส่วนความสอดคล้องหรือ Consistency Ratio (CR).....	115
ตารางที่ 5-3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ.....	117
ตารางที่ 5-4 ภาพรวมสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย (หลังเกษียณอายุ ตามข้อบังคับของสถานประกอบการ).....	118
ตารางที่ 5-5 สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย (หลังเกษียณอายุ ตามข้อบังคับของสถานประกอบการ) จำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ.....	118
ตารางที่ 5-6 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการตามสถานการณ์การจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ ..	120
ตารางที่ 5-7 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ	122

ตารางที่ 5-8 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย และกลุ่มบริการ	123
ตารางที่ 5-9 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต จำแนกตามหมวดธุรกิจ.....	126
ตารางที่ 5-10 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย จำแนกตามหมวดธุรกิจ	130
ตารางที่ 5-11 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบริการ จำแนกตามหมวดธุรกิจ	133
ตารางที่ 5-12 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการจำแนกตามทุนจดทะเบียน	137
ตารางที่ 5-13 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการจำแนกตามระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์.....	138
ตารางที่ 5-14 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนพนักงาน.....	139
ตารางที่ 6-1 ตัวอย่างการคำนวณคะแนนความสำคัญทางด้านเพศ.....	147
ตารางที่ 6-2 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) โดย Crosstabs และ Pearson chi- square	148
ตารางที่ 6-3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) โดย Crosstabs และ Pearson chi- square	149
ตารางที่ 6-4 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์สมการ	150
ตารางที่ 6-5 ตัวแปรตามจากผลการวิเคราะห์จากกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) จำนวน 7 ปัจจัยที่นำมาใช้ใน Multinomial Logistic Regression ..	150
ตารางที่ 6-6 ค่านัยสำคัญ (Sig.) และค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ (Pseudo R ²) ของสมการที่ใช้ในการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญ 0.1.....	152
ตารางที่ 6-7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความ ชำนาญในการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	153

ตารางที่ 6-8 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสพการณ์และความ ชำนาญในการทำงาน	157
ตารางที่ 6-9 ปัจจัยที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานของ ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	158
ตารางที่ 6-10 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน... ..	161
ตารางที่ 6-11 ตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพ ร่างกายของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	162
ตารางที่ 6-12 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพ ร่างกาย	164
ตารางที่ 6-13 ตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสพการณ์การ ฝึกอบรมและความรู้ในงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ	165
ตารางที่ 6-14 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสพการณ์การ ฝึกอบรมและความรู้ในงาน	167
ตารางที่ 6-15 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ความสำคัญต่อปัจจัย ความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย.....	169
ตารางที่ 7-1 สรุปผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลายตามลักษณะของสถานประกอบการ.....	174
ตารางที่ 7-2 การพิจารณาปัจจัยสำคัญหลักของสถานประกอบการในข้อดีและข้อจำกัดของการ จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย	184
ตารางที่ 7-3 สรุปผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลายด้วยวิธี Analytic Hierarchy Process (AHP) และผลการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression.....	190

ตารางที่ ข- 1	สมการทางเลือก โดยระบุตัวแปรอิสระ (X) ในแต่ละสมการ.....	224
ตารางที่ ข- 2	ตัวแปรตาม (Y) ในการศึกษา หมายถึงปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานวัยทำงานวัยปลาย.....	224
ตารางที่ ข- 3	การให้ความหมายของระดับตัวแปรตาม.....	225
ตารางที่ ข- 4	ค่านัยสำคัญ (Sig.) และค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ (Pseudo R ²) เพื่อใช้เป็นสมการในการศึกษา	225



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

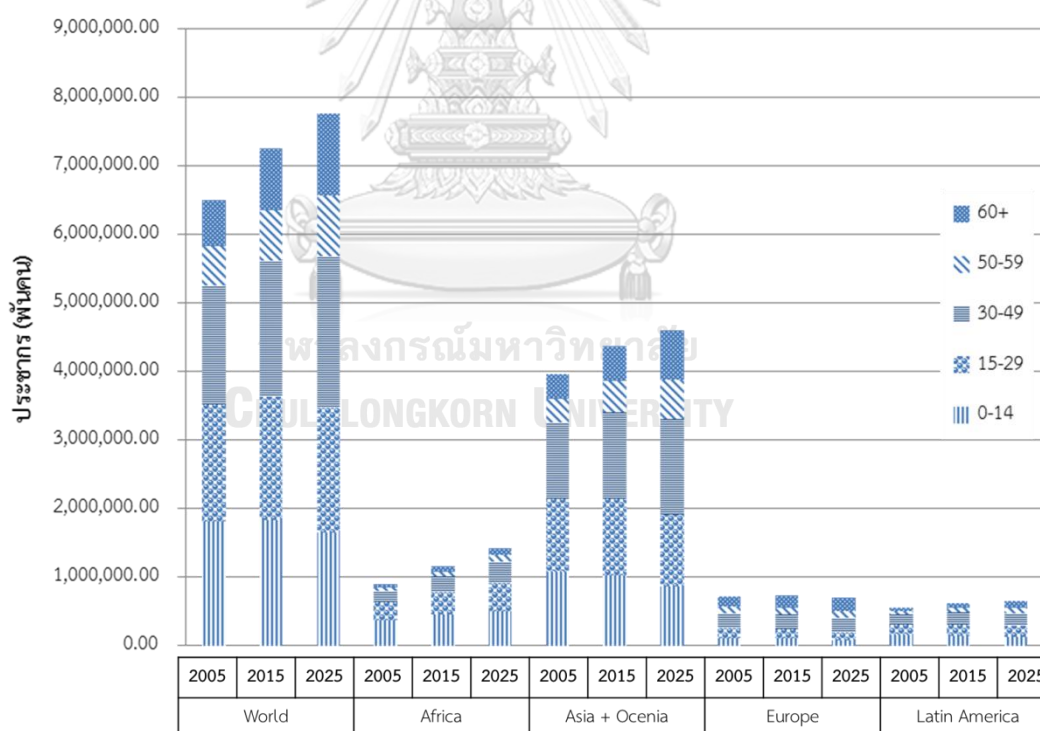
บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

1.1 สถานการณ์การสูงวัยของประชากรโลกและประชากรไทย

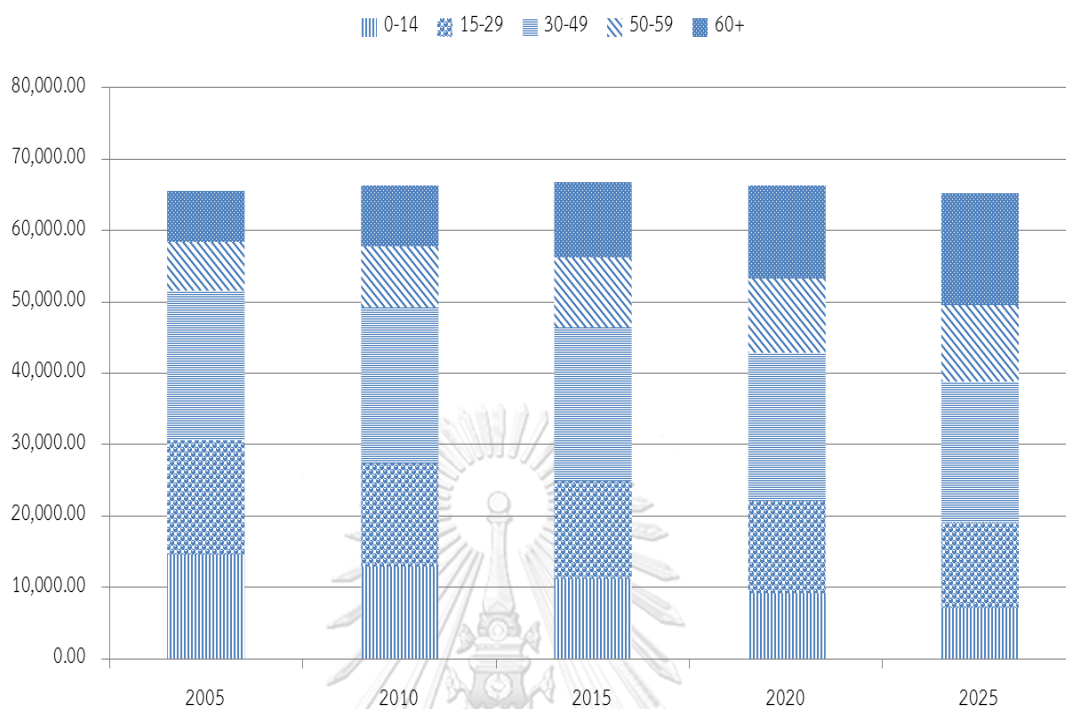
สถานการณ์ทางประชากรโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 6,127.7 ล้านคนในปีพ.ศ. 2543 เป็น 8,083.4 ล้านคนในปีพ.ศ. 2568 โดยประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 15 ในขณะที่ประชากรวัย 0-14 ปีกลับมีสัดส่วนที่ลดลงจากร้อยละ 30.1 เป็นร้อยละ 24.2 (United Nations, 2012; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545) นอกจากนี้การคาดประมาณประชากรของ United Nations (2013a) ในแผนภูมิที่ 1-1 และแผนภูมิที่ 1-2 แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างอายุทางประชากรมีการเปลี่ยนแปลงจากการเป็นประชากรวัยเด็กในอดีตมาเป็นประชากรสูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และกลุ่มประเทศต่าง ๆ ของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นประชากรสูงอายุในทิศทางเดียวกัน

แผนภูมิที่ 1-1 การคาดประมาณประชากรในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2025



ที่มา: United Nations (2013a)

แผนภูมิที่ 1-2 การคาดประมาณประชากรในประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005-2025



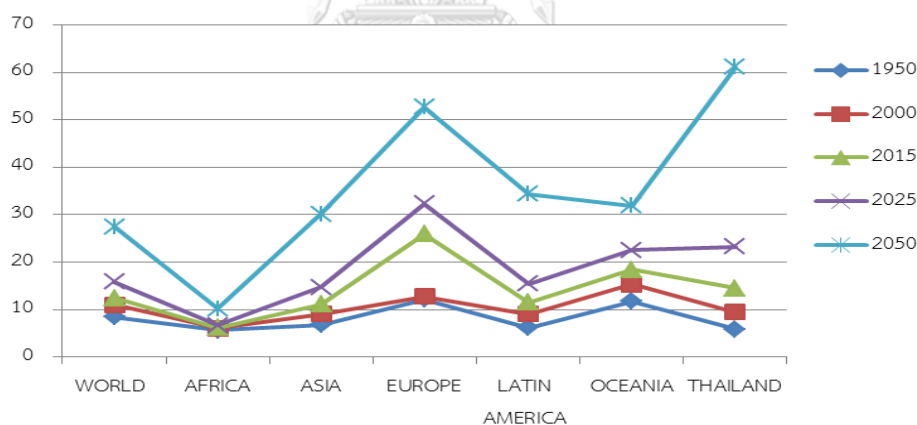
ที่มา: United Nations (2013a)

จากแผนภูมิที่ 1-2 พบว่าประเทศไทยมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่คล้ายคลึงกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโลก โดยประเทศไทยเข้าสู่การเป็น “สังคมสูงวัย (Aging Society)” นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 คือ การที่ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13 ในปีพ.ศ. 2553 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554a) นอกจากนี้การคาดประมาณประชากรในปีพ.ศ. 2564 พบว่าประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Compleat Aged Society)” คือการที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ (กรมสุขภาพจิต, 2557) และในปีพ.ศ. 2577 คาดว่าประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super Aged Society)” คือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ (วิทยาลัยประชากรศาสตร์, 2556) นอกจากนี้ยังมีดัชนีชี้วัดการเป็นสังคมสูงวัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร นั่นคือ อัตราส่วนพึ่งพิงผู้สูงอายุ (Old Age Dependency ratio) คือจำนวนประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยแรงงาน 100 คน ยิ่งค่าสูงขึ้นย่อมหมายถึงมีจำนวนผู้พึ่งพิงที่เป็นประชากรสูงอายุเพิ่มมากขึ้น และหากค่าเกิน 100 แสดงว่าประชากรสูงอายุมีจำนวนมากกว่าประชากรวัยแรงงาน และอัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุ (Potential support ratio) คือจำนวนประชากรวัยแรงงาน

ต่อประชากรสูงอายุ 1 คน ยิ่งค่าลดลงนั้นหมายถึงจำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-3 และแผนภูมิที่ 1-4

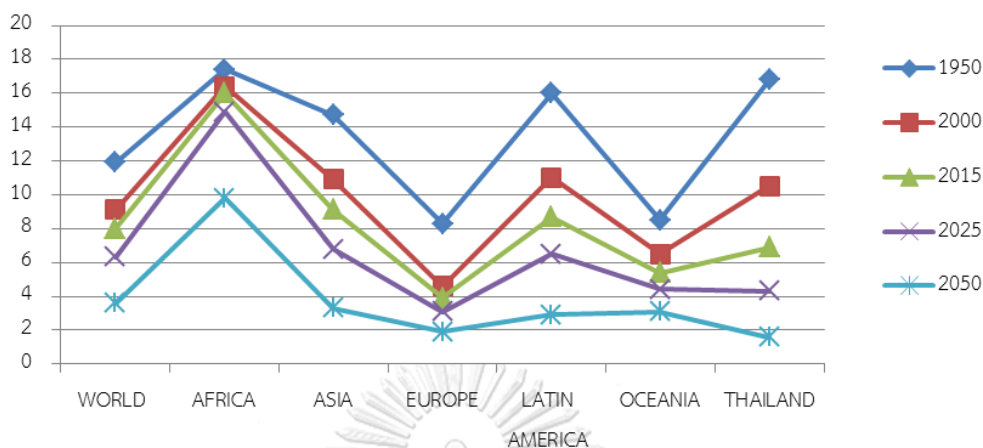
ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยสู่การเป็น “สังคมสูงวัย” มีสาเหตุมาจากอัตราการตายที่ลดลง กล่าวคือประชากรมีสุขภาพดีขึ้น มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อการมีอายุที่ยืนยาวขึ้น (อายุคาดเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น) ของประชากร จากการคาดประมาณอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด จำแนกตามเพศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2583 จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556a) พบว่าประชากรชายมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดสูงขึ้นจาก 70.4 ปีเป็น 75.3 ปี และประชากรหญิงมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดสูงขึ้นจาก 77.5 ปีเป็น 81.9 ปี สาเหตุอีกประการที่ทำให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกลายเป็นสังคมสูงวัยคือภาวะเจริญพันธุ์ที่ลดลง โดยในอนาคตประชากรไทยยังคงมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดสูงสุดในปีพ.ศ. 2568 จากนั้นจำนวนประชากรจะลดลงอย่างช้า ๆ จนมีจำนวนต่ำกว่า 45 ล้านคนในปีพ.ศ. 2643 (สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) จนในที่สุดก็อยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัตราการตาย และเป็นสาเหตุของภาวะสูงอายุของประชากร (ปราโมทย์ ปราสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนางศ์, 2554)

แผนภูมิที่ 1-3 อัตราส่วนพึ่งพิงผู้สูงอายุของกลุ่มประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ค.ศ. 1950 ค.ศ. 2000 ค.ศ. 2015 และค.ศ. 2050



ที่มา: United Nations (2013b)

แผนภูมิที่ 1-4 อัตราส่วนเกื้อหนุนผู้สูงอายุของกลุ่มประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ค.ศ. 1950 ค.ศ. 2000 ค.ศ. 2015 ค.ศ. 2025 และค.ศ. 2050



ที่มา: United Nations (2013c)

ทั้งนี้ กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยที่สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลงโดยเฉพาะวัยแรงงานช่วงอายุต้น ๆ และมีแนวโน้มที่จะลดลงต่อไปอีก อีกทั้งการเกิดของเด็กที่ลดลงด้วย สาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดความไม่สมดุลในโครงสร้างอายุของประชากร และประชากรวัยแรงงานจะมีปริมาณไม่เพียงพอที่จะรองรับประชากรสูงอายุ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาระบบสังคม เศรษฐกิจ และประเทศ

1.2 การขาดแคลนประชากรวัยทำงานกับการจ้างแรงงานสูงอายุ

1.2.1 การจ้างแรงงานสูงอายุของต่างประเทศ

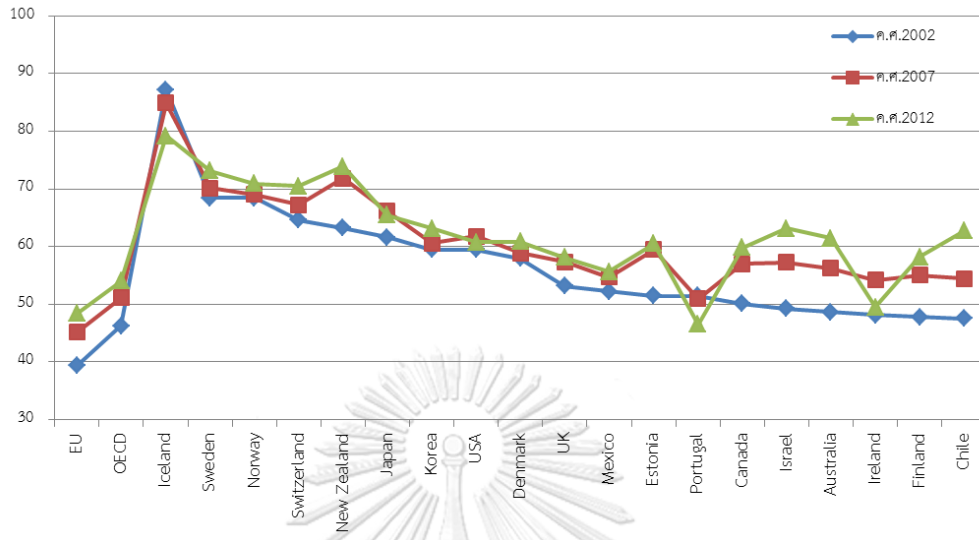
จากการศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของปีทมา เจียรวิศิษฐ์สกุล (2551) พบว่าเมื่อโครงสร้างประชากรกลายเป็นประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มที่จะกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานวัยทำงานในอนาคต การลดลงของประสิทธิภาพแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน รายได้ต่อหัว การออม และการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับ Society for Human Resource Management (2003) ที่มีการสำรวจมาตรการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศที่พัฒนาแล้วและกลายเป็นสังคมสูงวัย โดยประเทศเหล่านี้มีการสนับสนุนด้านการจ้างแรงงานสูงอายุเพื่อทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน ซึ่งองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development; OECD) และกลุ่มประเทศสมาชิกยุโรป (European Union; EU) ได้จัดทำการศึกษาการจ้างแรงงาน

สูงอายุในกลุ่มประเทศสมาชิกตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 ค.ศ. 2007 และ ค.ศ. 2012 โดยมีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุ ดังนี้

OECD มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยคำนวณเป็นร้อยละของประชากรในกลุ่มอายุนั้น ๆ และแบ่งกลุ่มอายุออกเป็น 2 ช่วง คือ ประชากรกลุ่มอายุ 55-64 และ ประชากรกลุ่มอายุ 65-69 ปี ในปี ค.ศ. 2002 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 46.2 และร้อยละ 15.7 ปี ค.ศ. 2007 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 51.1 และร้อยละ 17.2 ปี ค.ศ. 2012 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 54.0 และร้อยละ 19.3

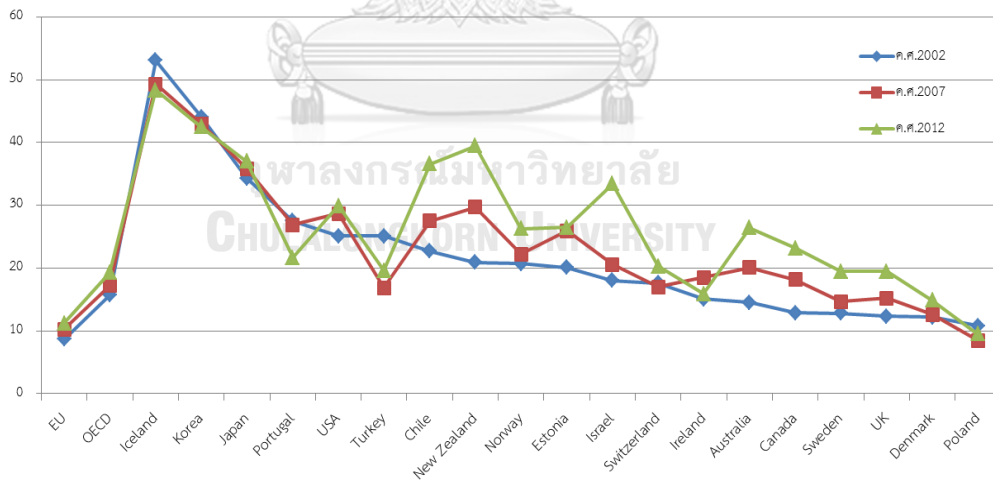
สำหรับกลุ่มประเทศสมาชิก EU มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยคำนวณเป็นร้อยละของประชากรในกลุ่มอายุนั้น ๆ และแบ่งกลุ่มอายุออกเป็น 2 ช่วงเช่นเดียวกับ OECD คือ ประชากรกลุ่มอายุ 55-64 และประชากรกลุ่มอายุ 65-69 ปี ในปี ค.ศ. 2002 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 39.3 และร้อยละ 8.7 ปี ค.ศ. 2007 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 45.1 และร้อยละ 10.3 ปี ค.ศ. 2012 มีการกำหนดมาตรฐานอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุในแต่ละกลุ่มอายุประชากรอยู่ที่ร้อยละ 48.4 และร้อยละ 11.2 (EU-LFS, 2012) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-5 และแผนภูมิที่ 1-6 โดยประเทศสมาชิกส่วนมากมีอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุเกินกว่าเกณฑ์ที่ EU และ OECD กำหนดตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งประเทศสมาชิกเหล่านี้มีโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกันคือการเปลี่ยนเป็นประชากรสูงอายุ ดังนั้นกลุ่มประเทศเหล่านี้จึงมีการปรับตัวและเตรียมพร้อมด้านประชากรโดยพบว่าประเทศสมาชิกส่วนมากมีอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นและคาดว่าในอนาคตน่าจะมีแนวโน้มการจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน สำหรับประเทศสมาชิกอื่น ๆ แม้การจ้างแรงงานสูงอายวยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ EU และ OECD กำหนดไว้ แต่อัตราการจ้างแรงงานสูงอายุก็น่าจะเพิ่มขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้การจ้างงานแรงงานสูงอายุถือเป็นการปรับตัวประการหนึ่งของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นประชากรสูงวัย และเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้านการทำงานให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานเพื่อทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานและเป็นการเกื้อหนุนให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินต่อไปได้

แผนภูมิที่ 1-5 อัตราการจ้างแรงงานอายุ 55-64 ปี (% ของกลุ่มอายุ) ของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ค.ศ. 2002 ค.ศ. 2007 และค.ศ. 2012



ที่มา: EU-LFS (2012)

แผนภูมิที่ 1-6 อัตราการจ้างแรงงานอายุ 65-69 ปี (% ของกลุ่มอายุ) ของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ค.ศ. 2002 ค.ศ. 2007 และค.ศ. 2012

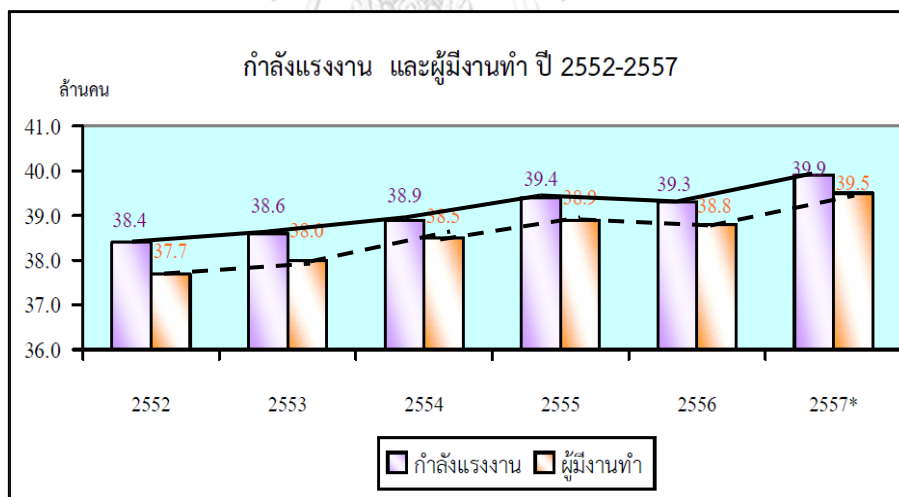


ที่มา: EU-LFS (2012)

1.2.2 การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรไม่ได้แตกต่างไปจากต่างประเทศ อีกทั้งผลกระทบจากความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุประชากรก็เป็นตัวนำพาซึ่งสถานการณ์การขาดแคลนประชากรวัยแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่นผลการสำรวจสถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำ ของผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2552-2557 ของกองวิจัยตลาดแรงงาน (2557) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-7 และการสำรวจจำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของสถานประกอบการ จำแนกตามภาค พ.ศ. 2549 พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2556 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556b) ในตารางที่ 1-1 พบว่าแม้กำลังแรงงานและผู้มีงานทำมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่สถานประกอบการทั่วประเทศก็ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรและการเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้กลุ่มอายุแรงงานของสถานประกอบการที่มีแนวโน้มขาดแคลนมีสัดส่วนสูงที่สุดในกลุ่มอายุ 25-34 ปีถึงร้อยละ 57.2 รองลงมาคือในกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีร้อยละ 34 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556b) ซึ่งเป็นการสนับสนุนในประเด็นปัญหาขาดแคลนประชากรวัยแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั่วประเทศอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาข้างต้น

แผนภูมิที่ 1-7 จำนวนกำลังแรงงานและผู้มีงานทำที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2552-2557



ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงาน (2557)

หมายเหตุ * คือ การคาดประมาณ

กำลังแรงงาน คือ ผลรวมของผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ว่างงานรอฤดูกาล

ตารางที่ 1-1 จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของสถานประกอบการ จำแนกตามภาค พ.ศ. 2549 พ.ศ. 2551 และพ.ศ. 2556

ภาค พ.ศ.	จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของสถานประกอบการ						
	กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ภาคกลาง	ภาคใต้	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	รวมทั้งประเทศ
2549	31,658	23,287	33,389	15,921	27,168	44,290	175,713
2551	54,000	114,100*		31,600	17,600	33,200	250,500
2556	73,968	28,926	25,814	20,254	18,167	14,698	181,827

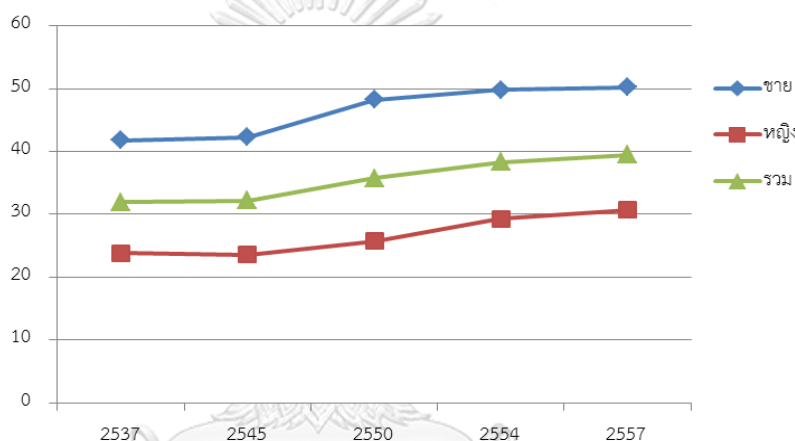
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556b) หมายถึง * คือ ผลการสำรวจรวมปริมณฑลและภาคกลางเข้าด้วยกัน

จากข้อมูลข้างต้น สอดคล้องกับการศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและแนวทางแก้ไขปัญหาโดยเฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2556) ที่พบว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนเป็นประชากรสูงอายุทำให้เกิดข้อกังวลต่อผลกระทบต่อภาครัฐด้านสิทธิสวัสดิการ การบริการสาธารณะ การบริการด้านสุขภาพ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการเกษียณอายุที่เพิ่มขึ้นทุกปี สิ่งที่น่าจะช่วยภาครัฐลดภาระเหล่านี้คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรสูงอายุได้มีงานทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งน่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและผดุงงบประมาณรายรับ-รายจ่ายของประเทศ (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2556) อีกทั้งเป็นการกระจายรายได้ให้กับครัวเรือน การมีหลักประกันทางสังคม และยังช่วยให้ประชากรสูงอายุมีความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าในตนเอง มีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคมอีกด้วย นอกจากนี้การศึกษาของชลัยพร อมราวัฒนา และคณะ (2551) พบว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นประชากรสูงอายุส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานคือ เกิดการขาดแคลนแรงงานในวัยกำลังแรงงาน ดังนั้นการจ้างแรงงานสูงอายุจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ และยังสอดคล้องกับการสำรวจแรงงานของธนาคารแห่งประเทศไทย (2555) พบว่าการลดลงของประชากรวัยแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้อาจส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในอนาคต แม้ว่าจะมีการย้ายถิ่นเพื่อเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวที่จะนำมาทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานของประเทศ แต่คงไม่สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้ นอกจากนี้ปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานยังครอบคลุมทั้งเรื่องปริมาณแรงงานและคุณภาพแรงงานอีกด้วย

จากผลการสำรวจแลพบการศึกษาข้างต้น สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่าการเสียสมดุลในโครงสร้างอายุของประชากร มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อทางด้านแรงงาน โดยเฉพาะส่งผลกระทบต่อประชากรวัยแรงงานที่มีอาจจะมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งอาจกระทบต่อสายงานธุรกิจและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคมได้ ดังนั้นการสนับสนุนการจ้างแรงงาน

ในประชากรสูงอายุ น่าจะเป็นหนึ่งในทางเลือกหลักที่จะช่วยทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานได้ โดยในปัจจุบันการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรสูงอายุในประเทศไทยมีสัดส่วนที่สูงขึ้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1-8 แสดงให้เห็นว่าประชากรสูงอายุส่วนหนึ่งยังคงทำงานในตลาดแรงงานและมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในแผนภูมิที่ 1-9 เป็นเครื่องตอกย้ำว่าประชากรวัยแรงงานตั้งแต่อายุ 15-49 ปีมีสัดส่วนที่ลดลง ในขณะที่ประชากรกลุ่มอายุ 50-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มว่าจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องในอนาคตเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าประชากรสูงอายุในประเทศไทยมีทิศทางการทำงานในสัดส่วนที่สูงขึ้นไม่ต่างอะไรกับทิศทางการทำงานของประชากรสูงอายุในต่างประเทศ

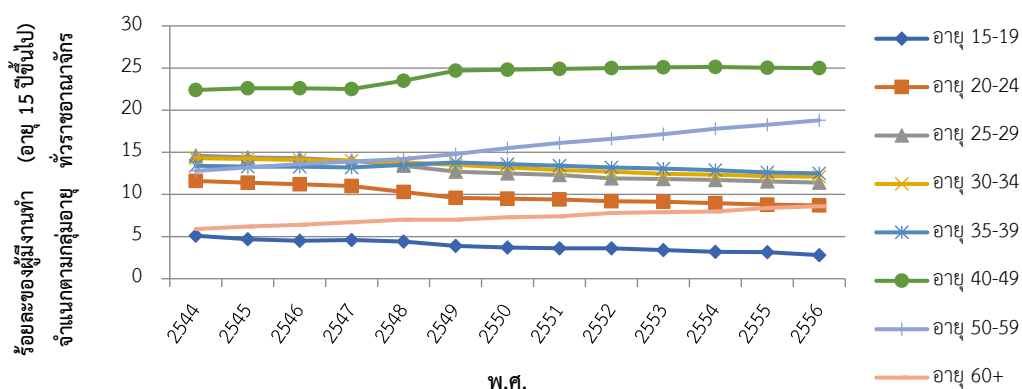
แผนภูมิที่ 1-8 ร้อยละการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรสูงอายุไทย พ.ศ. 2537-2557



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557a)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1-9 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามกลุ่มอายุ ที่วราชนาถจักร พ.ศ. 2544-2556



ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556c)

อีกทั้ง ในส่วนของการจ้างงานประชากรสูงอายุที่มีการขยายตัว อาจเป็นเพราะประชากรกลุ่มนี้มีปัจจัยบางประการที่สอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการ หากกล่าวถึงสถานประกอบการแล้ว แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการถือว่าเป็นแรงงานในระบบ แรงงานในระบบนี้นอกจากจะได้รับสิทธิประโยชน์มากมาย อาทิ การคุ้มครองด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายกำหนดแล้ว ยังอาจได้รับโอกาสก้าวหน้าในชีวิตอีกด้วย นอกจากนี้รัฐบาลยังได้รับประโยชน์จากแรงงานในระบบด้วยเช่นกัน อาทิ การเก็บภาษีอากร เพื่อนำไปใช้ในกิจการพัฒนาเพื่อส่วนรวม เพื่อการกระจายรายได้แก่ประชาชน และเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ จากการศึกษาที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรเป็นประชากรสูงวัย และแนวโน้มการทำงาน of ประชากรกลุ่มนี้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแบบค่อยเป็นค่อยไปดังที่กล่าวไปข้างต้น ดังนั้นการสำรวจแรงงานสูงอายุจำแนกเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556b) ในตารางที่ 1-2 พบว่าประชากรสูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 9-10.3 ของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ ประชากรสูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 89.7-90.7 ของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ แสดงให้เห็นว่าประชากรสูงอายุที่ทำงานทั้งในระบบและนอกระบบมีสัดส่วนการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก แต่ก็มีสัดส่วนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่สูงพอควร

ตารางที่ 1-2 สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีงานทำในระบบนอกระบบทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2548-2556

พ.ศ.	แรงงานในระบบ	แรงงานนอกระบบ
2548	9.7	90.3
2549	10.3	89.7
2550	9.3	90.7
2551	9.0	91.0
2552	9.0	91.0
2553	9.0	91.0
2554	9.7	90.3
2555	10.2	89.8
2556	9.3	90.7

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556b)

นอกจากนี้การจ้างงานประชากรสูงอายุไม่ได้ถูกจำกัดในสถานประกอบการประเภทใดประเภทหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากการศึกษาของนงนุช สุนทรชวกันต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ (2556)

พบว่าสถานประกอบการที่จ้างงานประชากรสูงอายุมีหลากหลาย อาทิ อุตสาหกรรมการบริการ อุตสาหกรรมการค้า และอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจจำนวนประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมและแรงงานในระบบ นอกกระบบ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2554-2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556d) แสดงในตารางที่ 1-3 พบว่าอุตสาหกรรมที่จ้างงานประชากรสูงอายุนั้นมีความหลากหลาย ซึ่งการจ้างงานประชากรสูงอายุนี้อาจเกิดผลดีต่อภาครัฐคือ มีรายได้จากการเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาคเอกชนสามารถหาแรงงานมาทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน และประชากรสูงอายุจะได้รับรายได้ที่มั่นคง สวัสดิการ การคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนช่วยในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ

ตารางที่ 1-3 จำนวนประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม และแรงงานในระบบ นอกกระบบ พ.ศ. 2554 พ.ศ. 2555 และพ.ศ. 2556

อุตสาหกรรม	2554		2555		2556	
	ในระบบ	นอกกระบบ	ในระบบ	นอกกระบบ	ในระบบ	นอกกระบบ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	53268	2010949	66581	2112784	63735	2134371
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	1604	521	558	0	720	1504
การผลิต	59441	168602	66238	202179	54221	212777
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1339	0	4808	0	1142	0
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	1262	0	574	1148	2528	4262
การก่อสร้าง	34200	40368	43917	50433	29314	61462
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	37267	444651	35109	424338	48405	434725
การขายส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	7548	33089	11690	41697	9008	41748
กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	19716	143263	16079	140909	12438	133409
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	2696	181	1171	118	528	1009
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	2690	384	2942	335	5206	952
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	4758	6416	4111	6078	3533	12427
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	3044	2612	3070	6086	1980	4590
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	12624	2456	12370	4376	17823	6444
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	28464	3859	27795	7911	24392	5492
การศึกษา	17452	4081	16115	4909	18161	6300
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	6089	7803	6918	6640	7242	9918
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	1995	9130	2025	7740	1534	10039
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	7809	44543	2579	36688	2767	42882

อุตสาหกรรม	2554		2555		2556	
	ในระบบ	นอกระบบ	ในระบบ	นอกระบบ	ในระบบ	นอกระบบ
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	10612	992	20050	3478	11500	1468
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	0	0	494	0	0	0
ไม่ทราบ	0	0	832	0	705	3390
รวม	313878	2923900	346026	3057847	316882	3129169

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554b) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555) และสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556d)

แม้ว่าสถานประกอบการกำลังประสบภาวะขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน แต่สถานประกอบการเหล่านั้นก็มีวิธีเพื่อที่จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หนึ่งในวิธีนั้นคือการจ้างงานประชากรสูงอายุ ซึ่งการตัดสินใจจ้างงานประชากรสูงอายุของสถานประกอบการน่าจะมาจากการพิจารณาปัจจัยบางอย่างทั้งของประชากรสูงอายุเองและปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการจ้างงาน จากการศึกษาก่อนหน้านี้ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ส่วนใหญ่เป็นการอธิบายองค์ประกอบหรือปัจจัยของประชากรสูงอายุที่สถานประกอบการทั่วไปใช้พิจารณาจ้างงานประชากรกลุ่มนี้ แต่ยังไม่มีการวิจัยใดศึกษาถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย (ประชากรสูงอายุ) ของสถานประกอบการ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ ลักษณะผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน จะที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหรือไม่ เพราะการจ้างแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่หลากหลายบุคคลหนึ่ง ๆ ไม่สามารถมีปัจจัยที่สมบูรณ์ได้ทุกปัจจัย และในแต่ละประเภทสถานประกอบการก็อาจมีลำดับความสำคัญของปัจจัยเพื่อ ตามความต้องการจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน

แม้ว่าประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรเป็นประชากรสูงวัย และสังคมก็ตระหนักว่าวิธีการหนึ่งที่จะลดปัญหาดังกล่าวคือการจ้างงานประชากรสูงอายุ ซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นที่ควรหยิบยกขึ้นมาพิจารณา แต่ทำไมสถานการณ์นี้จึงไม่คืบหน้า การจ้างงานประชากรสูงอายุติดปัญหาที่ใด แล้วการศึกษาค้นคว้านี้จะช่วยตอบปัญหานี้อย่างไร

ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงมีความสนใจในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) จากนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของปัจจัยที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยวิธี Multinomial Logistic Regression เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายตามความต้องการของสถานประกอบการ

1.3 คำถามการวิจัย

1.4.1 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการเป็นอย่างไร

1.4.2 ลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.5.1 เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

1.5.2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เป็น “สังคมผู้สูงอายุ” โดยการศึกษาจะเน้นกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถอธิบายรายละเอียดของขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาจะมุ่งเน้นการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของประชากรโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประชากรสูงอายุที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงานหาเลี้ยงชีพ และนโยบายการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ให้เข้ากับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีการนำเอาปัจจัยของแรงงานสูงอายุที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการจ้าง ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดเป็นกลุ่มปัจจัยของแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงาน

1.6 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6.1.1 ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารโดยค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ทราบถึง แนวคิดทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ สถานการณ์ด้านประชากรไทยประชากรโลก หลักการและเหตุผลเกี่ยวกับลักษณะเบื้องต้นของผู้สูงอายุ ปัจจัยของผู้สูงอายุที่ยังคงได้รับการจ้างงาน และแนวทนายโยบายการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

1.6.1.2 ศึกษาและเก็บข้อมูลเบื้องต้น (Pilot Survey) โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลจริง

1.6.1.3 ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแล้วแล้ว จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

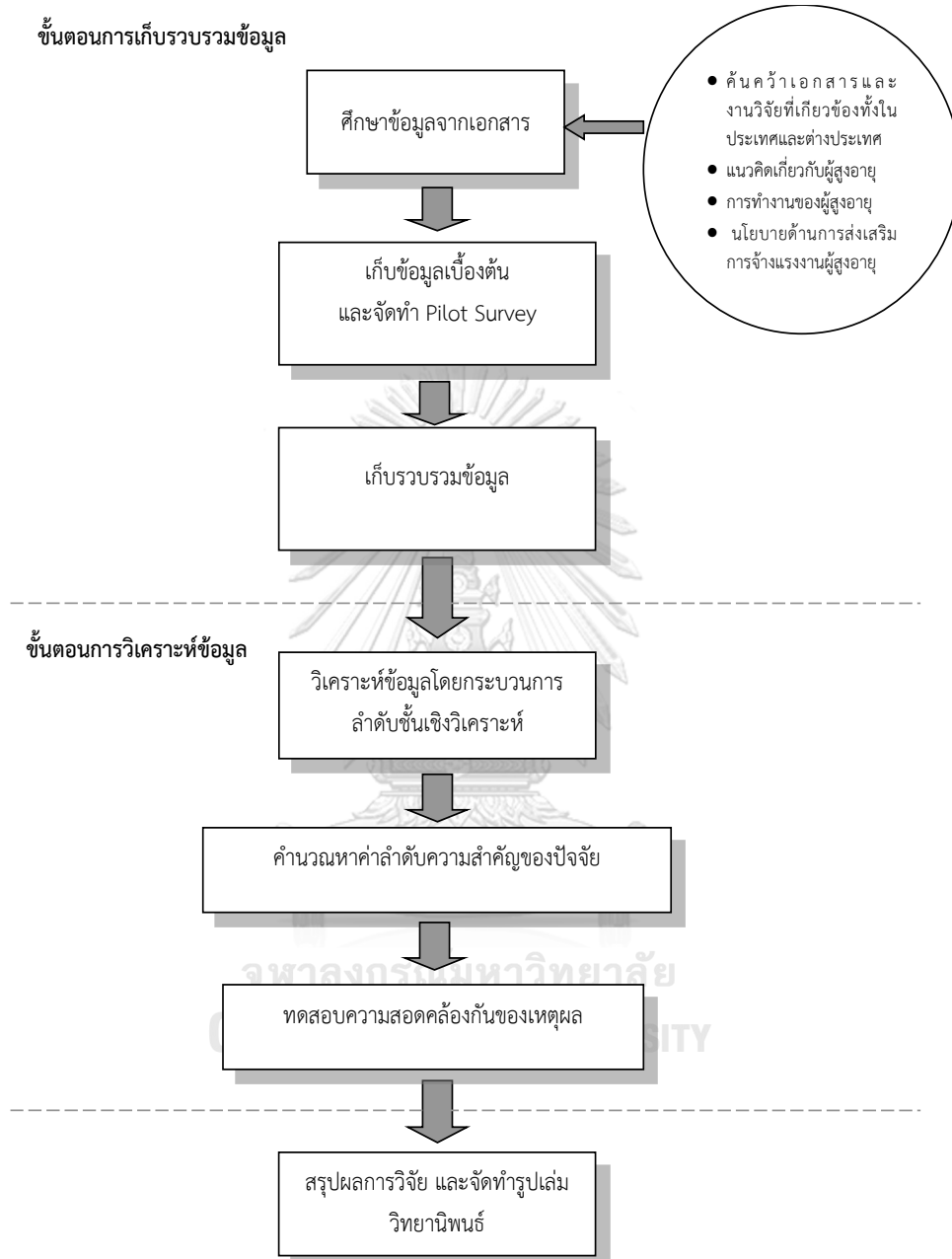
1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์นี้เป็นการตัดสินใจขั้นสูงโดยสามารถนำเอาปัจจัยที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาสังเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจนั้นมีคุณค่า คุ่มค่า และสมเหตุสมผล ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (AHP) โดยการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ เป็นคู่ จึงช่วยให้การตัดสินใจเลือกหรือการลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องการศึกษามีเหตุผลสอดคล้องกันและปราศจากอคติ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการต่อการให้ระดับความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้ การทำตารางไขว้ 2 ตัวแปร (Cross Tabulation) และการทดสอบเพียสันไคสแควร์ (Pearson Chi-square) ลำดับสุดท้ายเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression)

1.6.3 สรุปผลการวิจัย และจัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ ลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้อาจเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถลดปัญหาหรือทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานอย่างยั่งยืน เพราะเป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศมาทำให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการผลิต และน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถดำเนินต่อไปได้



บทที่ 2

แนวคิดเชิงทฤษฎี

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรและพัฒนาทักษะการทำงาน แนวคิดปัจจัยกำหนดการจ้างงาน และรูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุ ซึ่งทั้งสามแนวคิดนี้จะประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรตามของการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรและพัฒนาทักษะการทำงาน

ประเทศไทยเข้าสู่ขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านทางประชากรตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 สาเหตุเริ่มมาจากอัตราตายลดลงจากนั้นตามมาด้วยการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์ จนกระทั่งประมาณ 20 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยก็เข้าสู่ “ช่วงเปลี่ยนผ่าน” โดยที่อัตราเกิดลดลงอย่างรวดเร็วอยู่ในระดับต่ำพอ ๆ กับอัตราตาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าอัตราเพิ่มของประชากรคงที่ในระดับต่ำหรือใกล้เคียงศูนย์นั่นเอง (ปราโมทย์ ปราสาทกุล, 2543) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความไม่สมดุลด้านโครงสร้างอายุของประชากร โดยบริบทของประชากรถูกเปลี่ยนเป็นสังคมสูงวัย อีกทั้งประชากรวัยแรงงานจะมีปริมาณไม่เพียงพอที่จะรองรับประชากรสูงอายุในอนาคต

นอกจากนี้ Mason. A (2005) Lee. R and Mason. A (2006) และ ศุภเจตน์ จันทรสาส์น (2552) ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่าแม้โครงสร้างประชากรจะกลายเป็นประชากรสูงอายุแต่ยังสามารถเกิดการปันผลทางประชากรได้เรียกว่า “การปันผลทางประชากรครั้งที่ 2” หรือ “The Second Demographic Dividend” โดยมีเงื่อนไขที่ว่าประชากรสูงอายุจะต้องมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจทั้งด้านการบริโภคและการลงทุน ดังนั้นหากส่งเสริมให้ประชากรสูงอายุยังคงทำงานจึงเป็นข้อดีที่จะทำให้เกิดการขยายเวลาของการสะสมความมั่งคั่งของประชากรสูงอายุทั้งด้านการออมและการลงทุน และอาจส่งผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศต่อไปได้

จากสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นประชากรสูงอายุส่งผลกระทบต่ออัตราการขาดแคลนประชากรวัยกำลังแรงงาน เป็นสาเหตุให้สถานประกอบการประสบกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556a) ซึ่งแนวทางหนึ่งที่สามารถทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้คือการจ้างงานประชากรสูงอายุที่ยังมีศักยภาพ มีทักษะการทำงาน และมีความสามารถในการทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้ได้มาจากการเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ การฝึกฝน และการส่งเสริมพัฒนา เพื่อให้ประชากรกลุ่มนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ความหมายของการพัฒนาประชากร

จากการคาดประมาณประชากรไทยปี พ.ศ. 2543-2568 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546) พบว่าประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรเป็นประชากรสูงอายุโดยประชากรวัยแรงงานที่มีอายุระหว่าง 15-49 ปีมีสัดส่วนลดลงในขณะที่ประชากรสูงอายุกลับมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรในทุกช่วงวัย อาทิ ความรู้ความสามารถ ความฉลาด ความขยัน ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความมีคุณธรรมจริยธรรม และการเคารพต่อกฎหมาย (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540) เพื่อให้ประชากรมีคุณภาพก่อนเป็นประโยชน์และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ สังคมเพื่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

ดังนั้นความหมายสำคัญของการพัฒนาประชากร คือ กระบวนการส่งเสริมมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ ตลอดจนการจัดการปรับปรุงให้สามารถทำงานตามความเหมาะสมและความถนัดของตนเอง การพัฒนาครอบคลุมทั้งทางด้านองค์ความรู้ ประสบการณ์ทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญให้แก่ตนเอง และเพื่อนำไปสู่การเป็นประชากรที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ (กรรณิกา เจริญชัย, 2538; บุญคง หันจางสิทธิ์, 2540; บุญยง ชื่นสุวิมล, 2547; ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) ซึ่งการพัฒนาประชากรให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและหล่อหลอมให้มนุษย์มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญที่จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรและพัฒนาทักษะการทำงาน

การพัฒนาประชากรมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ในครรภ์มารดาโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้มนุษย์ที่จะเกิดมามีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย ภายหลังจากคลอดออกมาเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์ก็จะมี ความแตกต่างกันไปตามบริบทของสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรจึงมีความหลากหลาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540) อธิบายแนวทางในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ มาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถาบันครอบครัว

การหล่อหลอมมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นต้องเริ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา หากทารกที่อยู่ในครรภ์ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีโอกาสที่จะเกิดโรคหรือภาวะแทรกซ้อนจึงมีความเป็นไปได้น้อย และเมื่อมนุษย์เจริญเติบโตตามช่วงวัยโดยมีบิดามารดาให้การดูแลที่ดีทั้งด้านโภชนาการ สุขภาพอนามัย และการอบรมป้อนนิสัยอย่างต่อเนื่อง โอกาสที่จะพัฒนาเป็นผู้ที่มีคุณภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคลมีค่อนข้างสูง

2. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์มาจากการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยเสริมสร้างให้มนุษย์มีการเรียนรู้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ รู้จักการใช้ชีวิต และนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ไขปัญหา ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันมี 3 ประเภทคือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นในสถานศึกษา มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ชัดเจน การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อประชาชนที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาในแบบแรก เช่น โรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือการศึกษาตลอดชีวิต (Informal Education or Lifelong Education) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม โดยมีการสอดแทรกทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และทักษะจากการประกอบอาชีพในการเผยแพร่ความรู้

3. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์มาจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน มีการพัฒนาความคิด ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อตนเอง และองค์กร โดยการฝึกอบรมสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ไม่ได้เป็นประโยชน์เฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานเท่านั้น แต่ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้สามารถนำไปใช้ในทุกระณีก่อน อีกประเภทคือการฝึกอบรมเฉพาะ (Specific Training) เป็นการศึกษาที่จำเป็นต่อองค์กรและหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการเพราะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ภายในองค์กรหรือหน่วยงานเท่านั้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่ช่วยในการพัฒนามนุษย์ สามารถนำมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะในการพิจารณาการจ้างงานของนายจ้างได้ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบริษัทที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือที่ได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน อาจเพิ่มโอกาสที่จะจ้างงานให้กับแรงงานได้

4. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์มาจากการการมีสุขภาพอนามัยที่ดี

สุขภาพอนามัยที่ดีคือการมีจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง มนุษย์ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งยังเป็นส่วนช่วยให้มนุษย์มีกำลังในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณภาพศักยภาพ ทักษะให้กับตนเองและองค์กร

5. การอพยพช่วยเพิ่มคุณภาพมนุษย์

มนุษย์อพยพไปยังสถานที่ปลายทางโดยมีแรงจูงใจที่หลากหลาย อาทิ ต้องการมีอาชีพที่ดี ต้องการรายได้ที่มากกว่าเดิม ต้องการความรู้การศึกษาที่ดีกว่า ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ ดังนั้นการอพยพจึงเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มคุณภาพมนุษย์ของสังคม

6. ข่าวสารการตลาดช่วยเพิ่มคุณภาพมนุษย์

ข้อมูลข่าวสารด้านตลาดงานเป็นส่วนช่วยให้นายจ้างและแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการด้านแรงงานได้ตรงกัน กล่าวคือนายจ้างต้องการจ้างงานขณะที่แรงงานก็ต้องการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันการบริการด้านนี้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสามารถลดปัญหาการว่างงานและเพิ่มระดับการจ้างงาน โดยที่ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้จะบ่งบอกคุณสมบัติของแรงงานตามความต้องการของนายจ้าง และเป็นทางเลือกให้แรงงานสามารถเลือกสมัครงานตามความสามารถหรือความถนัดของตน

7. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์มาจากการประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนามนุษย์ที่อยู่ในกำลังแรงงานและผู้ที่มีงานทำ เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการผสมผสานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นการพัฒนาแรงงานจึงเป็นการส่งเสริมฝีมือแรงงานและความรู้ความสามารถให้เพิ่มพูนอยู่ในระดับมาตรฐาน เมื่อแรงงานได้รับโอกาสในการทำงานหมายความว่า เป็นการเริ่มต้นของการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานและเป็นการพัฒนาตนเองซึ่งก่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ ยังมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เพราะแรงงานที่มีประสบการณ์ย่อมได้รับการพัฒนา ฝึกฝนอบรมและเป็นเครื่องยืนยันคุณภาพของแรงงานในการทำงาน

8. คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม

การที่จะพัฒนามนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น สภาพอากาศ ระดับเสียง ความสว่าง และสิ่งรบกวนต่าง ๆ ซึ่งการจัดการสภาพแวดล้อมให้ปราศจากมลพิษและมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต จะช่วยเพิ่มคุณภาพมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นเดียวกันหากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เกิดความเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกแก่แรงงาน ย่อมจะส่งผลในการเพิ่มผลผลิตแรงงานได้ในส่วนหนึ่ง

ชวลิต สละ (2551) ได้อธิบายเพิ่มว่าประเทศต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นแหล่งของความมั่งคั่งของประเทศ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มนุษย์และองค์กรบรรลุเป้าหมายของการลงทุน ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

1. ครอบครัว (Family)

การพัฒนามนุษย์ให้กลายเป็น “ทรัพยากร” เริ่มมาจากสถาบันทางสังคมขั้นพื้นฐาน คือสถาบันครอบครัว เพราะครอบครัวมีบทบาททั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือครอบครัวเป็นแหล่งผลิตแรงงาน แหล่งรายได้จากการทำงานและยังเป็นแหล่งของผู้บริโภค บทบาทของ

ครอบครัวเป็นตัวกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ครอบครัวเป็นแหล่งรวมสมาชิกหรือกลุ่มคนเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดการสร้างความผูกพันต่อกันและมีบทบาทสำคัญในการดูแล การให้คำแนะนำ ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของสมาชิก เช่น ความขยัน รักการทำงาน การศึกษา การฝึกฝนอบรมด้านอาชีพ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริต สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ในทุกช่วงวัย

2. การศึกษา (Education)

ในปัจจุบันการศึกษาและการเรียนรู้ส่วนมากมาจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งสถาบันการศึกษาส่วนมากพยายามจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั่วไป แต่ก็มีสถาบันการศึกษาอีกหลายแห่งที่มุ่งเน้นการให้ความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อให้ผู้จบการศึกษาสามารถเข้าไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

มีความเป็นไปได้ว่าหากแรงงานมีการพัฒนาด้านการศึกษาที่เหมาะสมก็จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายได้ หากแต่การพัฒนาประชากรด้านการศึกษาเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพของมนุษย์นั้นคือการมีสุขภาพและพลานามัยที่ดี

3. สุขภาพและพลานามัยที่ดี (Health and Well Being)

การที่จะพัฒนามนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่แข็งแรง จากการศึกษาที่ประเทศไทยมีระบบสาธารณสุขที่ทันสมัยก้าวหน้าสามารถช่วยรักษาหรือป้องกันการเจ็บป่วยทั้งแบบเฉียบพลันและเรื้อรังได้ เมื่อประชากรของประเทศปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีร่างกายที่แข็งแรงจะส่งผลถึงการมีจิตใจที่มั่นคง ทำให้สามารถอดทนต่อสถานการณ์ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและมีการสนองตอบเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติ อีกทั้งยังใช้ความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษาและการฝึกอบรมมาสนับสนุนการดำเนินชีวิตและช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นต่อไปได้

4. การย้ายถิ่นหรือการอพยพ (Migration)

การย้ายถิ่นของประชากรจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัย แต่ส่วนใหญ่มักเกิดกับประชากรวัยแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต ซึ่งการย้ายถิ่นถือเป็นการย้ายทุนมนุษย์อย่างหนึ่ง เป็นการย้ายคุณภาพของแรงงานไปยังตลาดที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นการเพิ่มคุณค่าด้านการพัฒนามนุษย์ให้กับแหล่งปลายทางที่แรงงานย้ายไป การย้ายถิ่นยังเป็นการลงทุนมนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินคือ ลงทุนค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ที่อยู่อาศัย การบริโภค และที่ไม่ใช่ตัวเงินคือ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุจูงใจของการย้ายถิ่น เช่น การศึกษา การทำงาน การฝึกอบรม การฝึกอาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นการปรับตัวต่อสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เพื่อ

เพิ่มทักษะและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ โดยมักจะพบว่าประชากรจะย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของความเจริญ เช่น พื้นที่ที่มีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก พื้นที่ที่มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง หรือพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้านอาหาร

5. การมีงานทำ (Employment)

เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และพร้อมที่จะทำงานเพื่อหารายได้และแสดงออกถึงคุณสมบัติส่วนบุคคล โดยนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ตลอดจนยังเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการที่จะมีงานทำนั้นประชากรส่วนมากจะต้องเข้าสู่ระบบการเลือกสรรบุคลากรตามความต้องการของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกก็ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติหรือปัจจัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

จากแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประชากรและพัฒนาทักษะการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่าประเทศที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ควรตระหนักถึงการพัฒนาประชากรในปัจจุบันที่หลากหลายรอบด้านไม่ควรยึดเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในปัจจุบันที่กลายเป็นประชากรสูงอายุก็เป็นประเด็นบ่งชี้สำคัญในแนวทางพัฒนาประชากรตามการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นโอกาสที่เราจะได้เตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ และน่าจะมีโอกาสได้รับประโยชน์จากการเตรียมความพร้อมด้านประชากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในอนาคต

2.2 แนวคิดปัจจัยกำหนดการจ้างงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับการจ้างงานเริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือช่วงปลายศตวรรษที่ 17 ถึงต้นศตวรรษที่ 18 ซึ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของนายจ้างและการทำงานของแรงงาน(ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2555) ถัดมาในศตวรรษที่ 19 เป็นยุคแห่งเครื่องมือเครื่องจักรกลแรงงานที่ต้องการจะใช้ร่างกายเป็นหลัก ต้องมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงเพราะต้องขับเคลื่อน ควบคุมเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่ยังไม่มีความทันสมัย อีกทั้งยังต้องอาศัยความชำนาญในการจดจำกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานของเครื่องจักรเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ในศตวรรษที่ 20 มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นทั้งการสื่อสาร การส่งสาร และการคมนาคม ทำให้ความต้องการแรงงานมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปโดยเน้นความรู้เพื่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างรวดเร็วและถูกต้อง จนกระทั่งเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ลักษณะการจ้างงานจะเน้นเรื่องความคุ้มค่าของมนุษย์ โดยมีการพัฒนาด้านการลงทุนที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Learning) เน้นการคิดอย่างเป็นระบบที่สามารถปรับเปลี่ยน

ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นนายจ้างจึงให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ให้กับแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมตรงตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งการจ้างงานของนายจ้างจะมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและองค์ประกอบขององค์การ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

ชวลิต สละ (2551) อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดการจ้างโดยทั่วไป ดังนี้

1. ความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง (Payment Ability)

หากองค์การสามารถจ่ายค่าจ้างโดยไม่กระทบต่องบประมาณ หรือมีความคุ้มทุนในการจ้างแรงงาน องค์การนั้นก็ยินดีที่จะจ้างและจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานตามที่ต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายของ วีระศักดิ์ สมยานะ (2549) ตามแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ว่าด้วยราคาของแรงงาน หรือค่าจ้าง หรือเงินเดือน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างงาน โดยอัตราค่าจ้างอาจถูกปรับหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการดึงดูดแรงงานและเพื่อควบคุมต้นทุนของนายจ้างให้มีความสมดุลกับการจ้างงาน

2. ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน (Knowledge and Experience)

ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ เพราะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน ซึ่งผลตอบแทนหรืออัตราค่าจ้างของแรงงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยนี้

3. ความรับผิดชอบในงาน (Job Responsibility)

ลักษณะของงานที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบที่แตกต่าง อาทิ งานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน งานที่ต้องใช้ความพลอดภัยสูง งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่องานจะต้องมีเพิ่มขึ้นตามความยากของงาน และอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับจะสูงขึ้นต้องความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

4. ความแตกต่างระหว่างเพศและเชื้อชาติ (Gender and Race Discrimination)

ลักษณะของงานที่แตกต่างกันอาจให้ความสำคัญต่อเพศและเชื้อชาติของแรงงานที่ต่างกัน หรือบางกรณีลักษณะของงานอย่างเดียวกันแต่มีแรงงานชายทำงานมากกว่า (หรือน้อยกว่า) แรงงานหญิง หรือแรงงานที่มีเชื้อชาติหนึ่งอาจได้รับค่าจ้างมากกว่า (หรือน้อยกว่า) แรงงานอีกเชื้อชาติ การกระทำเช่นนี้เรียกได้ว่าเป็นการกีดกันในตลาดแรงงาน ซึ่งนายจ้างหรือตัวแรงงานเองอาจใช้เหตุผลต่าง ๆ มาประกอบข้อจำกัดในด้านเพศหรือเชื้อชาติต่อการทำงาน กรณีเช่นนี้อาจเกิดขึ้นในหลาย ๆ ประเทศโดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาและประเทศที่กำลังพัฒนา

5. ความอาวุโส (Seniority)

แรงงานที่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานานถือได้ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้ที่มากด้วยประสบการณ์ มีการสะสมความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ที่นายจ้างให้ความไว้วางใจและควรได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมต่างจากแรงงานเข้าใหม่

6. กฎหมายแรงงาน (Labor Law)

กฎหมายแรงงานถูกตราขึ้นเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน การคุ้มครองการกำหนดชั่วโมงการทำงานของแรงงาน แม้กระทั่งสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานที่ควรได้รับอย่างยุติธรรม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2555) อธิบายว่าวิวัฒนาการการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาของเทคโนโลยี ทำให้ประชากรที่ต่อการทำงานจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าให้ตนเองเพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างจะมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจจ้างงานให้เหมาะสมตรงกับลักษณะงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านการศึกษา (Education)

การพิจารณาคุณลักษณะการศึกษามี 2 แบบคือการศึกษาที่เป็นทางการ สามารถจำแนกเป็นการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ กับการศึกษาที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตหรือเป็นประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาจากการทำงานหรือการค้นคว้าด้วยตนเอง โดยถือว่าเป็นความรู้พื้นฐานของการทำงาน นอกจากนี้ยังพิจารณาความรู้เฉพาะสาขาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวกและรวดเร็วเป็นไปตามความต้องการขององค์กร

2. ปัจจัยความรู้ในงาน (Knowledge)

ความรู้ในงานคือ ความเข้าใจในวิธีการหรือกระบวนการของงานซึ่งเป็นองค์ประกอบมาตรฐานการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด โดยความรู้ในงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตนทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (Experience)

ประสบการณ์ในการทำงานสามารถจำแนกได้ 2 แบบคือประสบการณ์จากงานเดิมที่เคยทำกับประสบการณ์จากการเรียนรู้งานหรือการฝึกอบรมก่อนการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และโอกาสความเสียหายที่จะเกิดกับการทำงานมีน้อยลงหรือเรียกได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้ที่มีความชำนาญในงานที่ทำ

4. ปัจจัยสภาพร่างกาย (Physical Effort) ประกอบด้วย

4.1 สุขภาพกาย (Health)

งานบางประเภทอาจต้องใช้กำลังร่างกายในการทำงานเป็นประจำต่อเนื่อง เช่น การยกของ การเคลื่อนย้าย นายจ้างจะต้องพิจารณาแรงงานที่มีกำลังกายและมีสุขภาพดีสมบูรณ์เหมาะกับงานที่ต้องใช้ร่างกายเป็นส่วนใหญ่ หากแต่งงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ร่างกายเป็นประจำอย่างต่อเนื่องนายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาในปัจจุบันนี้ที่สำคัญ อย่างไรก็ตามหากแรงงานมีสุขภาพดีห่างไกลจากความเจ็บป่วยและปราศจากโรคก็จะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นายจ้างพิจารณาจ้างแรงงานที่มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์

4.2 สุขภาพจิตใจ (Mental)

การทำงานที่อยู่ภายใต้ความกดดันตามความต้องการของนายจ้างและเป้าหมายขององค์กรอาจทำให้เกิดความเครียดเพราะความคาดหวังที่มากเกินไป ซึ่งจะส่งผลต่อความสนใจในงานที่น้อยลง เพราะจิตใจไม่ได้จดจ่ออยู่กับการทำงาน แต่กลับมุ่งไปที่ความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานมากกว่าความตั้งใจทำงาน ปัจจัยด้านสุขภาพจิตจึงมีความสำคัญต่อการพิจารณาจ้างงาน เพราะสุขภาพจิตและสุขภาพกายมีผลต่อกันอย่างใกล้ชิด หากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งป่วยหรือถูกระทบจนเสียความสมดุลก็จะทำให้อีกปัจจัยได้รับผลกระทบด้านลบตามมา

5. ปัจจัยภาระรับผิดชอบและความรับผิดชอบในงาน (Accountability and Responsibility)

ภาระรับผิดชอบและความรับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องกันอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะความซับซ้อนของงาน การมีอิสระทางความคิดหรือมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การเอาใจใส่ต่อการทำงาน การวางแผนก่อนการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ ประสบการณ์และการฝึกอบรมเป็นตัวขับเคลื่อน แรงงานที่มีทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับผู้อื่นย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ความตรงต่อเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน ความระมัดระวังในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุต่อตนเองหรือบุคคลอื่น รวมทั้งการดูแลรักษาป้องกันเครื่องมืออุปกรณ์ไม่ให้เกิดความเสียหาย จำเป็นต้องมีในแรงงานทุกคน หากแรงงานมีความรับผิดชอบในงานเป็นประจำหรือทุกครั้งที่ปฏิบัติงานก็จะเป็นผลประโยชน์ร่วมระหว่างนายจ้างและแรงงาน กล่าวคือนายจ้างได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนแรงงานก็ยังได้รับการจ้างงานต่อไป

6. ปัจจัยการฝึกอบรม (Training)

แรงงานแต่ละประเภทจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน แรงงานที่มีฝีมือหรือแรงงานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางด้านสาขาอาชีพ อาจต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมมากกว่าแรงงาน

ทั่วไปที่อาศัยเพียงการแนะนำ ซึ่งระยะเวลาการฝึกอบรมสามารถบ่งบอกถึงความยากง่ายของงาน ดังนั้นแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมจนได้รับการยอมรับและมีคุณภาพ ย่อมได้รับความสนใจจาก นายจ้างในการจ้างงานมากกว่าแรงงานทั่วไป

7. ปัจจัยสภาพเงื่อนไขของการทำงาน (Working Conditions)

สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น มลภาวะทางอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มลภาวะทางกลิ่น มลภาวะทางเสียง การมีแสงสว่างที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน หรืออุปสรรคในการทำงาน อาทิ แรงงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานหรือนอกเหนือจากการทำงาน เงื่อนไขเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพร่างกายของแรงงานและความเหมาะสมในการทำงาน หากแรงงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ก็อาจถูกพิจารณาเลิกจ้าง แต่ถ้าได้รับการรักษาและดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องโดยส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับต่ำก็อาจได้รับการพิจารณาให้ทำงานต่อไปได้

นอกจากนี้ยังมีงานของต่างประเทศที่อธิบายปัจจัยกำหนดการจ้างงานโดย Mondy R. W. (2010) ได้อธิบายถึงปัจจัยกำหนดในการจ้างลูกจ้างขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเชื่อมโยงที่สำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. สมรรถภาพในการทำงาน (Job Performance)

สมรรถภาพการทำงานเป็นคุณลักษณะหนึ่งของลูกจ้างและเป็นตัวบ่งชี้การจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง อีกทั้งยังเป็นวัตถุประสงค์พื้นฐานของการปรับปรุงผลิตผลของลูกจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงควรมีโครงการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการประเมินจะเป็นเครื่องมือบ่งชี้ผลงานของลูกจ้างและการพิจารณาจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรม โบนัส หรือสวัสดิการอื่น ๆ

2. ความชำนาญและความรู้ในงานของลูกจ้าง (Skill and Knowledge)

ความชำนาญและความรู้ในงานเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพิจารณาการจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างที่มีความชำนาญและความรู้ในงานมากเท่าไรก็จะมีคุณค่าต่อองค์กร โดยเฉพาะหากลูกจ้างมีความพยายามที่จะเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ ก็จะได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลในความพยายามนั้น นอกจากนี้ นายจ้างควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของลูกจ้าง

3. ความสามารถและศักยภาพของลูกจ้าง (Competency and Potential)

ความสามารถและศักยภาพของลูกจ้างเป็นคุณลักษณะด้านการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยนี้มีความเกี่ยวข้องกับการมีคุณค่าในตนเอง การมีแรงกระตุ้นในการทำงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และการมีแนวคิดเป็นของตนเอง หากลูกจ้างมีความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท และนายจ้างได้เลือกลักษณะงานให้ตรงกับความถนัดของลูกจ้างจะก่อให้เกิดการมีสมรรถภาพการทำงานที่ดีกว่า

4. ความอาวุโส (Seniority)

ลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลายาวนานนับได้ว่าลูกจ้างนั้นเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วบริษัทใช้ปัจจัยด้านสมรรถภาพที่ดีในการทำงานเป็นพื้นฐานเพื่อคำนวณอัตราค่าจ้างแก่ลูกจ้าง แต่ทิศทางโดยรวมก็จะใช้ระดับความอาวุโสเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มอัตราค่าจ้างด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การที่ลูกจ้างทำงานในองค์กรมาเป็นเวลายาวนาน ย่อมได้สิทธิประโยชน์บางประการที่มากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในระยะเวลาน้อยกว่า เพราะองค์กรต้องการสร้างความมั่นคงและความจงรักภักดีจากลูกจ้างเหล่านี้

5. ประสบการณ์ (Experience)

ประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความภาคภูมิใจ สร้างความเชื่อมั่นของบุคคล ซึ่งลูกจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานย่อมเป็นที่ต้องการเพราะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะองค์กรสมัยใหม่มักคาดหวังประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและลูกจ้างควรที่จะฝึกฝนเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ได้

นอกจากนี้ Belcher D. W. (1974) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการ (Job Specifications) ประกอบด้วย ความรู้ในงาน ความชำนาญ ความสามารถ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้ง Mathis R. L. and Jackson J. H. (2008) ยังได้อธิบายถึงปัจจัยกำหนดการจ้างงาน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การใช้เครื่องมือเครื่องจักร ผลผลิต ระดับความปลอดภัย ความรับผิดชอบในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปได้ว่าการจ้างงานจำเป็นต้องพิจารณาในปัจจุบันที่หลากหลายเพราะบุคคลหนึ่ง ๆ ไม่สามารถมีปัจจัยที่สมบูรณ์ได้ทุกปัจจัย งานในแต่ละประเภทก็อาจมีความต้องการแรงงานในลำดับปัจจัยที่แตกต่างกัน บางงานอาจพิจารณาจ้างงานโดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการศึกษามาเป็นลำดับแรก บางงานพิจารณาจ้างงานโดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์มาก่อน ดังนั้นสถานประกอบการส่วนมากจึงมีการระบุคุณสมบัติหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่ต้องการ เพื่อให้ได้แรงงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สำหรับตัวแปรปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่นำมาประยุกต์เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณสมบัติลูกจ้างและต่อการจ้างงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ การศึกษา ความพร้อมของสภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมและความรู้ในงาน ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ภาระรับผิดชอบในงาน และความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายนิยามของปัจจัยเหล่านี้ในหัวข้อถัดไป

2.3 รูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุ

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรเป็นประชากรสูงวัย ทำให้หลาย ๆ ประเทศประสบปัญหาด้านการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน แนวคิดหนึ่งที่ช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าวคือ การจ้างงานประชากรสูงอายุที่ยังมีกำลังความสามารถในการทำงานและมีคุณสมบัติที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องการให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการกระจายรายได้ให้กับประชากรและครัวเรือนให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียงเหมาะสมตามความต้องการ

ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ ที่ได้เข้าสู่ “ช่วงเปลี่ยนผ่าน” จึงได้มีการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรเป็นประชากรสูงวัย โดยมีการจัดรูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายระดับประเทศ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานประชากรสูงอายุ และต้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายในประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน โดยเน้นให้เกิดผลต่อประชากรด้านการกระจายรายได้ต่อตนเองและครัวเรือน อีกทั้งเป็นการลดภาระการคลังของรัฐบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในประชากรสูงอายุของต่างประเทศเป็นดังนี้

2.3.1 รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในประชากรสูงอายุของสหภาพยุโรป

ความท้าทายด้านประชากรของกลุ่มประเทศยุโรปในปัจจุบันคือ การที่โครงสร้างและขนาดประชากรกลายเป็นประชากรสูงอายุเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของอายุคาดเฉลี่ยและอัตราการเกิดที่ลดลง ซึ่งคณะกรรมการสหภาพยุโรปได้ประมาณผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศยุโรปจากการที่โครงสร้างประชากรกลายเป็นประชากรสูงอายุ ในปี ค.ศ. 2004 พบว่าอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ร้อยละ 2-2.5 และคาดว่าจะลดลงเหลือร้อยละ 1.25 ในปี ค.ศ. 2040 (Kok. w., 2004) ดังนั้นคณะกรรมการสหภาพยุโรปจึงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากร โดยดำเนินการส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและการจ้างงาน โดยเฉพาะการจ้างงานในประชากรสูงอายุ

ซึ่งรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานประชากรสูงอายุเป็นผลมาจากการดำเนินการยุทธศาสตร์การจ้างงานของสหภาพยุโรป หรือ The Lisbon Strategy โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำประชากรสูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและพยายามรักษาแรงงานเหล่านี้เอาไว้ (The European Communities., 2005) ซึ่งหัวใจของยุทธศาสตร์คือการเพิ่มอัตราการจ้างงานประชากรอายุ 55-64 ปี เป็นร้อยละ 50 ของประชากรกลุ่มอายุนี้นี้ภายในปี ค.ศ. 2010 และให้มีอัตราเพิ่มอย่างต่อเนื่องตาม

ความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศสมาชิก โดยมีรูปแบบที่เป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานประชากรสูงอายุดังนี้

- 1) สนับสนุนการเพิ่มการมีส่วนร่วมของแรงงานสูงอายุ ที่มีศักยภาพในการดำเนินชีวิต รวมทั้งเปิดโอกาสการจ้างงานระยะยาว เพื่อป้องกันการสูญหายของทักษะการทำงานในแรงงานที่คุณภาพ
- 2) จัดหางานที่หลากหลายให้เหมาะสมกับแรงงาน และปรับปรุงคุณภาพของแรงงาน รวมทั้งสนับสนุนงานแบบชั่วคราวให้กับแรงงานสูงอายุ
- 3) บริหารเงินค่าจ้างเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานสูงอายุ และลดสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดการเกษียณก่อนกำหนด
- 4) เพิ่มและพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของโลก
- 5) สร้างโอกาสการทำงาน โดยมีการปรับปรุงการบริการจัดหางานให้เพียงพอ
- 6) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง รัฐบาล ภาคเอกชน สหภาพแรงงาน และตัวแรงงาน ในการฝึกอบรมและพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์

ซึ่งผลจากรูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุดังกล่าว ทำให้กลุ่มประเทศสหภาพยุโรปสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรที่กลายเป็นประชากรสูงอายุ และสร้างผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในส่วนของการทดแทนแรงงานวัยทำงานที่ขาดแคลนได้เป็นอย่างดี

2.3.2 รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในประชากรสูงอายุของประเทศสหรัฐอเมริกา

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาให้การสนับสนุนการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชากรสูงอายุ โดยอยู่ภายใต้การดำเนินการของ (American Association of Retired Persons., 2000) มีรูปแบบการส่งเสริมดังนี้

- 1) ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมจากทักษะที่มีอยู่เดิมไปสู่ทักษะใหม่ ๆ เป็นการพัฒนาความรู้ เป็นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานสูงอายุในด้านเทคโนโลยีตามกระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของโลก
- 2) สนับสนุนการฝึกอบรมตามสาขาอาชีพที่แรงงานถนัด
- 3) สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานสูงอายุกับแรงงานวัยเยาว์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างกัน
- 4) รัฐบาลสนับสนุนให้มีโครงการจัดหางานและเป็นตัวแทนจัดหางานให้แก่ประชากรสูงอายุ ซึ่งโครงการนี้ถือเป็นการทดสอบเบื้องต้นในความเหมาะสมระหว่างงานและแรงงาน โดย

ช่วยให้ประชากรสูงอายุหางานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนและตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

- 5) บริหารจัดการด้านเวลาทำงาน (ชั่วโมงทำงาน) ให้เหมาะสมกับสุขภาพของแรงงานสูงอายุ โดยยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
- 6) สนับสนุนให้ประชากรสูงอายุมีระบบการทำงานแบบ Self-employment เพราะสามารถเลือกเวลาทำงานและประเภทงานที่ทำได้
- 7) สนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานสูงอายุ
- 8) ส่งเสริมสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุ อาทิ การลดหย่อนภาษี การอบรมนายจ้างให้เข้าใจสถานการณ์ด้านประชากรและข้อบังคับตามกฎหมายในการจ้างแรงงานสูงอายุ

จากการสนับสนุนการส่งเสริมการจ้างงานประชากรสูงอายุข้างต้น จะเห็นว่ารูปแบบการส่งเสริมค่อนข้างเปิดกว้างให้กับแรงงานสูงอายุเพื่อให้แรงงานเองสามารถเตรียมตัวให้พร้อมต่อการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานภายหลังเกษียณ และนายจ้างหรือสถานประกอบการเองยังได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลด้านการลดหย่อนภาษี ซึ่งเป็นการจูงใจให้เกิดการจ้างงานประชากรสูงอายุ

2.3.3 รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในประชากรสูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นได้เผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรเป็นสังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว และกำลังเผชิญกับสถานการณ์อีกด้านของการลดจำนวนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุทั้งด้านสุขภาพ โครงการเงินสงเคราะห์ การจัดจ้างแรงงานสูงอายุ (Martin Linda G., 1989) โดยรัฐบาลดำเนินแนวทางในการบริหารจัดการสังคมสูงวัยอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในมุมมองเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งรูปแบบการส่งเสริมให้ประชากรสูงอายุได้ทำงานเป็นหนึ่งในนโยบายด้านสังคมและเศรษฐกิจที่ญี่ปุ่นให้ความสนใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ดังนั้นรัฐบาลและภาคเอกชนจึงร่วมมือในการวางนโยบายการบริหารจัดการสังคมสูงวัย โดยมีรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจ้างงานประชากรสูงอายุดังนี้

- 1) สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานของแรงงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการกระจายเศรษฐกิจระดับครัวเรือนจนถึงระดับประเทศ
- 2) ไม่มีข้อห้ามในเรื่องของการจำกัดอายุในการรับสมัครและการจ้างงาน และสนับสนุนการจัดการจ้างแรงงานสูงอายุให้กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินหรือค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้จะเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ซึ่งการตัดสินใจในการ

จ่ายค่าจ้างจะเป็นไปตามบทบาท ความสามารถ และสมรรถภาพแรงงาน โดยแรงงานสูงอายุที่ถูกจ้างจะมี 2 ลักษณะคือ การจ้างแบบประจำมีเงินเดือน และการจ้างแบบชั่วคราวเป็นระยะปี

- 4) สนับสนุนให้ยับยั้งข้อบังคับการเกษียณอายุ มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ค.ศ. 2006 โดยเปิดโอกาสให้ประชากรสูงอายุสามารถทำงานได้อย่างน้อยที่สุดที่อายุ 65 ปี และเป็นการกำจัดอุปสรรคการทำงานในกรณีที่ยังมีความสามารถในงานนั้น ๆ ทำให้นายจ้างต้องยกเลิกนโยบายการเกษียณอายุของแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 65 ปี และต้องสนับสนุนการจ้างงานให้กับแรงงานอย่างน้อยที่สุดที่อายุ 65 ปีเช่นกัน
- 5) เพิ่มมาตรการในการต่อต้านการกีดกันอายุการทำงาน ในปีค.ศ. 2007 มีการตราพระราชบัญญัติที่เรียกว่า the Employment Countermeasures Act โดยห้ามมิให้มีการจำกัดอายุการทำงานเพื่อความเท่าเทียมในโอกาสการทำงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ
- 6) ลดชั่วโมงการทำงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่งเสริมการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงในด้านชั่วโมงการทำงานและวันหยุดต่อแรงงานสูงอายุ เริ่มประกาศใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 โดยในปี ค.ศ. 2010 แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปที่มีระยะเวลาการทำงาน 49-59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ลดลงเหลือร้อยละ 10.8 และที่มีระยะเวลาการทำงาน 60 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ลดลงเหลือร้อยละ 8.2
- 7) เปิดโอกาสการฝึกอบรมให้กับแรงงานวัยกลางคนและแรงงานสูงอายุ เพิ่มปริมาณหลักสูตรเฉพาะเพื่อเป็นการรักษาคุณสมบัติของแรงงานและเปิดโอกาสการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง
- 8) ปรับปรุงคุณภาพการบริการจัดหางานและบริการปรึกษาอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นโดยการสนับสนุนและขยายการบริการเหล่านี้ โดยในอนาคตมีความเป็นไปได้ในการทำสัญญาข้อตกลงระหว่างบริษัทเอกชนกับผู้แทนการจัดหางานที่ไม่หวังผลกำไร (ผู้แทนจากรัฐบาล) ในการจัดหางานให้กับประชากรสูงอายุที่ต้องการทำงาน

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นประชากรสูงอายุของประเทศญี่ปุ่น น่าจะสร้างปัญหาให้กับประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อัตราเกิดของประชากรญี่ปุ่นกลับลดลง จึงคาดการณ์ได้ว่าประชากรวัยแรงงานหรือประชากรวัยหนุ่มสาวก็น่าจะลดลงตามไปด้วย ซึ่งรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานประชากรสูงอายุเป็นความร่วมมือของภาครัฐบาลและภาคเอกชนทั้งในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพ การศึกษา และการจ้างงานให้กลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน จะสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนประชากรแรงงานและช่วยให้ระบบสังคมเศรษฐกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ในอนาคต

2.3.4 รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในประชากรสูงอายุของประเทศสิงคโปร์

เนื่องจากประเทศสิงคโปร์มีโครงสร้างอายุประชากรเป็นประชากรสูงวัย โดยมีสัดส่วนประชากรแรงงานที่อายุมากกว่า 65 ปีเพิ่มสูงขึ้น และกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้นรัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการเพิ่มการจ้างงานในประชากรสูงอายุ ทำให้ประเทศสิงคโปร์กลายเป็นหนึ่งในหลาย ๆ ประเทศที่มีอัตราการจ้างงานและการมีส่วนร่วมของแรงงานสูงอายุที่ค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นผลบวกโดยคณะกรรมการไตรภาคีมีการปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานและการสงวนงานสำหรับแรงงานสูงอายุเอาไว้ (Ministry of Manpower of Singapore., 2010) ดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนด้านการเงิน โดยมีการช่วยเหลือบริษัทที่มีนโยบายรับแรงงานสูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง และมีการออกพระราชบัญญัติปี ค.ศ. 2012 โดยมีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือจำนวน 400,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปีในแต่ละบริษัท ซึ่งแผนการนี้อยู่ภายใต้การควบคุมของ Singapore Workforce Development Agency
- 2) การช่วยเหลือด้านค่าตอบแทนการจ้างงาน รายได้ต่ำสุดที่ได้คือ 4500 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี และรายได้สูงสุดที่ได้คือ 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี
- 3) ให้แต่ละบริษัทปรับปรุงด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือการกลับมาจ้างงานประชากรสูงอายุอีกครั้ง ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ Workforce Development Agency และองค์กรอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น Singapore National Employers Federation, The Association of Small and Medium Enterprises และ The Centre for Seniors.
- 4) ยกระดับความสามารถในการทำงานและการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ของแรงงาน ในส่วนนี้รัฐบาลจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนในค่าธรรมเนียมของการช่วยเหลือ เพื่อให้แรงงานมีการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยอยู่ภายใต้การดูแลของ Workforce Development Agency และ Workforce Skills Qualifications.
- 5) ขยายความสามารถและคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการฝึกอบรมโครงสร้างพื้นฐาน โดยการดูแลของ Continuing Education and Training ซึ่งมีศูนย์กลางในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น ภาคอากาศยาน ภาควิศวกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคการบริการ ด้านการเงิน ด้าน ICT (Information and Communication Technology) การท่องเที่ยว ระบบสารสนเทศ (Digital Media) และเครือข่าย Logistics and Supply Chain ก็จะช่วยขยายให้เป็นที่ต้องการ
- 6) บริหารจัดการความต้องการของประชากรสูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ผู้จัดการ และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยมีโปรแกรมแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ

(Professional Conversion Program) แผนการนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 เพราะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ บุคคลเหล่านี้จะได้รับการเปลี่ยนแปลงในส่วนของตำแหน่ง ทำให้เกิดความไม่มั่นคง ไม่ได้รับการจ้างงาน ซึ่ง Professional Conversion Program จะจัดการยกระดับความสามารถและความต้องการในการฝึกอบรมด้านใหม่ ๆ แก่ผู้เชี่ยวชาญ

- 7) การจูงใจประชากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปให้ยังอยู่ในระบบการจ้างงาน โดยจัดสรรสวัสดิการในการทำงาน การเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น โดยการดูแลของ Workforce Income Supplement

จากสถานการณ์ความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุประชากรที่เปลี่ยนไปสังคมสูงวัย ประเทศที่ประสบปัญหาดังกล่าวจึงดำเนินนโยบายทางประชากรสูงอายุเพื่อทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน โดยมีรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาความรู้ทักษะด้านการทำงาน และการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ต่อประชากรสูงอายุ เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรที่กลายเป็นประชากรสูงวัย และเพื่อให้ระบบเศรษฐกิจที่เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการต่อไปได้

สำหรับประเทศไทย เริ่มมีมาตรการหรือรูปแบบการจ้างงานประชากรสูงอายุในปี พ.ศ. 2559 อย่างเป็นทางการ ดังนี้

- 1) ร่าง พรบ.การจ้างงานผู้สูงอายุ มีสาระสำคัญคือ ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจ้างงานประชากรสูงอายุผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้าง โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของรายจ่ายประเภทเงินเดือน และค่าจ้างสำหรับจ้างประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน รอบระยะเวลาบัญชีเริ่มวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 โดยนายจ้างสามารถขอใช้สิทธิได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และพนักงานต้องไม่เป็นผู้ออู้หุนของกิจการ กรรมการ ผู้บริหาร ของกิจการ (Thailand Development Research Institute., 2561)
- 2) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ซึ่งรวมทั้งให้การสนับสนุนการทำงานและการหารายได้ให้กับประชากรสูงอายุ ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ ฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ จัดทำกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ประชากรสูงอายุสามารถมีส่วนร่วม

สำหรับประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าเพิ่งตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรที่กลายเป็นประชากรสูงวัยอย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา และสถานการณ์ปัจจุบันยังดูเหมือนว่าองค์กรภาคการผลิตอาจไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานมากนัก หากแต่

ประเทศไทยน่าจะมีการเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่กลายเป็นประชากรสูงวัย โดยมีรูปแบบการส่งเสริมจ้างงานประชากรสูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยต้องคำนึงถึงคุณสมบัติหรือปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของนายจ้าง มีการจ้างงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระยะยาว

2.4 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในลักษณะของสถานประกอบการใดที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยความต้องการจ้างงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมหรือผลการสำรวจการจำแนกลักษณะของสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระในการศึกษา สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากการสำรวจสถานประกอบการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2544) สามารถสรุปลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการตามรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย ประกอบด้วย 1) กลุ่มธุรกิจ 2) ระยะเวลาที่จดทะเบียน 3) ทุนจดทะเบียน และ 4) จำนวนพนักงาน ซึ่งตัวแปรในการศึกษามีความสอดคล้องกับรายงานผลการสำรวจค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการปี 2546 และแนวโน้มปี 2547 ดำเนินการโดยสำนักวิชาการศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด (2546) บางส่วนที่ได้รับบุคลิกภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่คล้ายกับการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อันประกอบไปด้วย 1) ประเภทธุรกิจ 2) อัตรากำลังคน และ 3) ประเภทกำลังคนนอกจากนี้ชวลิต สละ (2551) ยังได้อธิบายการแยกประเภทของตลาดแรงงานโดยเน้นการทำงานและแหล่งที่ทำงานของแรงงาน คือ 1) แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม 2) แบ่งตามกฎระเบียบการว่าจ้าง คือตลาดแรงงานของรัฐและตลาดแรงงานของเอกชน และ 3) แบ่งตามการจ้างงานนอกระบบ ซึ่งสถานประกอบการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนั้นสถานประกอบการเหล่านี้จึงมีฐานะเป็นหน่วยงานเอกชนและแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการเป็นแรงงานในระบบ ด้วยเหตุนี้ประเภทตลาดแรงงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้จะมีเพียง 2 ลักษณะแรก นอกจากนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2559) ระบุลักษณะอุตสาหกรรมทั่วไป โดยแบ่งสถานประกอบการจากลักษณะของจำนวนทุนจดทะเบียน และประเภทอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับที่กล่าวมาก่อนหน้า

ดังนั้นลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และใช้ในการกำหนดตัวอิสระของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) กลุ่มธุรกิจ 2) ระยะเวลาที่จดทะเบียน 3) ทุนจดทะเบียน และ 4) จำนวนพนักงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของสถานประกอบการและปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ที่น่าสนใจมีดังนี้

2.5.1 ลักษณะของสถานประกอบการ

2.5.1.1 ประเภทหรือกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการ

ประเภทของสถานประกอบการเป็นลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการข้อหนึ่งที่ถูกวิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ให้นิยามการแบ่งประเภทของสถานประกอบการของการศึกษาออกเป็น 2 ประเภทหลักคือ สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและจัดจำหน่าย รวมทั้งการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และสถานประกอบการประเภทการบริการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การขายสินค้า การขนส่งสินค้า

แนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการส่วนหนึ่งมีความพยายามที่จะอธิบายประเภทของสถานประกอบการส่งผลต่อการจ้างและการกำหนดค่าจ้างอย่างไร Beach D. S. (1980) อธิบายว่าสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันจะมีการแข่งขันกันจ้างแรงงาน หากสถานประกอบการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานอาจมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นเพื่อดึงดูดและรักษาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการไว้ นอกจากนี้ Henderson R. I. (1989) ยังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่าความแตกต่างของประเภทธุรกิจทำให้เกิดการจ้างแรงงานและการบริหารค่าจ้างที่แตกต่างกัน อาทิ ธุรกิจการบริการด้านร้านอาหาร ภัตตาคาร ร้านค้าขายปลีก มีแนวโน้มที่จะให้ค่าจ้างต่ำแก่แรงงานระดับล่าง และเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติในระดับที่ไม่สูงมากนัก แต่ธุรกิจที่เป็นอุตสาหกรรมหนัก ธุรกิจขนส่ง ธุรกิจการผลิต มีแนวโน้มที่จะให้ค่าจ้างสูงแก่แรงงานและยังเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติในระดับกลางขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการที่ต่างประเภทกันอาจต้องการแรงงานที่ต่างกัน การตัดสินใจจ้างแรงงานน่าจะต้องมีปัจจัยหลักสำคัญเพื่อสนองความต้องการของสถานประกอบการ

จากข้อสรุปข้างต้นผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่าลักษณะของสถานประกอบการด้านประเภทของสถานประกอบการอาจส่งผลต่อการให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่แตกต่างกัน

2.5.1.2 ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่อธิบายถึงระยะเวลาการดำเนินการของสถานประกอบการกับโอกาสการได้รับเงินกู้จากสถาบันการเงินโดย Akkharaserani et al (1982) ได้ทำการศึกษามาตรวัดอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็กในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการของสำนักงานสถิติแห่งชาติควบคู่กับงานวิจัยของแสง สงวนเรืองในปี ค.ศ. 1978 และข้อมูลจากโครงการ

Rural Off-Farm Employment Assessment Project ในปีค.ศ. 1980 ซึ่งดำเนินงานโดยคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานเป็นเวลายาวนานมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้กู้ยืมเงินเพื่อการขยายกิจการได้มากกว่าสถานประกอบการที่มีระยะเวลาดำเนินงานที่สั้นกว่า อาจเนื่องมาจากสถานประกอบการที่ดำเนินงานมายาวนานมีลักษณะโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นทางการจึงได้รับการวางใจจากแหล่งเงินทุนมากกว่า นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์เพิ่มเติมได้ว่าเมื่อสถาบันแหล่งเงินทุนให้ความไว้วางใจในสถานประกอบการที่มีระยะดำเนินการที่ยาวนานและตัดสินใจให้กู้ยืมเงิน ก็จะส่งผลต่อการขยายอัตราการเจริญเติบโตของสถานประกอบการและอาจรวมถึงการเพิ่มโอกาสการจ้างแรงงานของสถานประกอบการด้วย นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของสมชาย สุขศิริเสรีกุล (2556) โดยได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะที่สำคัญของหน่วยงานเพื่อการประมาณอุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพื่อการบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ โดยวิธี logistic regression analysis จากหน่วยงานจำนวน 40 แห่ง พบว่าระยะเวลาการดำเนินการของหน่วยงานมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการแรงงานสูงอายุ กล่าวคือหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนานจะสามารถจ้างแรงงานสูงอายุที่เกษียณอายุแล้วมากกว่าหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่สั้นกว่า ทั้งนี้เพราะหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนานกว่ามีระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับบุคลากรที่มีความสามารถและยอมรับสู่ตลาดแรงงานภายหลังเกษียณ ซึ่งจะต่างจากหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่สั้นกว่าที่อาจไม่มีระบบบริหารจัดการดังกล่าวและไม่ต้องการเพิ่มภาระด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุ

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่าลักษณะของสถานประกอบการด้านระยะเวลาการดำเนินงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอาจส่งผลต่อการให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่แตกต่างกัน

2.5.1.3 ทุนจดทะเบียน

หากกล่าวถึงการลงทุนในบริษัทใดบริษัทหนึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ลงทุนต้องวิเคราะห์ข้อมูลของบริษัทนั้น ๆ ให้ดีก่อนตัดสินใจลงทุน และองค์ประกอบที่สำคัญก็คือการวิเคราะห์งบการเงินโดยงบการเงินมีหลายประเภท แต่ในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้ทุนจดทะเบียน (Authorized Shares) เพราะเป็นงบประเภทหนึ่งที่มีการผันผวนน้อยมากและเป็นทุนที่สถานประกอบการใช้จดทะเบียนตามกฎหมาย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2545) และงานของ Graham. B (1973) ในหนังสือ “The Intelligent Investor-Revised Edition” สามารถสรุปได้ว่าขนาดของบริษัทที่มีความใหญ่เพียงพอมีความเหมาะสมต่อการพิจารณาลงทุน ซึ่งขนาดของบริษัทสามารถบ่งชี้ได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน หรือแม้แต่การแสดงเจตจำนงเข้าร่วมในสถาบันหรือองค์การที่มีการแบ่งขนาดบริษัทอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่งบการเงิน

น่าจะมีความผันผวนน้อยกว่าบริษัทที่มีขนาดเล็ก อีกทั้งการบริหารจัดการองค์การน่าจะดีกว่า ดังนั้น นักลงทุนจึงควรเลือกลงทุนในบริษัทที่มีขนาดใหญ่ นอกจากนี้ ชาย กิตติคุณากรณ์ และวิจิต ศรี บุรินทร์ (2556) อธิบายว่าทุนจดทะเบียนเป็นประเภทรายการในงบดุลที่สำคัญเพราะการใช้ทุนเพื่อการจัดตั้งบริษัทจำเป็นต้องมีการทำโครงการเรื่องเงินลงทุนทั้งหมด ซึ่งจะทำให้รู้ว่ามีรายรับรายจ่าย อะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าไร ดังนั้นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนแตกต่างกันย่อมแสดงถึงความสามารถด้านการเงินเพื่อการลงทุนในการจัดตั้งบริษัทที่แตกต่างกัน บริษัทที่มีทุนจดทะเบียนสูง แสดงถึงบริษัทนั้นมีความสามารถด้านการเงินเพื่อการลงทุนเป็นจำนวนมาก

จากข้อสรุปข้างต้นผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่าลักษณะของสถานประกอบการด้านทุนจดทะเบียน อาจส่งผลต่อการให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่ แตกต่างกัน

2.5.1.4 จำนวนพนักงาน

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องของ แสง สงวนเรือง สมศักดิ์ แต่มบุญเลิศชัย และนิത്യ สัมพันธ์ (2521) ในลักษณะอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่าสัดส่วนของการใช้ทุน ต่อแรงงานจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนแรงงานของสถานประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากสถานประกอบการมีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก หากพิจารณาปริมาณการลงทุนที่จะก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นหนึ่งคนโดยใช้มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเฉลี่ยต่อแรงงาน พบว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานจำนวน 10-49 คนมีการลงทุนเพิ่มเพื่อการจ้างแรงงานหนึ่งคนในมูลค่าต่ำที่สุดคือ 67,700 บาท สำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานจำนวน 50-99 คน 100-199 คน และ 200 คนขึ้นไป มีการลงทุนเพิ่มเพื่อการจ้างแรงงานหนึ่งคนเป็นเงิน 77,600 บาท 87,600 บาท และ 216,100 บาทตามลำดับ ดังนั้นสถานประกอบการที่มีความต้องการจ้างแรงงานเพิ่มจะต้องลงทุนจำนวนหนึ่ง สถานประกอบการที่มีแรงงานเดิมจำนวนมากหากจะจ้างแรงงานเพิ่มอาจต้องพิจารณาแรงงานที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลให้คุ้มกับการลงทุน นอกจากนี้ Akkharaserani et al (1982) ได้ศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับจำนวนแรงงานต่อการจ้างงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและเล็กในประเทศไทย พบว่าสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 200 คนมีโอกาสเกิดการจ้างงานได้ร้อยละ 50.8 ในขณะที่ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานจำนวน 200 คนขึ้นไปมีโอกาสเกิดการจ้างงานในอัตราที่ต่ำกว่า คือร้อยละ 35.6 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแรงงานของสถานประกอบการเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่ง ต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานของสถานประกอบการ

จากข้อสรุปข้างต้นผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่าลักษณะของสถานประกอบการด้านจำนวนพนักงาน อาจส่งผลต่อการให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่ แตกต่างกัน

2.5.2 ปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.1 ปัจจัยด้านเพศ

เพศ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของประชากรและมีอิทธิพลสำคัญต่อแนวโน้มหรือแบบแผนการดำเนินการอื่น ๆ (นิพนธ์ เทพวัลย์, 2519) จากการศึกษาของ Williamson. J .B and Higo. M (2007) พบว่าการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศญี่ปุ่น เพศชายมีส่วนร่วมในการทำงานร้อยละ 40.5 ขณะที่ประชากรสูงอายุเพศหญิงมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงร้อยละ 21.2 เช่นเดียวกับการศึกษาของ Evi N. A. and Aris A. (2009) ที่พบว่าการจ้างงานของประชากรสูงอายุในกลุ่มประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ประเทศบรูไน ประเทศมาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศไทย มีแรงงานเพศชายที่มีอายุ 55 ขึ้นไปมีส่วนร่วมกำลังแรงงานมากกว่าแรงงานเพศหญิงที่มีช่วงอายุเดียวกัน สาเหตุการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุอาจมาจากการมีสุขภาพที่แข็งแรง ความต้องการงานเพื่อการมีสังคม และภาวะเศรษฐกิจของครัวเรือน อีกทั้งการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557a) พบว่าประชากรสูงอายุเพศชายมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานร้อยละ 50.2 ประชากรสูงอายุเพศหญิงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพียงร้อยละ 30.7 อาจเป็นเพราะประชากรสูงอายุเพศหญิงอาจมีภาระงานในครอบครัวเช่น การเลี้ยงหลาน การดูแลบ้าน หรือยินยอมที่จะอยู่บ้านเพื่อทำหน้าที่แม่บ้าน ในขณะที่การศึกษาของ นงนุช สุนทรชวากานต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ (2556) พบว่าจากการประมาณแบบจำลองด้านเพศของแรงงานส่งผลต่อผลิตภาพและต้นทุนแรงงานในอุตสาหกรรมภาคการค้าและบริการ อุตสาหกรรมการขายส่ง-ขายปลีกและโรงแรมภัตตาคาร และอุตสาหกรรมการผลิตอย่างไม่มั่นคง

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วยกลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านเพศเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.2 ปัจจัยด้านการศึกษา

จากการศึกษาของชลัษฏพร อมราวัดนา และคณะ (2551) โดยใช้ข้อมูลจำนวนการจ้างแรงงานสูงอายุจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติตั้งแต่ พ.ศ. 2539-2549 ในการประมาณการจำนวนการจ้างแรงงานสูงอายุแบ่งตามระดับการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2552-2560 พบว่าการจ้างแรงงานสูงอายุภายหลังเกษียณมีแนวโน้มจ้างในกลุ่มอายุ 60-69 ปีมากที่สุดและการจ้างแรงงานสูงอายุส่วนมากอยู่ในระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาโดยมีจำนวนเพิ่มขึ้น 429,480 คน รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับอาชีววะ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีจำนวนเพิ่มขึ้น 48,498 คน 16,760 คน และ 14,765 คน ตามลำดับ ในขณะที่การจ้างแรงงานสูงอายุที่ไม่มีการศึกษาและที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปกลับมีจำนวนลดลงไม่มากนัก นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557a) ด้านการศึกษาของประชากรสูงอายุ พบว่าประชากรสูงอายุมีอัตราการอ่านออกเขียนได้ถึงร้อยละ 82.6 และมีอัตราการศึกษารวมตั้งแต่ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 88.4 ในขณะที่ประชากรสูงอายุที่ไม่มีการศึกษามีอัตราเพียงร้อยละ 11.6 ไม่เพียงเท่านี้การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557b) ด้านความต้องการแรงงานของสถานประกอบการแบ่งตามระดับการศึกษา สามารถสรุปว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด รองลงมาเป็นระดับอาชีวศึกษา และระดับปริญญา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มนายจ้างหรือสถานประกอบการยังคงมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ที่มาจากระดับการศึกษา หากต้องการจ้างแรงงานสูงอายุก็น่าจะเป็นไปได้ในการให้ความสำคัญต่อการพิจารณาแรงงานสูงอายุที่มีระดับการศึกษา ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะมีความแตกต่างกันแต่ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีการศึกษาสามารถอ่านออกเขียนได้ และคาดว่าจะยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและคุณสมบัติของแรงงานสูงอายุ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมื่ออิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านการศึกษาเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.3 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย

จากการศึกษาของ Williamson. J .B and Higo. M (2007) พบว่าสาเหตุสำคัญของการจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศญี่ปุ่นมาจากความพร้อมของสภาพร่างกายของแรงงานสูงอายุ เพราะการมีสุขภาพดีของแรงงานและไม่มีความพิการ นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ยังคงตอบรับและยินยอมจ้างแรงงานสูงอายุที่มีสุขภาพดี โดยผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีก็ยังคงทำงานถึงร้อยละ 31.3 นอกจากนี้การจ้างแรงงานสูงอายุที่สูงที่สุดคืออายุ 75 ปี สำหรับการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557a) พบว่าผู้สูงอายุวัยต้นประเมินตนเองว่ายังมีสุขภาพที่ดี โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุชายมีสุขภาพดีร้อยละ 40.4 สำหรับผู้สูงอายุหญิงมีสุขภาพดีร้อยละ 34.1 ในขณะที่การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากร้อยละ 31.9 ในปีพ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 39.5 ในปีพ.ศ. 2557

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมื่ออิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย เพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.4 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

จากการศึกษาของ Gobel. C and Zwick. T (2013) เรื่องมาตรการส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลผลิตของแรงงานสูงอายุ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตทางอายุกับมาตรการพิเศษในการพัฒนาแรงงานสูงอายุ พบว่าองค์การที่สามารถเพิ่มผลผลิตแรงงานสูงอายุจะต้องมีการจัดการบริหารแรงงานให้สอดคล้องกับต้นทุนโดยการปรับลดชั่วโมงการทำงาน (Reduce working time) และให้ไปชดเชยด้านอื่นแทน ในขณะที่การศึกษาของ National Employment Public Foundation (2007) เรื่องการสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป กลับพบว่าการลดชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้กับบางกลุ่มอาชีพเท่านั้น ถึงอย่างไรก็ตามการศึกษาของ David N.F. Bell and Alasdair C. Rutherford (2013) เรื่องแรงงานสูงอายุและชั่วโมงการทำงานโดยใช้ข้อมูลแบบ longitudinal ในการสำรวจประชากรวัยแรงงานของประเทศอังกฤษในแต่ละไตรมาสและใช้จำนวนตัวอย่างจำนวน 42,600 ตัวอย่าง ผลการศึกษากลับแตกต่างออกไปโดยพบว่าความต้องการแรงงานสูงอายุนายจ้างสอดคล้องกับต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานสูงอายุทั้งค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดหาให้กับแรงงาน ดังนั้นการจ้างแรงงานสูงอายุมักเป็นการจ้างให้ทำงานแบบเต็มเวลาเพราะถือว่าเป็นแรงงานสูงอายุที่ถูกจ้างเป็นแรงงานที่มีฝีมือสามารถสร้างรายได้และผลผลิตไม่แตกต่างจากแรงงานวัยทำงาน

ในประเทศไทยได้ระบุกฎหมายแรงงานในฉบับกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไข พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2553) ว่าด้วยการกำหนดเวลาทำงานปกติ จำแนกได้ดังนี้ คือ งานอุตสาหกรรม เช่น โรงงาน การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสี่ปีต่อสัปดาห์ 48 ชั่วโมง งานขนส่ง เช่น การส่งของ การขับรถโดยสารไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด เช่น งานที่ต้องทำไต่ดิน ในน้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดวัตถุไวไฟ เป็นต้น ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกินสี่ปีต่อสัปดาห์ 42 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่น ซึ่งไม่ใช่งานตามที่กล่าวมาข้างต้น เช่น การซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้อาหารหรือสัตวแพทย์ รับประกันภัย การธนาคารไม่เกินสี่ปีต่อสัปดาห์ 54 ชั่วโมง (กระทรวงแรงงาน, 2553)

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมามีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลาเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.5 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน

การสำรวจของ Department of Industrial Relations of Queensland Government (2005) เรื่องการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการเอกชนในการจ้างแรงงานสูงอายุในรัฐควีนแลนด์ ผลการสำรวจพบว่าแรงงานสูงอายุที่มีทักษะการทำงานที่ชำนาญ มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานประกอบการเอกชนร้อยละ 52 จ้างแรงงานสูงอายุในกลุ่มอายุ 55-64 ปี โดยสถานประกอบการมองว่าผลิตภาพแรงงานของผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างจากแรงงานวัยทำงาน นอกจากนี้ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557b) ด้านความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน พนักงานบริการ เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค ในสัดส่วนที่เกินกว่าร้อยละ 50 ของแต่ละอาชีพแรงงานที่กล่าวมา เพราะแรงงานกลุ่มอาชีพเหล่านี้เป็นกลุ่มที่มีฝีมือ มีทักษะ ที่ได้มาจากการสะสมประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แม่นยำ รวดเร็วและถูกต้อง

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.6 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและความรู้ในงาน

จากการศึกษาของ Gobel. C and Zwick. T (2013) เรื่องมาตรการส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลิตภาพของแรงงานสูงอายุ พบว่ามาตรการหนึ่งขององค์การที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานสูงอายุคือ แรงงานสูงอายุต้องได้รับการฝึกอบรมในกระบวนการทำงานที่ทันสมัยและเพิ่มพูนความรู้ในงานแก่แรงงานสูงอายุ (Training for older employees) สำหรับการศึกษานี้ของ Picchio. M and Jan C van Ours (2013) เรื่องแนวคิดการคงไว้ซึ่งการฝึกอบรมในแรงงานสูงอายุ ใช้ข้อมูลจาก the European Community Household Panel ระหว่างปีค.ศ. 1994-2001 โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลของประเทศเนเธอร์แลนด์ มีจำนวนตัวอย่าง 100,716 ตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์แบบ Panel Analysis ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Gobel. C and Zwick. T (2013) ในด้านการฝึกอบรมและความรู้ที่ควรส่งเสริมให้กับแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะการฝึกอบรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่แรงงานสูงอายุ คือ การฝึกอบรมเป็นแบบ On the Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ผลจาก OJT จะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบริษัทที่มีการจัดการฝึกอบรมแบบ OJT จะมีโอกาสจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นจาก

ร้อยละ 94.2 เป็นร้อยละ 97.6 และการออกจากงานก่อนกำหนดอายุเกษียณลดลงจากร้อยละ 3.4 จนแทบไม่มีการลาออกเลย

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน จำนวน พนักงานประจำ นำมื่อทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงานเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.7 ปัจจัยด้านการใช้คอมพิวเตอร์

การศึกษาของ Meyer. J (2008) เรื่องแรงงานสูงอายุและการปรับตัวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างอายุของแรงงานกับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี โดยใช้ข้อมูลจากสถานประกอบการในประเทศเยอรมันจำนวน 362 แห่งในแผนงานที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ พบว่าแรงงานสูงอายุที่ยอมรับและปรับตัวด้านการเรียนรู้ในเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ มีอัตราการจ้างงานที่สูงขึ้นโดยพบวาระหว่างปี ค.ศ. 2000-2005 แรงงานสูงอายุในกลุ่มอายุ 55-64 ปีที่มีการพัฒนาการใช้งานคอมพิวเตอร์ มีอัตราจ้างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 5.9 เป็นร้อยละ 42 นอกจากนี้การเพิ่มทักษะการทำงานและฝึกฝนเทคโนโลยีใหม่ๆแก่แรงงานสูงอายุจะประสบความสำเร็จได้โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อแรงงานทุกวัย ในประเด็นความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานสูงอายุมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Malul. M (2009) เรื่องการจ้างแรงงานสูงอายุในภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นการสร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับผลลัพธ์สมรรถนะกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานของประเทศอิราเอลในปี ค.ศ. 2004 พบว่าแรงงานสูงอายุจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีค่อนข้างมาก การเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างจำกัดและเป็นไปอย่างเชื่องช้าขาดความยืดหยุ่นในการทำงานและยึดติดกับระบบการทำงานเดิม ๆ ดังนั้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการจัดฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์แก่แรงงานที่กำลังเข้าสู่การเป็นแรงงานสูงอายุและแรงงานสูงอายุเอง จะทำให้เกิดความเท่าเทียมด้านการใช้คอมพิวเตอร์เมื่อเทียบกับแรงงานวัยหนุ่มสาว

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน จำนวน พนักงานประจำ นำมื่อทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.8 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบในงาน

จากการศึกษาของ Furunes. T and Mykletun. R. J (2005) Department of Industrial Relations of Queensland Government (2005) National Employment Public Foundation

(2007) และสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556a) พบว่าปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานเป็นจุดสนใจที่สำคัญของนายจ้างในการจ้างแรงงานสูงอายุ ซึ่งภาระรับผิดชอบงานมีองค์ประกอบคือ ความรับผิดชอบในงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความตรงต่อเวลา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถคิดวิเคราะห์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

2.5.2.9 ปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน

ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่าง ๆ โดยค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับแรงงานก็ส่งผลต่อปริมาณการจ้างงานด้วยเช่นกัน (ขวลิต สละ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานที่ว่าด้วยราคาของแรงงาน หรือค่าจ้าง หรือเงินเดือน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างงานโดยอัตราค่าจ้างอาจถูกปรับหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการดึงดูดแรงงาน และเพื่อควบคุมต้นทุนของนายจ้างให้มีความสมดุลกับการจ้างงาน (วีระศักดิ์ สมยานะ, 2549) จากการศึกษาของ Kajitani. S (2006) เรื่องระบบการกลับเข้าสู่การจ้างงานและการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ใช้ข้อมูลภาคตัดขวางระหว่างการสำรวจแรงงานของประเทศญี่ปุ่นและข้อมูลของสถานประกอบการในประเทศญี่ปุ่นปี ค.ศ. 1998 ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างงานของแรงงานสูงอายุจากนายจ้างมีลักษณะที่โดดเด่นคือ นายจ้างจะลดค่าจ้างแรงงานสูงอายุจากที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ซึ่งบริษัททั่วประเทศกว่าร้อยละ 60 ใช้มาตรการนี้ในการจ่ายค่าจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างจะรับแรงงานสูงอายุกลับเข้าทำงานทันทีภายหลังเกษียณอายุ (first-time retire) ซึ่งมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 77.5 แต่จะต้องมีการทำสัญญาจ้างงานเป็นรายปี จากการศึกษาของ Daniel. K and Heywood. J. S (2007) เรื่องปัจจัยกำหนดการจ้างแรงงานสูงอายุในอังกฤษ ผลการศึกษาพบว่าการจ้างงาน (employ) เป็นการทำงานแบบมีสัญญาจ้างงานระยะยาวและได้รับทั้งค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการอื่น ๆ ในทำนองเดียวกันของการศึกษาของ Behaghel. L Crepon. B and Sedillot. B (2008) เรื่องการปฏิรูปการจ้างแรงงานสูงอายุในฝรั่งเศส ซึ่งใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานของประเทศฝรั่งเศสปี ค.ศ. 1982-2002 เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ Panel Analysis ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการมีลักษณะสัญญาจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลาของบริษัทเอกชน โดยขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแรงงานและการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับแรงงานสูงอายุ นอกจากนี้การศึกษาของชลัษพร อมราวัฒนา และคณะ (2551) เรื่องการศึกษาวินัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ซึ่งใช้ข้อมูลทุติยภูมิจาก

แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในการศึกษา ใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการทำ group discussion ใน 12 พื้นที่ทั่วประเทศ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มๆ ละ 10-20 คน และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 2,000 ชุด ผลการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับแรงงานสูงอายุ นายจ้างจะอ้างอิงจากเกณฑ์ค่าจ้างที่แรงงานสูงอายุเคยได้รับก่อนเกษียณอายุแบบปกติร้อยละ 24.3 การกำหนดค่าจ้างใหม่ร้อยละ 6 และการปรับค่าจ้างลดลงโดยคำนวณเทียบแบบร้อยละของค่าจ้างปกติร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานประจำ นำมามีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านอัตราค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย



บทที่ 3

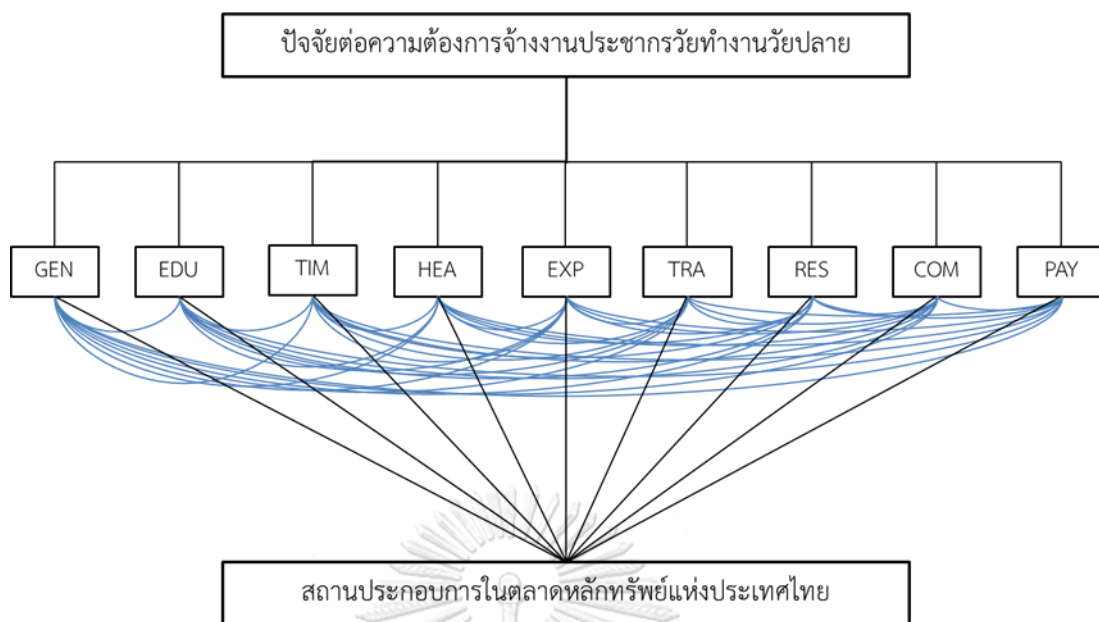
กรอบแนวคิดและวิธีวิจัย

3.1 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการทำงานจำเป็นต้องพิจารณาในปัจจัยที่หลากหลาย งานในแต่ละประเภทก็อาจมีความต้องการแรงงานในลำดับปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น นายจ้างหรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานของสถานประกอบการส่วนมากจะมีการระบุคุณสมบัติหรือปัจจัยที่ต้องการ สำหรับตัวแปรปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่นำมาประยุกต์เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณสมบัติแรงงานและต่อการจ้างงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ การศึกษา ความพร้อมของสภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมและความรู้ในงาน ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ภาวะรับผิดชอบในงาน และความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน โดยผู้วิจัยได้จัดทำกรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้จำนวน 2 กรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ดังแสดงในรูปที่ 3-1

กรอบแนวคิดที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน สำหรับตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นปัจจัยที่ได้จากผลการวิเคราะห์ AHP จากกรอบแนวคิดที่ 1 ดังแสดงในรูปที่ 3-2



รูปที่ 3-1 แผนภูมิลำดับชั้นปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายตามความต้องการ
ของสถานประกอบการ

ความหมายของตัวย่อ

GEN (Gender) = เพศ

EDU (Education) = การศึกษา

TIM (Full Time Working Readiness) = ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

HEA (Health Condition) = ความพร้อมของสภาพร่างกาย

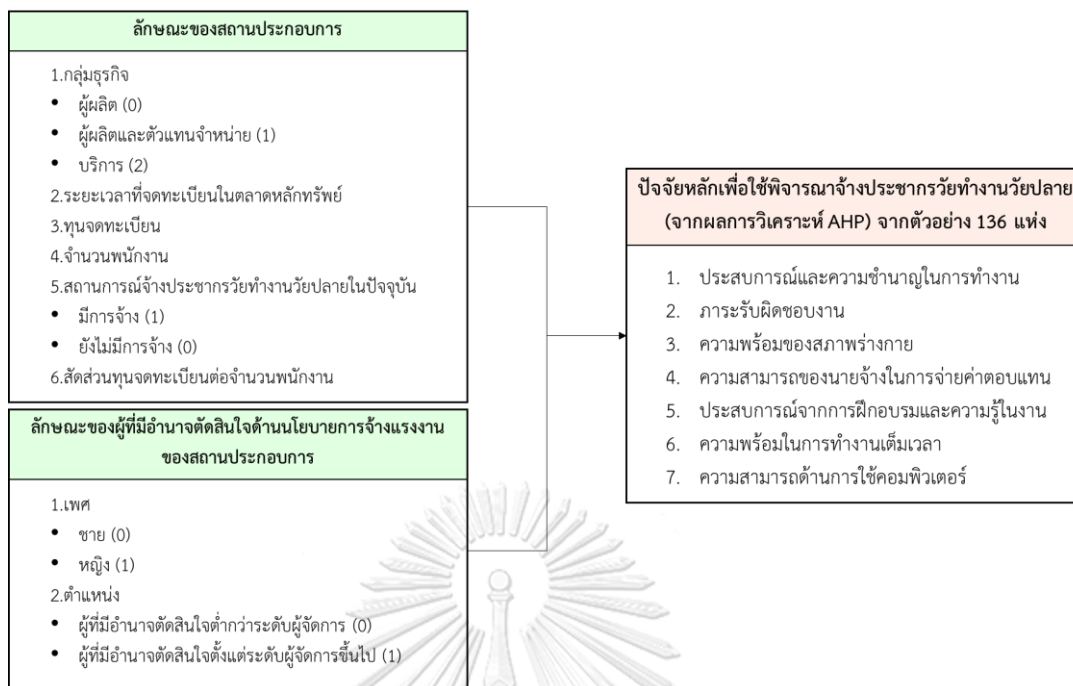
EXP (Job Experiences and Working Proficiency) = ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน

TRA (Job Training Experiences and Working Knowledge) = ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน

RES (Working Responsibility) = ภาระรับผิดชอบงาน

COM (Computer Skill) = ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

PAY (Payment Rate) = ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน



รูปที่ 3-2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานที่มีผลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาการจ้างแรงงานวัยปลาย

3.2 สมมติฐานของการวิจัยในส่วนของ “การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ”

3.2.1 สมมติฐานหลัก

ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานของสถานประกอบการให้ลำดับความสำคัญกับปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ในลำดับต้น ๆ

3.3 สมมติฐานของการวิจัยในส่วนของ “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาการจ้างแรงงานวัยปลาย”

3.3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดลำดับความสำคัญ

ลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายใน

ปัจจุบัน สัดส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน และลักษณะของผู้มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบาย การจ้างแรงงานของสถานประกอบการ ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ ระดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาการจ้างแรงงานวัยปลาย โดยปัจจัยหลักได้มาจากผล การวิเคราะห์ AHP จำนวน 7 ปัจจัยดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในงาน ปัจจัยด้าน ภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างใน การจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ปัจจัยด้านความ พร้อมในการทำงานเต็มเวลา และปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

3.3.2 สมมติฐานรอง

1) สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต กลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายมีโอกาสที่จะให้ ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ระดับความสำคัญของ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ระดับ ความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ระดับความสำคัญของ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความ พร้อมในการทำงานเต็มเวลา ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายสูงกว่ากลุ่มธุรกิจบริการ

2) สถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มานานมีโอกาสที่จะให้ระดับ ความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านภาระรับผิดชอบงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ระดับ ความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ระดับความสำคัญของ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความ พร้อมในการทำงานเต็มเวลา ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายสูงกว่าสถานประกอบการที่ จดทะเบียนในระยะเวลานั้น

3) สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนสูงมีโอกาสที่จะให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์จาก การฝึกอบรมและความรู้ในงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายสูงกว่าสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่ำ

8) สถานประกอบการที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานอยู่ในระดับต่ำกว่าผู้จัดการมี โอกาสที่จะให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน ระดับ ความสำคัญของปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมของ สภาพร่างกาย ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสามารถด้าน การใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายต่ำกว่าผู้มีอำนาจ ตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานอยู่ในระดับตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

3.4 ระเบียบวิธีวิจัย

3.4.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลเองโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการจัดส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ส่งไปยังผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจด้าน นโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ แรงงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก่อนการจัดส่งแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยจะติดต่อทางโทรศัพท์ไปยังแผนก บริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการจัดส่ง แบบสอบถามและเป็นการแจ้งข้อมูลเบื้องต้นของการวิจัยครั้งนี้ให้ทราบเพื่อขอความร่วมมือในการ กรอกแบบสอบถาม โดยใช้ข้อมูลรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2559 มีจำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 709 แห่งโดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำการ เก็บข้อมูลทั้งหมด 614 แห่ง และมีสถานประกอบการจำนวน 95 แห่งที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้เป็น ประชากรในการศึกษา

ในการศึกษาในครั้งนี้มีกระบวนการในการจัดส่งแบบสอบถามและการอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามบรรจุในซองไปรษณีย์และมีการจัดเตรียมซองไปรษณีย์อีกใบ พร้อมติดดวงตราไปรษณีย์แนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถาม กลับมายังผู้วิจัย
2. แบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะและการดำเนินการของสถานประกอบการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 สถานการณ์การจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกทำส่วนใดส่วนหนึ่งตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ ข้อคำถามสำหรับสถานประกอบการที่ปัจจุบันมีการดำเนินการจ้างพนักงานสูงอายุถึงเกษียณอายุจำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามสำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจ้างพนักงานสูงอายุเป็นคำถามด้านทัศนคติ/แนวคิดของการดำเนินการจ้างพนักงานสูงอายุถึงเกษียณอายุจำนวน 14 ข้อ (ในข้อนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งตามสถานการณ์การจ้างงานแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน)

ส่วนที่ 4 ทัศนคติการเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างปัจจัยของแรงงานสูงอายุจำนวน 37 คู่

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการที่สถานประกอบการต้องการให้รัฐบาลสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เป็นการเขียนอธิบาย

3. ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องทำแบบสอบถามทุกส่วน ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 15 นาที

4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามแล้วกรุณาตอบแบบสอบถามและส่งกลับภายใน 14 วัน หากผู้วิจัยไม่ได้รับแบบสอบถามกลับภายในระยะเวลาดังกล่าว ผู้วิจัยขออนุญาตส่งแบบสอบถามอีกครั้งและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างให้กรุณาตอบ-ส่งแบบสอบถามกลับมาอีกครั้งภายในระยะเวลา 14 วัน โดยผู้วิจัยยังคงอำนวยความสะดวกในการจัดส่ง-รับกลับแบบสอบถาม ดังที่กล่าวมาข้างต้น

5. ข้อมูลที่บันทึกในแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะไม่นำไปเปิดเผยเป็นรายกิจการที่จะทำให้ทราบได้ว่าเป็นสถานประกอบการใดโดยเด็ดขาด โดยจะนำข้อมูลไปประมวลผลและนำเสนอเชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะถูกทำลาย

3.4.2 ประชากรในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรแบบเฉพาะเจาะจงในผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่แรงงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสถานประกอบการต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลต่อประชาชนและอยู่ภายใต้การตรวจสอบคุณภาพของบริษัทจดทะเบียนจากสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2535)

สาเหตุการเลือกประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. เป็นแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว
2. ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นปัจจุบัน
3. จำนวนประชากรที่ต้องการศึกษามีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด
4. การศึกษาครั้งนี้เน้นด้านความต้องการจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ดังนั้นผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้ตรงตามวัตถุประสงค์การศึกษาคือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ

สำหรับจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2559 มีจำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 709 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลมีทั้งหมด 614 แห่ง และมีสถานประกอบการจำนวน 95 แห่งที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้เป็นประชากรในการศึกษา แสดงในตารางที่ 3-1 และสามารถแบ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วยสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย และกลุ่มบริการ แสดงในตารางที่ 3-2 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1) สถานประกอบการที่ถูกเพิกถอนออกจากตลาดหลักทรัพย์ทุกกรณีจำนวน 5 แห่งและสถานประกอบการที่อาจถูกเพิกถอนตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์หรือด้วยเหตุผลอื่นทุกกรณีจำนวน 30 แห่ง จะไม่ถูกนำมาใช้เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เพราะตามหลักเกณฑ์พิจารณาการดำรงคุณสมบัติของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หากสถานประกอบการเข้าข่ายมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมเป็นบริษัทจดทะเบียน เช่น ผลการดำเนินงานและฐานะการเงินไม่เป็นไปตามกำหนด บริษัทจดทะเบียนละเลยการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างร้ายแรง และบริษัทจดทะเบียนเลิกกิจการหรือหน่วยงานทางการส่งปิดกิจการ ทางตลาดหลักทรัพย์สามารถสั่งเพิกถอนบริษัทจดทะเบียนได้ หรือในกรณีที่บริษัทจดทะเบียนขอเพิกถอนจากตลาดหลักทรัพย์โดยสมัครใจ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

2) สถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์จำนวน 60 แห่ง ผู้วิจัยไม่นำมาเป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาเพราะสถานประกอบการดังกล่าวขาดข้อมูลที่จำเป็นต่อการศึกษา คือข้อมูลด้านจำนวนพนักงานของสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้มีลักษณะเป็นการนำเงินไปลงทุนในอสังหาริมทรัพย์เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนนำมาระดมทุนและนำเงินไปใช้ในการลงทุนและพัฒนาโครงการใหม่ โดยมีหน่วยงานหรือองค์กรทางการเงินเข้ามาดูแลและบริหารจัดการแทน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

ตารางที่ 3-1 จำนวนและสถานะของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2559

สถานะของสถานประกอบการ	จำนวน
สถานประกอบการทั้งหมด	709
สถานประกอบการที่ถูกเพิกถอน	5
สถานประกอบการที่เข้าข่ายอาจถูกเพิกถอน	30
สถานประกอบที่เป็นกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์	60
สถานประกอบการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้	614

ที่มา: (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

ตารางที่ 3-2 การจำแนกกลุ่มของสถานประกอบการ

กลุ่มสถานประกอบการ	นิยาม
กลุ่มผู้ผลิต	เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและการแปรรูปผลิตภัณฑ์เท่านั้น ประกอบด้วยเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และทรัพยากร
กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย	เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และจัดจำหน่าย ประกอบด้วยเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และทรัพยากร
กลุ่มบริการ	เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ การขายสินค้า การขนส่งสินค้า ประกอบด้วย ธุรกิจการเงิน การบริการ และเทคโนโลยี

ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2559)

เนื่องจากผู้วิจัยประสงค์ที่จะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ดังนั้นภายหลังจากที่ได้รวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะคำนวณความเชื่อมั่น (%) ของข้อมูลจากขนาดตัวอย่างแบบสอบถามโดยวิธีของ Taro Yamane ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (Yamane, T, 1973)

สูตรคำนวณความเชื่อมั่นจากขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ในการศึกษาครั้งนี้มีสถานประกอบการที่ตอบกลับแบบสอบถามมีจำนวน 136 แห่ง จากจำนวนทั้งสิ้น 614 แห่งอยู่ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 90%

ข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นประชากรที่เฉพาะเจาะจงในผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่แรงงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสถานประกอบการเหล่านี้ต้องไม่ถูกเพิกถอนหรือเป็นกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์ (อธิบายในสาเหตุการเลือกประชากร) ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาถึง 4 เดือน มีการส่งแบบสอบถามซ้ำทั้งสิ้น 3 รอบ ในแต่ละรอบได้ทำการส่งแบบสอบถามซ้ำไปยังสถานประกอบการทุกแห่งที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามกลับมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยพบกับอุปสรรคระหว่างการศึกษาดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจหรือเกี่ยวข้องกับนโยบาย 2) ขนาดของประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 614 แห่ง และ 3) งบประมาณการศึกษาที่จำกัด ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ 136 แห่งจากประชากรทั้งหมด ทำให้ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 90% อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาก่อนหน้าในส่วนของขนาดประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันพบว่า การศึกษาของนวพร พงษ์ดัมตกุล. (2546) ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของโครงสร้างการเป็นเจ้าของกับคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามได้จำนวน 80 แห่งจากจำนวนบริษัททั้งหมด การศึกษาของศุภันยา ห้วยผัด. (2549) ที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2549 ได้ทั้งสิ้น 80 แห่ง อีกทั้งการศึกษาของสรศักดิ์ ชัยสถาผล. (2554) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านการสนับสนุนกิจกรรมกีฬา สามารถเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามได้ 136 แห่งจาก 559 แห่ง นอกจากนี้สถาบันวิจัยเพื่อตลาดทุน. (2557) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นจาก CEO บริษัทจดทะเบียนใน ตลท. ช่วงสิงหาคม/กันยายน พ.ศ. 2557 ได้จำนวน 77 แห่งจาก 650 แห่ง

3.4.3 นิยามศัพท์

ประชากรวัยทำงานวัยปลาย หมายถึง ประชากรวัยทำงานที่เกษียณอายุตามข้อบังคับของสถานประกอบการ ในปัจจุบันการกำหนดอายุเกษียณของสถานประกอบการธุรกิจเอกชนไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎหมายแต่หากเป็นข้อบังคับในสัญญาจ้างของแต่ละบริษัทโดยส่วนมากจะกำหนดอายุเกษียณที่ 55 (the World Bank, 2011; มนสิการ กาญจนะจิตรา และคณะ, 2555) โดยประชากรกลุ่มนี้ยังมีศักยภาพ ความสามารถ ทักษะการทำงาน และช่วยเหลือตนเองได้

ปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานที่เกษียณอายุจากการทำงานตามข้อบังคับของสถาน

ประกอบการ แต่ยังมีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญต่อความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการทั้งในส่วนของการทำงานต่อและการรับเข้าทำงานใหม่ โดยมีปัจจัยดังนี้ เพศ การศึกษา ความพร้อมของสภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ประสบการณ์การและความชำนาญในงาน ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ภาระรับผิดชอบงาน และความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน

3.4.4 นิยามตัวแปร

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ในการนิยามปัจจัยจะใช้ความหมายเดียวกัน แต่สำหรับการกำหนดค่าตัวแปรในส่วนการวิเคราะห์ที่ 2 เป็นดังนี้ ตัวแปรที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัยประกอบด้วยตัวแปรตามคือ ปัจจัยสำคัญต่อความต้องการจ้างงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้มาจากการวิเคราะห์ AHP จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา และปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับตัวแปรอิสระคือ ลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน และสัดส่วนหุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน ซึ่งได้ข้อมูลมาจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อธิบายได้ดังต่อไปนี้

การนิยามตัวแปรของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกประเภทพหุกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) สามารถนิยามตัวแปรได้ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ คือลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ประกอบด้วย

กลุ่มธุรกิจ หมายถึง กลุ่มลักษณะการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการ ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มธุรกิจ คือ กลุ่มผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย และกลุ่มการบริการ เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) โดยกำหนดให้มี 3 ค่า ดังนี้

กลุ่มธุรกิจ	$\left\{ \begin{array}{l} 0 \\ 1 \\ 2 \end{array} \right.$	กลุ่มผู้ผลิต
		กลุ่มผู้ผลิตและจัดจำหน่าย
		กลุ่มการบริการ (baseline)

ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ หมายถึง ระยะเวลาที่สถานประกอบการเริ่มดำเนินการเป็นสมาชิกอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจนกระทั่งปัจจุบัน เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ในรูปตัวเลข (Numerical data) แบบไม่ต่อเนื่อง

ทุนจดทะเบียน หมายถึง ทุนหรือจำนวนเงินที่สถานประกอบการใช้จดทะเบียนตามกฎหมายในตลาดหลักทรัพย์ เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ในรูปตัวเลข (Numerical data) แบบต่อเนื่อง

จำนวนพนักงาน หมายถึง จำนวนพนักงานทั้งหมดในสถานประกอบการในเวลาที่ต้องแบบสอบถาม เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ในรูปตัวเลข (Numerical data) แบบไม่ต่อเนื่อง

สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน หมายถึง เหตุการณ์การจ้างงานแรงงานที่เกษียณอายุแล้วตามข้อบังคับของสถานประกอบการนั้น ๆ เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประเภทตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้มี 2 ค่า ดังนี้

สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงาน	$\left\{ \begin{array}{l} 0 \\ 1 \end{array} \right.$	ไม่จ้าง
วัยปลายในปัจจุบัน		จ้าง (baseline)

สัดส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน หมายถึง อัตราส่วนระหว่างทุนจดทะเบียนและจำนวนพนักงานของสถานประกอบการนั้น ๆ เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ในรูปตัวเลข (Numerical data) แบบต่อเนื่อง

เพศของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นหญิงหรือชายของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ถูกกำหนดโดยสุริระมาแต่กำเนิด เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประเภทตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้มี 2 ค่า ดังนี้

เพศของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้าน	$\left\{ \begin{array}{l} 0 \\ 1 \end{array} \right.$	เพศชาย
การจ้างแรงงาน		เพศหญิง (baseline)

ตำแหน่งงานของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน หมายถึง ลำดับชั้นอำนาจที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงอยู่ เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ประเภทตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้มี 2 ค่า ดังนี้

ตำแหน่งงานของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน	$\left\{ \begin{array}{l} 0 \\ 1 \end{array} \right.$	ต่ำกว่าตำแหน่งผู้จัดการ
		เท่ากับหรือสูงกว่าตำแหน่งผู้จัดการ (baseline)

2) ตัวแปรตาม คือปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มาจากผลการวิเคราะห์โดยวิธีกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) จำนวน 7 ปัจจัย ซึ่งตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ที่มีระดับความสำคัญ 9 ระดับ ดังนี้

Y	9	ให้ความสำคัญอย่างยิ่งที่สุด
	8	ให้ความสำคัญกว่าอย่างยิ่ง
	7	ให้ความสำคัญกว่ามาก
	6	ให้ความสำคัญมาก
	5	ให้ความสำคัญกว่าปานกลาง
	4	ให้ความสำคัญปานกลาง
	3	ให้ความสำคัญน้อย
	2	ให้ความสำคัญน้อยกว่า
	1	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

และให้นิยามแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน หมายถึง ประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นผู้ที่มีความชัดเจนและความชำนาญในการทำงานสามารถในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเข้าใจในกระบวนการของงาน

ภาระรับผิดชอบงาน หมายถึง ประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นผู้ที่มีความสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบในงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัยในการทำงาน

ความพร้อมของสภาพร่างกาย หมายถึง การที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายมีสุขภาพะทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างของสถานประกอบการต้องจ่ายให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลายที่รับเข้ามาทำงาน

ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน หมายถึง ประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นผู้ที่มีความชัดเจนและได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา หมายถึง ประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความพร้อมที่จะทำงานตามเวลาที่นายจ้างกำหนด โดยการกำหนดเวลาทำงานยึดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2553

ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ หมายถึง ประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความรู้ ทักษะ และสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive Statistics)

ในส่วนนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

3.5.2 วิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP)

AHP ได้รับการคิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย Dr. Thomas L. Saaty ในปี ค.ศ. 1970 ลักษณะเด่นของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์คือ ให้ผลสำรวจที่น่าเชื่อถืออันเนื่องมาจากมีโครงสร้างเป็นลำดับชั้นแผนภูมิเพื่อแบ่งองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายการวิเคราะห์ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ที่ได้มีลักษณะเชิงปริมาณง่ายต่อการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญ หลักการของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์คือให้ค่าน้ำหนักของเกณฑ์และค่าคะแนนความเหมาะสมจากการเปรียบเทียบปัจจัยหลักเป็นคู่ ๆ จนครบทุกคู่ และมีการเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันในรูปของตารางเมทริกซ์ จากนั้นทำการคำนวณหาค่าลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยหลักที่กำหนดลำดับถัดมาจึงทำการเปรียบเทียบปัจจัยรองที่อยู่ภายใต้ปัจจัยหลักแต่ละคู่ และคำนวณหาค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยรองเช่นกัน (Saaty L. T., 2013)

การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์เป็นไปอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรขนาดกลาง องค์กรขนาดเล็ก หรือแม้แต่งานวิจัยในหลากหลายสาขา อาทิ การศึกษาของ อรรถพล เรืองฤกษ์ (2554) ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการศึกษาปัจจัยการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมน้ำตาล มีการหาค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยจากการเก็บแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการศึกษานำให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับแรก สามารถนำไปสู่การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังมีการสำรวจของ กรมทางหลวงชนบท (2557) ซึ่งได้นำกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์มาใช้เพื่อกำหนดความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงเพื่อสนับสนุนพัฒนาเมืองชายแดน ผลการวิเคราะห์ได้จากการคำนวณค่าน้ำหนักของปัจจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจคัดเลือกด้านที่มีศักยภาพและคัดเลือกสายทางที่มาสับสนุนการพัฒนาชายแดนต่อไป

ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์เพื่อการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญโดยให้ค่าน้ำหนักของเกณฑ์และค่าคะแนนความเหมาะสมจากการเปรียบเทียบปัจจัยหลักเป็นคู่ ๆ จนครบทุกคู่ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้เป็นลำดับความสำคัญของปัจจัยหลัก และสามารถนำค่าความสำคัญที่ได้มาใช้คำนวณในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการได้ (วิฑูรย์ ตันสิริมงคล, 2557)

ลักษณะของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

1. มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ สมองซีกขวาสร้างสรรค์ความเป็นนามธรรม สมองซีกซ้ายคิดวิเคราะห์ออกมาเป็นรูปธรรม
2. สามารถนำเอาปัจจัยที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาวินิจฉัยเปรียบเทียบร่วมกันได้
3. เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องการศึกษาโดยมีการสร้างเป็นแผนภูมิลำดับชั้น
4. ให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือเป็นตัวเลข (เชิงปริมาณ) ง่ายต่อการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญ
5. สามารถจัดการตัดสินใจแบบมือคตหรือลำเอียงลงไปได้
6. ใช้ได้ทั้งการตัดสินใจแบบคนเดียวหรือแบบเป็นหมู่คณะ

ขั้นตอนของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 1 การนำปัจจัยมาเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ

วิธีการคำนวณจำนวนคู่ที่ต้องใช้เปรียบเทียบ

$$\text{จำนวนคู่เปรียบเทียบ} = \frac{n^2 - n}{2}$$

n = จำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ

จำนวนปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญมีจำนวน 9 ปัจจัย ดังนั้นการเปรียบเทียบปัจจัยมีทั้งหมด 36 คู่ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 การเปรียบเทียบคู่ปัจจัยหลักในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ลำดับ	คู่ปัจจัยหลักของประชากรวัยทำงานวัยปลาย		
คู่อันดับที่ 1	เพศ	กับ	การศึกษา
คู่อันดับที่ 2	เพศ	กับ	ความพร้อมของสภาพร่างกาย
คู่อันดับที่ 3	เพศ	กับ	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
คู่อันดับที่ 4	เพศ	กับ	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน
คู่อันดับที่ 5	เพศ	กับ	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
คู่อันดับที่ 6	เพศ	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่อันดับที่ 7	เพศ	กับ	ภาวะรับผิดชอบงาน
คู่อันดับที่ 8	เพศ	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่อันดับที่ 9	การศึกษา	กับ	ความพร้อมของสภาพร่างกาย
คู่อันดับที่ 10	การศึกษา	กับ	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
คู่อันดับที่ 11	การศึกษา	กับ	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน
คู่อันดับที่ 12	การศึกษา	กับ	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
คู่อันดับที่ 13	การศึกษา	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่อันดับที่ 14	การศึกษา	กับ	ภาวะรับผิดชอบงาน
คู่อันดับที่ 15	การศึกษา	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่อันดับที่ 16	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
คู่อันดับที่ 17	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน
คู่อันดับที่ 18	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
คู่อันดับที่ 19	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่อันดับที่ 20	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ภาวะรับผิดชอบงาน
คู่อันดับที่ 21	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่อันดับที่ 22	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	กับ	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน
คู่อันดับที่ 23	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	กับ	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
คู่อันดับที่ 24	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่อันดับที่ 25	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	กับ	ภาวะรับผิดชอบงาน

ลำดับ	คู่มือปัจจัยหลักของประชากรวัยทำงานวัยปลาย		
คู่มือที่ 26	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่มือที่ 27	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน	กับ	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
คู่มือที่ 28	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่มือที่ 29	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน	กับ	ภาระรับผิดชอบงาน
คู่มือที่ 30	ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่มือที่ 31	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	กับ	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์
คู่มือที่ 32	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	กับ	ภาระรับผิดชอบงาน
คู่มือที่ 33	ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่มือที่ 34	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	กับ	ภาระรับผิดชอบงาน
คู่มือที่ 35	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
คู่มือที่ 36	ภาระรับผิดชอบงาน	กับ	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน

สำหรับปัจจัยด้านเพศ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรแยกลักษณะของเพศพื้นฐานแต่กำเนิดเป็นเพศชายและเพศหญิง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ดังนั้นเฉพาะปัจจัยด้านเพศสามารถเปรียบเทียบได้ทั้งหมด 1 คู่ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 การเปรียบเทียบคู่มือปัจจัยหลักในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ลำดับ	คู่มือปัจจัยด้านเพศของประชากรวัยทำงานวัยปลาย		
คู่มือที่ 1	เพศชาย	กับ	เพศหญิง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดมาตรวัดในการเปรียบเทียบปัจจัยแต่ละคู่

เมื่อได้คู่มือปัจจัยจากขั้นตอนที่ 1 แล้วจึงทำการกำหนดมาตรวัดระดับความสำคัญระหว่าง 2 ปัจจัยที่ต้องการเปรียบเทียบซึ่งต้องทำในทุกคู่มือปัจจัย

ในแต่ละคู่มือปัจจัยนั้นจะทำการกำหนดตัวเลขให้กับระดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องการศึกษา โดยกำหนดระดับความสำคัญทั้งหมด 5 ระดับดังนี้

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
1	สำคัญเท่ากัน	ทั้ง 2 ปัจจัยส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเท่ากัน
2	สำคัญกว่าปานกลาง	แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งในระดับปานกลาง
3	สำคัญกว่ามาก	แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งในระดับกว่ามาก
4	สำคัญกว่าอย่างยิ่ง	แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด
5	สำคัญกว่ามากที่สุด	แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยหนึ่งมากกว่าอีกปัจจัยหนึ่งในระดับสูงที่สุด

ตัวอย่าง การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยหลักแต่ละคู่

	←————— ความสำคัญ —————→									
ทักษะส่วนบุคคล	5	4	3	2	1	2	3	4	5	ลักษณะรับผิดชอบในงาน
ทักษะส่วนบุคคล	5	4	3	2	1	2	3	4	5	สภาพเงื่อนไขของการทำงาน
ลักษณะรับผิดชอบในงาน	5	4	3	2	1	2	3	4	5	สภาพเงื่อนไขของการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 นำค่าจากการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละคู่ มาใส่ในตารางเมทริกซ์

ขั้นตอนที่ 4 การคำนวณหาระดับความสำคัญของปัจจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. คำนวณหาผลรวมในแนวนั้งแต่ละคอลัมน์ของตารางเมทริกซ์
2. คำนวณหาอัตราส่วนที่ได้จากผลรวมในแนวนั้ง
3. หาลำดับความสำคัญของปัจจัย โดยหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของอัตราส่วนในแนวนอนแต่ละแถว

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ว่ามีความแม่นยำตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ซึ่งในกระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์เรียกการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลว่า “การหาความสอดคล้องกันของเหตุผล” แบ่งออกเป็น 2 กรณี

กรณีที่ 1 มีความสอดคล้องกัน

กรณีมีความสอดคล้องกันคือลำดับความสำคัญเป็นกระบวนการที่มีเหตุผล และรักษาความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยในการศึกษาเปรียบเทียบได้ตามหลัก AHP ดังนั้นการรวมกันของผลคูณระหว่างผลรวมในแนวนั้งแต่ละคอลัมน์กับผลรวมในแนวนอนแต่ละแถวจะต้องได้ตัวเลขเท่ากับจำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบพอดี เรียกว่า λ_{\max} (แลมด้าแมกซ์)

วิธีการคำนวณหาแลมด้าแมกซ์

$$\begin{aligned} \lambda_{\max} &= \text{ผลรวมของผลคูณระหว่างแนวนั้งแต่ละคอลัมน์กับอัตราส่วนในแนวนอนแต่ละแถวจากตารางเมทริกซ์} \\ &= \text{จำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบพอดี} \end{aligned}$$

กรณีที่ 2 ไม่มีความสอดคล้องกัน

กรณีที่ 2 ไม่มีความสอดคล้องค่า λ_{\max} ที่ได้มีค่ามากกว่าจำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ ดังนั้นจะต้องหาดัชนีของความสอดคล้องหรือ Consistency Index (CI) และหาอัตราส่วนความสอดคล้องหรือ Consistency Ratio (CR) ผลลัพธ์ที่ได้หากค่า CR สูงเกิน 0.1 หรือ 10% จะต้องทำการตรวจสอบแผนภูมิอีกครั้งโดยเริ่มต้นตั้งแต่ชั้นบนสุดหรือเป้าหมายของการศึกษาจนกระทั่งปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาประกอบการศึกษาว่าเหมาะสมเพียงพอต่อการศึกษาหรือไม่ (วิฑูรย์ ตันศิริคงคล, 2557)

วิธีการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Consistency Index)

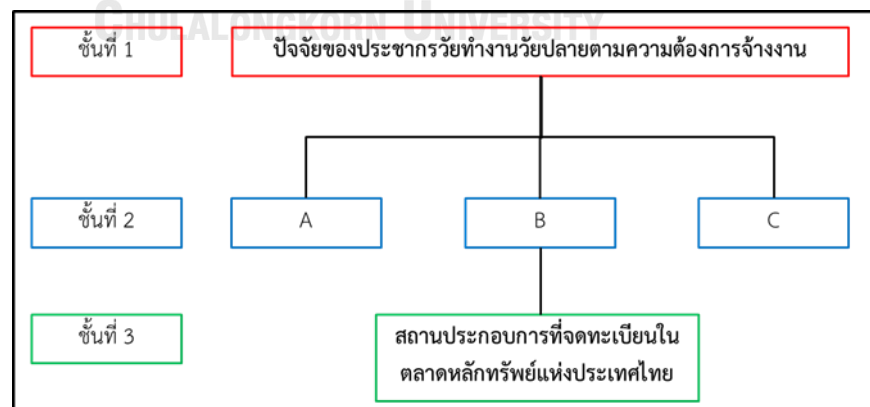
$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

จากนั้นนำค่า CI จากการคำนวณที่ได้เปรียบเทียบกับค่า CI จากการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดเป็นมาตรฐานในตารางดัชนีความสอดคล้องเพื่อใช้ในการหาค่าอัตราส่วนความสอดคล้องต่อไป

วิธีการคำนวณอัตราส่วนความสอดคล้อง (Consistency Ratio)

$$CR = \frac{CI \text{ จากการคำนวณ}}{CI \text{ จากการสุ่มตัวอย่าง}}$$

ตัวอย่าง การวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) ดังรูปที่ 3-3



รูปที่ 3-3 แผนภูมิลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์สมมติที่สร้างขึ้น

1. แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยหลักสมมติ (A,B,C) ดังนี้

A	5	4	3	2	1	2	3	4	5	B
A	5	4	3	2	1	2	3	4	5	C
B	5	4	3	2	1	2	3	4	5	C

ค่าสมมติของปัจจัยหลักแต่ละคู่เป็นดังต่อไปนี้

- ปัจจัย B มีความสำคัญมากกว่าปัจจัย A ในระดับปานกลาง ดังนั้น $B=2A$ หรือ $A=1/2B$
- ปัจจัย C มีความสำคัญมากกว่าปัจจัย A ในระดับอย่างยิ่ง ดังนั้น $C=4A$ หรือ $A=1/4C$
- ปัจจัย C มีความสำคัญมากกว่าปัจจัย B ในระดับปานกลาง ดังนั้น $C=2B$ หรือ $B=1/2C$

2. แสดงค่าเปรียบเทียบที่ได้ในตารางเมทริกซ์

เป้าหมาย	ปัจจัย A	ปัจจัย B	ปัจจัย C
ปัจจัย A	1	1/2	1/4
ปัจจัย B	2	1	1/2
ปัจจัย C	4	2	1

3. แสดงการคำนวณหาระดับความสำคัญของปัจจัย

- หาผลรวมในแนวตั้งของตารางเมทริกซ์

เป้าหมาย	ปัจจัย A	ปัจจัย B	ปัจจัย C
ปัจจัย A	1	1/2	1/4
ปัจจัย B	2	1	1/2
ปัจจัย C	4	2	1
ผลรวมแนวตั้ง	7	3.5	1.75

- หาอัตราส่วนที่ได้จากผลรวมในแนวตั้ง

เป้าหมาย	ปัจจัย A	ปัจจัย B	ปัจจัย C
ปัจจัย A	$1/7=0.14$	$1/2/3.5=0.14$	$1/4/1.75=0.14$
ปัจจัย B	$2/7=0.31$	$1/3.5=0.29$	$1/2/1.75=0.29$
ปัจจัย C	$4/7=0.57$	$2/3.5=0.57$	$1/1.75=0.57$

➤ หาลำดับความสำคัญ โดยหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของอัตราส่วนในแนวนอนแต่ละแถว

เป้าหมาย	ลำดับความสำคัญ		
ปัจจัย A	$\frac{0.14+0.14+0.14}{3}$	= 0.14	3
ปัจจัย B	$\frac{0.31+0.29+0.29}{3}$	= 0.29	2
ปัจจัย C	$\frac{0.57+0.57+0.57}{3}$	= 0.57	1

สรุปผล คือ ปัจจัย C มีความสำคัญหรือส่งผลต่อเป้าหมายที่ต้องการศึกษามากที่สุด เพราะมีค่าลำดับความสำคัญสูงที่สุด

กรณีที่ใช้วิเคราะห์จำนวนประชากรในการศึกษาซึ่งมีจำนวนมากกว่า 1 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำผลการให้น้ำหนักหรือคะแนนของการเปรียบเทียบปัจจัยจากผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (โดยนำคะแนนในแต่ละคู่ปัจจัยของแต่ละผู้ตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ก็จะได้เป็นผลน้ำหนักหรือคะแนนเฉลี่ย) จากนั้นนำผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปคำนวณหาลำดับความสำคัญของปัจจัย

4. แสดงการหาความสอดคล้องกันของเหตุผล

➤ กรณีที่มีความสอดคล้องกัน

การคำนวณความสอดคล้องกันของเหตุผลได้มาจาก การรวมกันของผลคูณในแนวตั้งกับค่าลำดับความสำคัญในแต่ละคอลัมน์ ซึ่งผลรวมนี้เรียกว่า λ_{\max} (แลมด้าแมกซ์) และจะเท่ากับจำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ

เป้าหมาย	ปัจจัย A	ปัจจัย B	ปัจจัย C
ผลรวมในแนวตั้ง (1)	7	3.5	1.75
ค่าลำดับความสำคัญ (2)	0.14	0.29	0.57
(1)*(2)	0.98	1.02	0.99

$$\lambda_{\max} = 0.98+1.02+0.99= 3 \text{ หรือจำนวนปัจจัยที่นำมาเปรียบเทียบพอดี}$$

➤ กรณีที่ไม่มีความสอดคล้อง

ค่า λ_{\max} จะมากกว่าจำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ

ตัวอย่างตารางเมทริกซ์ที่ไม่มีความสอดคล้องกัน

เป้าหมาย	ปัจจัย A	ปัจจัย B	ปัจจัย C
ปัจจัย A	1	1/2	1/4
ปัจจัย B	2	1	1/4
ปัจจัย C	4	4	1
ผลรวมแนวตั้ง	7	5.5	1.5

ขั้นตอนต่อไปคือ การหาลำดับความสำคัญ

เป้าหมาย	ปัจจัยA	ปัจจัยB	ปัจจัยC	ผลรวมแนวนอน	ลำดับความสำคัญ
ปัจจัยA	1/7	1/11	1/6	0.40	0.40/3=0.13
ปัจจัยB	2/7	2/11	1/6	0.63	0.63/3=0.21
ปัจจัยC	4/7	8/11	4/6	1.97	1.97/3=0.66

นำลำดับความสำคัญคูณกลับเข้าไปในตารางเมทริกซ์ที่ไม่มีความสอดคล้อง

เป้าหมาย	ปัจจัยA	ปัจจัยB	ปัจจัยC	ผลรวม
ปัจจัยA	1*0.13	0.5*0.21	0.25*0.66	0.41
ปัจจัยB	2*0.13	1*0.21	0.25*0.66	0.64
ปัจจัยC	4*0.13	4*0.21	1*0.66	2.02

นำผลรวมที่ได้มาหารด้วยลำดับความสำคัญ

$$0.41/0.13 = 3.15$$

$$0.64/0.21 = 3.05$$

$$2.02/0.66 = 3.06$$

$\lambda_{\max} = (3.15+3.05+3.06)/3 = 3.09$ ซึ่งมากกว่าจำนวนปัจจัยที่นำมาเปรียบเทียบ

จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ Consistency Index (CI)

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{3.09 - 3}{2} = 0.045$$

นำค่า CI จากการคำนวณที่ได้เปรียบเทียบกับค่า CI ที่กำหนดในตารางข้างล่าง

จำนวนปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ค่า CI ที่กำหนดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง	0	0	0.52	0.89	1.11	1.25	1.35	1.40	1.45	1.49

หาอัตราส่วนความสอดคล้องหรือ Consistency Ratio (CR)

$$CR = \frac{CI \text{ จากการคำนวณ}}{CI \text{ จากการสุ่มตัวอย่าง}} = \frac{0.045}{0.52} = 0.09 \text{ หรือ } 9\%$$

สำหรับค่า CR มาตรฐานในกรณีที่มีปัจจัยตั้งแต่ 5 ปัจจัยขึ้นไปจะไม่เกิน 10% สำหรับปัจจัย 4 ปัจจัยจะไม่เกิน 9% และสำหรับปัจจัย 3 ปัจจัยจะไม่เกิน 5% ยิ่งค่า CR ใกล้ 0 เท่าไรปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ยิ่งมีความสอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น

ซึ่งในตัวอย่างนี้ค่า CR ที่ได้สูงกว่าค่า CR มาตรฐาน คือ ในตัวอย่างมีปัจจัย 3 ปัจจัยค่า CR ไม่ควรเกิน 5% แต่ค่า CR ที่ได้เป็น 9% ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยจำนวน 4 ปัจจัย ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะต้องกลับไปตรวจสอบคู่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่สอดคล้องกันตามลำดับจากมากไปน้อยโดยใช้ software ที่ออกแบบสำหรับ AHP โดยเฉพาะหรือตรวจสอบโครงสร้างของแผนภูมิอีกครั้ง

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ที่มีผลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จากกรอบแนวคิดของการศึกษา ในการวิเคราะห์ของหัวข้อนี้เพื่อพิสูจน์ว่าลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

1. การทำตารางไขว้ 2 ตัวแปร (Cross Tabulation) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน ด้วยการทดสอบเพียสันไคสแควร์ (Pearson Chi-square) เพื่อพิสูจน์ว่าตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยการประมาณหรือพยากรณ์หรือทำนายโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจเมื่อกำหนดค่าตัวแปรอิสระ โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression)

การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression Analysis) จะใช้ในกรณีที่ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่มีค่ามากกว่า 2 ค่า และตัวแปรอิสระ (X) เป็นได้ทั้งตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรเชิงคุณภาพ

ก่อนการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกพหุกลุ่ม (Multinomial Logistic Regression) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยใช้ Pearson Chi-square ซึ่งตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน (ตามข้อที่ 1)

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ (ตัวแปรด้านลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงาน กับปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย) สามารถทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และมีทิศทางเป็นอย่างไร อีกทั้งสามารถใช้พยากรณ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือไม่



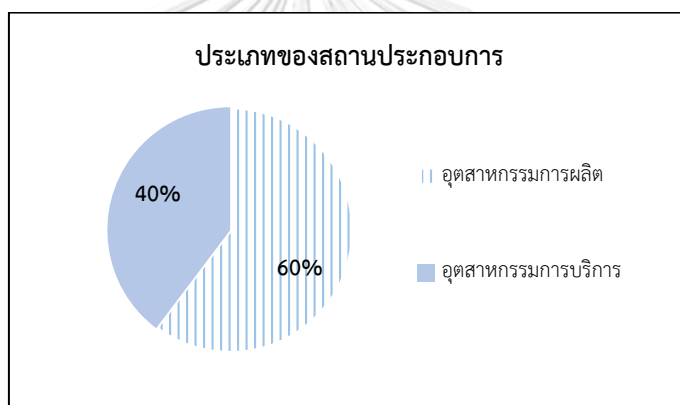
บทที่ 4

ผลการศึกษาลักษณะการดำเนินการ และสถานการณ์การจ้างงาน

ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

4.1 ลักษณะการดำเนินการของสถานประกอบการ

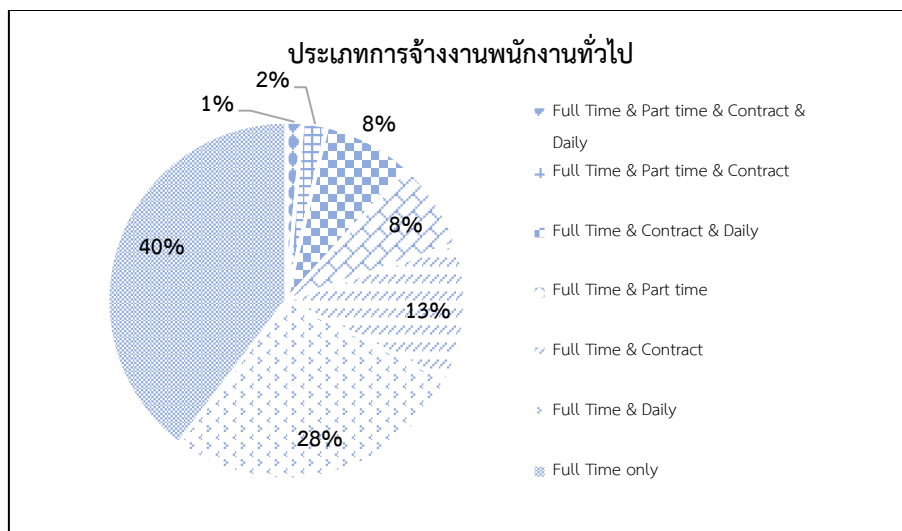
ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2559 มีสถานประกอบการที่ตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 136 แห่ง คิดเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ 90% ผลจากการศึกษาพบว่าประเภทของสถานประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลักคือ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวน 82 แห่งคิดเป็นร้อยละ 60 และประเภทการบริการจำนวน 54 แห่งคิดเป็นร้อยละ 40 ดังรูปที่ 4-1



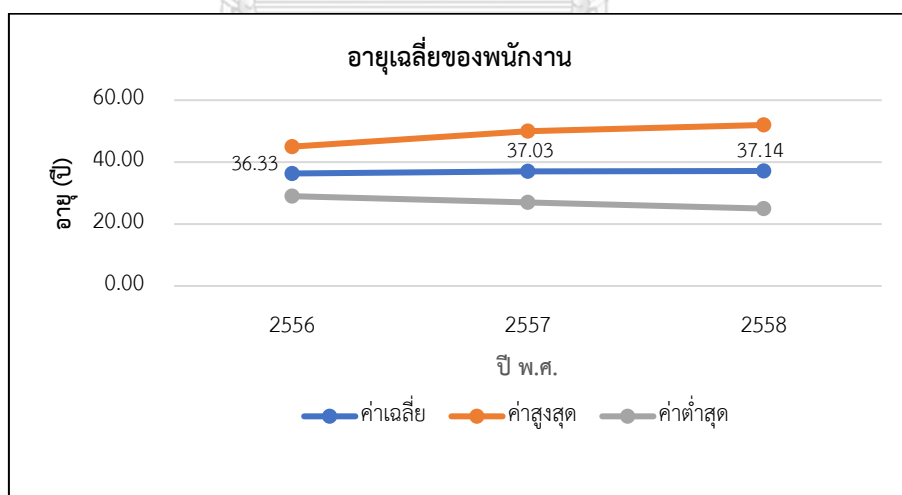
รูปที่ 4-1 ร้อยละประเภทของสถานประกอบการ

และลักษณะการจ้างพนักงานทั่วไปในปัจจุบันของสถานประกอบการมี 7 ลักษณะได้แก่ การจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) ร้อยละ 40 การจ้างงานแบบเต็มเวลาและแบบรายวัน (Full Time & Daily) ร้อยละ 28 การจ้างงานแบบเต็มเวลาและแบบเฉพาะกิจ (Full Time & Contract) ร้อยละ 13 การจ้างงานแบบเต็มเวลาและแบบชั่วคราว (Full Time & Part time) ร้อยละ 8 การจ้างงานแบบเต็มเวลา แบบเฉพาะกิจและแบบรายวัน (Full Time & Contract & Daily) ร้อยละ 8 การจ้างงานแบบเต็มเวลา แบบชั่วคราวและแบบเฉพาะกิจ (Full Time & Part time & Contract) ร้อยละ 2 และมีเพียงร้อยละ 1 ที่เป็นการจ้างงานแบบรวมทั้งหมด (Full Time & Part time & Contract & Daily) แสดงในรูปที่ 4-2 ไม่เพียงเท่านั้นสถานประกอบการยังมีการบันทึกข้อมูลด้านอายุเฉลี่ยของพนักงานย้อนหลัง 3 ปีตั้งแต่ปีพ.ศ. 2556-2558 พบว่าพนักงานของสถานประกอบการมีอายุเฉลี่ยที่ 36.33 ปี 37.03 ปี และ 37.14 ปี ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4-3 นอกจากนี้ผลการศึกษาด้าน

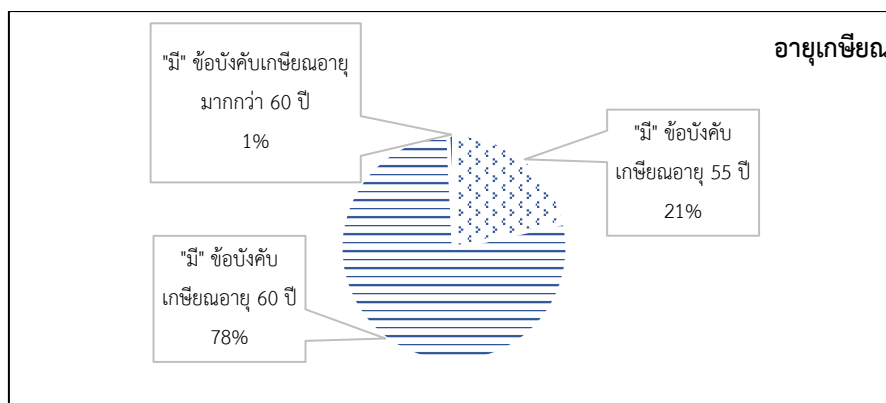
ข้อบังคับการเกษียณอายุพบว่าจากสถานประกอบการทั้งหมด สถานประกอบการที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุร้อยละ 98 และมีเพียงร้อยละ 2 ที่ไม่มีข้อบังคับการเกษียณอายุ ในสถานประกอบการที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 60 ปีร้อยละ 77 กลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 55 ปีร้อยละ 22 และกลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุมากกว่า 60 ปีเพียงร้อยละ 1 ดังรูปที่ 4-4



รูปที่ 4-2 ร้อยละประเภทการจ้างงานพนักงานทั่วไปของสถานประกอบการ



รูปที่ 4-3 อายุเฉลี่ยของพนักงานของสถานประกอบการ



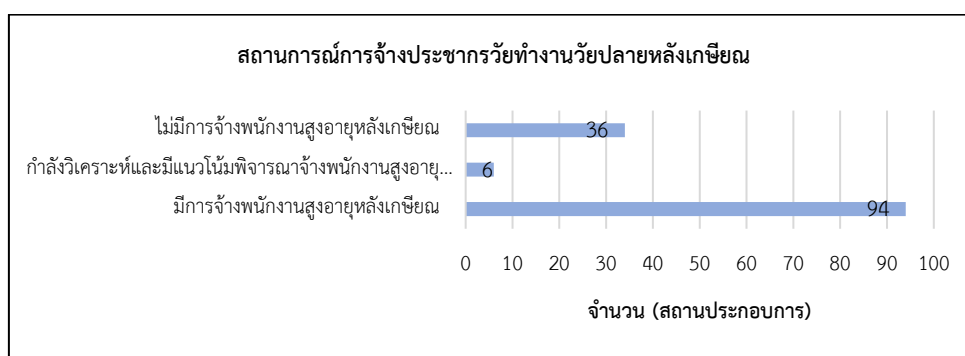
รูปที่ 4-4 ร้อยละการกำหนดอายุเกษียณตามช้อบั้งคับของสถานประกอบการ

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสถานประกอบการในการศึกษาครั้งนี้ส่วนมากมีการจ้างงานแรงงานทั่วไปแบบเต็มเวลา (Full Time) ลักษณะกลุ่มอายุของพนักงาน (แรงงาน) เป็นกลุ่มประชากรวัยแรงงานวัยกลาง และส่วนมากมีช้อบั้งคับการเกษียณอายุที่คล้ายกับการเกษียณอายุของราชการที่อายุ 60 ปี

นอกเหนือจากข้อมูลลักษณะการดำเนินการของสถานประกอบการข้างต้นแล้ว ยังมีผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างประชากรสูงอายุในปัจจุบันของสถานประกอบการ ซึ่งจะอธิบายในหัวข้อถัดไปดังนี้

4.2 สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่าสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการมี 3 สถานการณ์ คือมีการจ้างงานประชากรสูงอายุหลังเกษียณจำนวน 94 แห่ง ไม่ต้องการจ้างงานประชากรสูงอายุหลังเกษียณมีจำนวน 36 แห่ง และกำลังวิเคราะห์และอาจมีแนวโน้มพิจารณาจ้างงานประชากรสูงอายุหลังเกษียณมีจำนวน 6 แห่ง ดังรูปที่ 4-5



รูปที่ 4-5 สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณของสถานประกอบการ

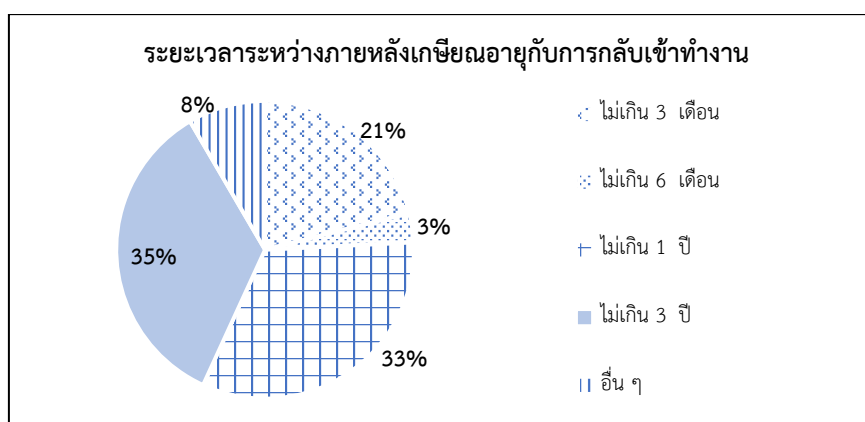
จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจำแนกสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ และที่ยังไม่จ้าง หรืออาจมีทัศนคติ/แนวคิดในการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ ซึ่งสามารถอธิบายผลการศึกษาดังนี้

4.2.1 สถานการณ์ปัจจุบัน: สถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณแล้ว

ในหัวข้อนี้เป็นผลการศึกษาในสถานการณ์จริงในปัจจุบันของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว ซึ่งทำให้ทราบถึงมุมมอง แนวทางปฏิบัติของสถานประกอบการที่มีต่อแรงงานกลุ่มนี้ ภายหลังเกษียณอายุของแรงงานตามข้อบังคับของสถานประกอบการ เมื่อต้องการจ้างแรงงานที่เกษียณอายุไปแล้ว สถานประกอบการพิจารณาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนช่วยในการรับแรงงานกลุ่มนี้กลับเข้าสู่การทำงานอีกครั้ง ดังนี้

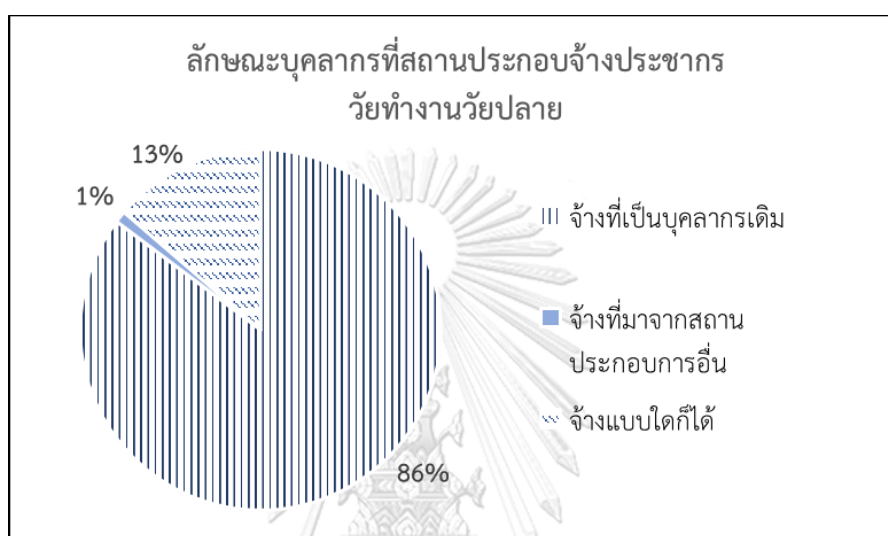
จ้างใคร

คำถามนี้เป็นส่วนที่ทำให้เห็นมุมมองอย่างกว้างของสถานประกอบการว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายแบบใดบ้างที่มีโอกาสได้รับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุแล้ว โดยพบว่าเมื่อเกษียณอายุออกไปแล้ว 3 ปี สถานประกอบการยังคงพิจารณาจ้างในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 35 รองลงมาคือเกษียณอายุไปแล้วไม่เกิน 1 ปีมีสัดส่วนจ้างถึงร้อยละ 33 และเกษียณอายุไปแล้วไม่เกิน 3 เดือนมีสัดส่วนจ้างถึงร้อยละ 21 แสดงในรูปที่ 4-6 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสถานประกอบการเปิดโอกาสให้กับประชากรวัยปลายในการทำงานถึงแม้ว่าจะเกษียณอายุไปแล้วถึง 3 ปี เพราะถือว่าเป็นประชากรที่มีคุณทรัพย์บางอย่างที่ยังคงเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ โดยคุณทรัพย์ที่เวลานี้จะนำเสนอในลำดับถัดไป



รูปที่ 4-6 ร้อยละด้านระยะเวลาระหว่างที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเกษียณไปแล้วจนกระทั่งกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

เมื่อทราบว่าสถานประกอบการเปิดโอกาสจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายภายหลังเกษียณไปแล้วในระยะเวลาที่ค่อนข้างกว้าง แต่อย่างไรก็ตามสถานประกอบการส่วนมากจ้างจากบุคลากรเดิมถึงร้อยละ 86 จ้างในกรณีที่ เป็นบุคลากรมาจากสถานประกอบการอื่นร้อยละ 13 และมีเพียงร้อยละ 1 ที่มีการจ้างงานบุคลากรแบบใดก็ได้ ดังแสดงในรูปที่ 4-7



รูปที่ 4-7 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะบุคลากรที่สถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

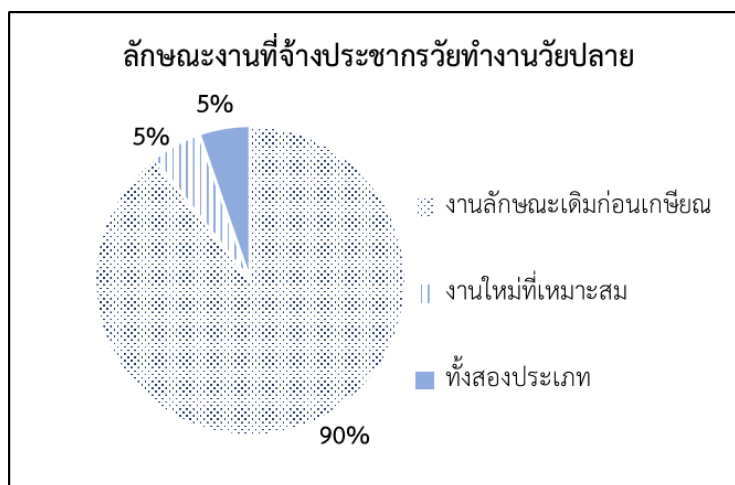
จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าหากสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณกลับมาทำงานก็จะให้โอกาสกับบุคลากรเดิมก่อน อาจเนื่องมาจากรู้งานที่ทำ ชำนาญและเชี่ยวชาญในงาน อีกทั้งยังทราบระบบหรือขั้นตอนการทำงานและระเบียบของสถานประกอบการเป็นอย่างดี อีกทั้งมีความเป็นไปได้ในความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างแรงงานเองหรือระหว่างนายจ้างกับแรงงาน

จ้างในตำแหน่งใด ลักษณะงานเป็นอย่างไร

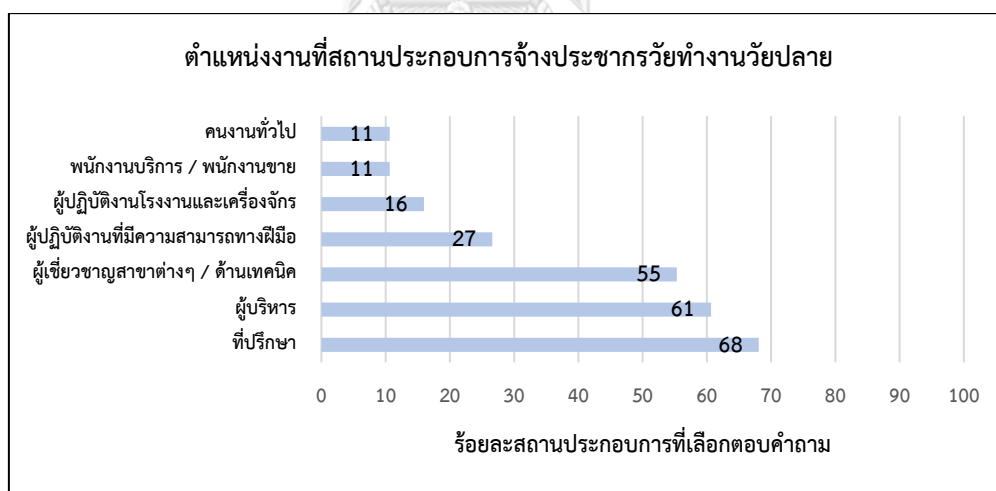
เมื่อทราบว่าสถานประกอบการส่วนมากจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เป็นบุคลากรเดิม ดังนั้นสถานประกอบการจึงมอบหมายให้ทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณอายุร้อยละ 90 และมีการปรับเปลี่ยนให้ทำงานในลักษณะใหม่ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ หรือเป็นการผสมผสานระหว่างลักษณะงานเดิมกับลักษณะงานใหม่อย่างละร้อยละ 5 ดังแสดงในรูป 4-8

สำหรับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความหลากหลาย ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ปรึกษาเป็นตำแหน่งงานที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายได้รับการจ้างงานมากที่สุด

คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 61 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ /ด้านเทคนิคคิดเป็นร้อยละ 55 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือคิดเป็นร้อยละ 27 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักรกลคิดเป็นร้อยละ 16 และตำแหน่งพนักงานบริการ /พนักงานขาย และตำแหน่งคนงานคิดเป็นร้อยละ 11 ในแต่ละตำแหน่ง ดังแสดงในรูป 4-9



รูปที่ 4-8 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

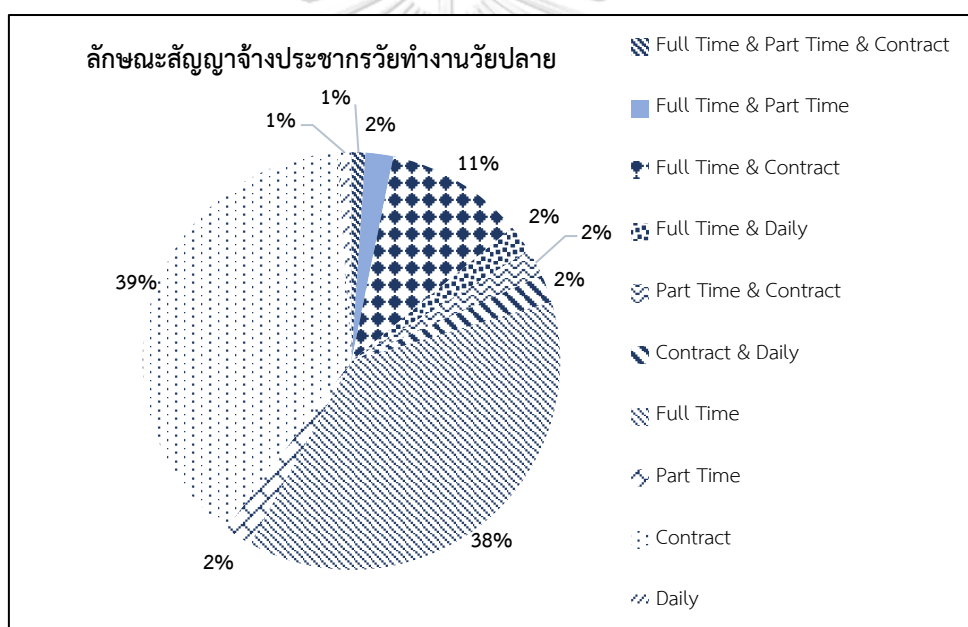


รูปที่ 4-9 ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่งงานต่าง ๆ

จากข้อมูลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าสถานประกอบการมีความต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่งเฉพาะทางขึ้นไป ดังนั้นประชากรกลุ่มนี้น่าจะต้องมีความรู้เฉพาะทาง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และที่สำคัญต้องมีความชัดเจนในหน้าที่การงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

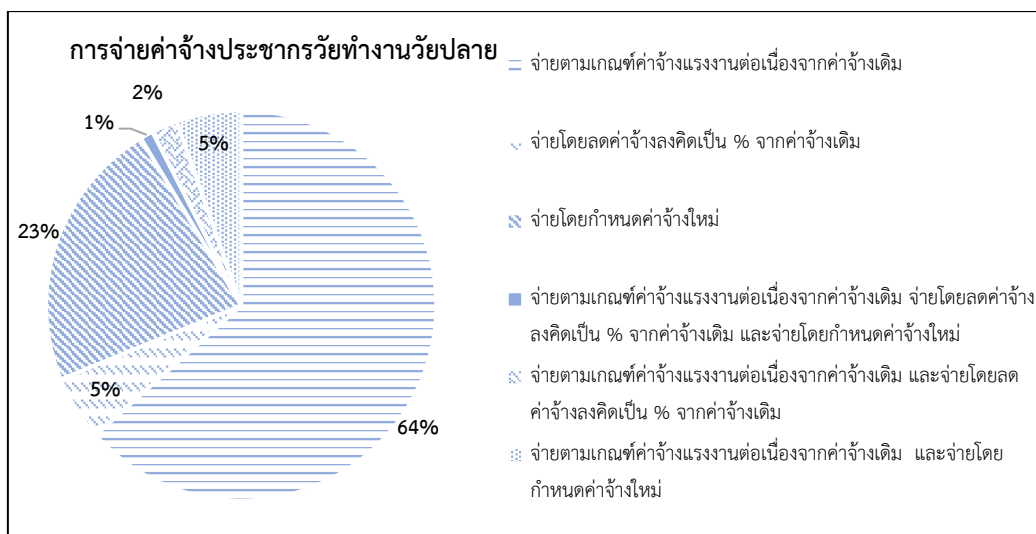
สัญญาจ้าง ค่าจ้าง เวลาทำงาน และสวัสดิการพื้นฐาน เป็นอย่างไร

เมื่อทราบว่าสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่งงานเฉพาะทางขึ้นไป อีกทั้งส่วนมากยังเป็นบุคลากรเดิมและส่วนมากยังทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณ ยังต้องคำนึงถึงลักษณะการจ้างงาน เพราะประชากรกลุ่มนี้น่าจะต้องมีการจูงใจบางประการให้กลับเข้าสู่การทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความชัดเจนในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจประการหนึ่งคือสัญญาจ้าง ซึ่งลักษณะสัญญาการจ้างงานที่สำคัญมี 2 ลักษณะสัญญาจ้างคือ สัญญาจ้างงานแบบเฉพาะกิจ (Contract) ร้อยละ 39 และสัญญาจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) ร้อยละ 38 ดังแสดงในรูปที่ 4-10



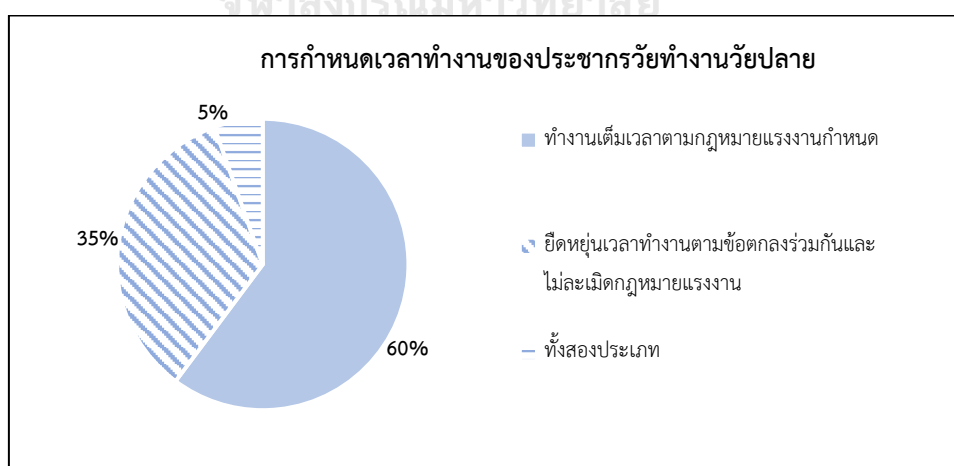
รูปที่ 4-10 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีลักษณะสัญญาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ดังนั้นเมื่อปรากฏว่าสัญญาการจ้างงานที่สถานประกอบการส่วนมากจ้างประชากรกลุ่มนี้เป็นแบบเฉพาะกิจ (Contract) และสัญญาจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) จึงตามมาด้วยลักษณะการจ่ายค่าจ้างที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์แบบต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิมมากที่สุดร้อยละ 64 รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดค่าจ้างใหม่ (เป็นการต่อรองระหว่างนายจ้างกับแรงงาน)ร้อยละ 23 ดังแสดงในรูปที่ 4-11



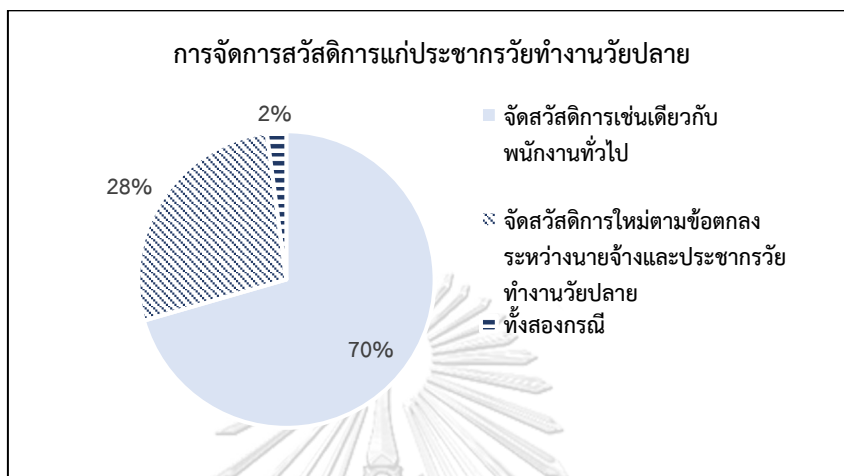
รูปที่ 4-11 ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายโดยมีการจ่ายค่าจ้างที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ระยะเวลาการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญเช่นกัน โดยสถานประกอบการได้กำหนดเวลาทำงานไว้ดังนี้ สถานประกอบการส่วนมากยังคงกำหนดให้ประชากรวัยทำงานวัยปลายทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงานกำหนดถึงร้อยละ 60 ในขณะที่กำหนดระยะเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่นได้ตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงานร้อยละ 35 และสถานประกอบการกำหนดเวลาทำงานให้ทั้งสองประเภทซึ่งขึ้นอยู่กับการศึกษาและข้อตกลงร่วมร้อยละ 5 ดังแสดงในรูปที่ 4-12



รูปที่ 4-12 ร้อยละของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในส่วนของ การกำหนดเวลาทำงาน

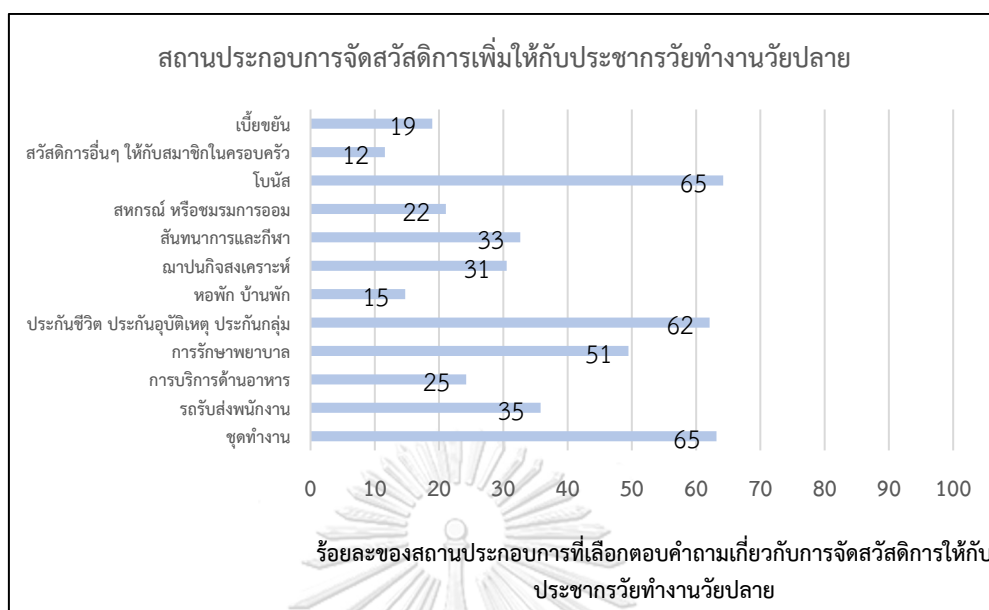
สำหรับการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานนั้น สถานประกอบการส่วนมากยังคงจัดสวัสดิการ เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือจัดสวัสดิการใหม่ตามข้อตกลงระหว่าง นายจ้างกับแรงงานคิดเป็นร้อยละ 28 ดังแสดงในรูปที่ 4-13



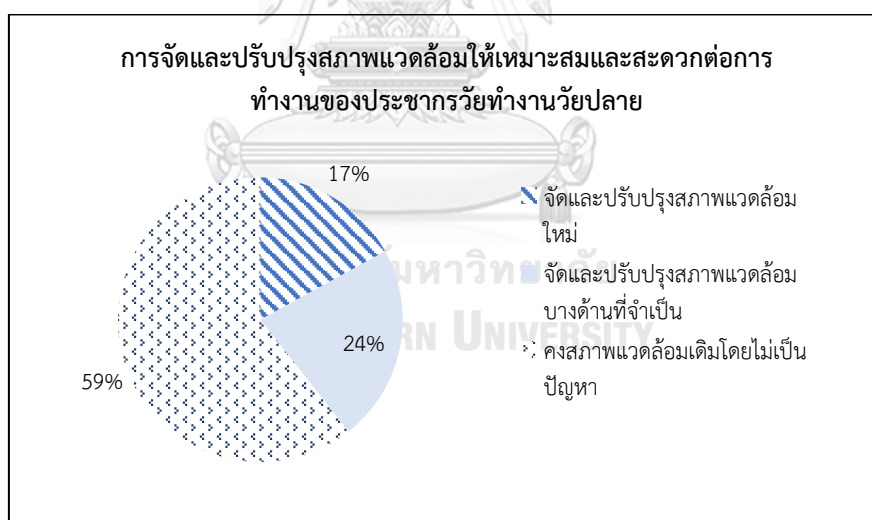
รูปที่ 4-13 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการให้แก่ประชากรวัยทำงานวัยปลาย

สำหรับสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการด้าน โบนัสและสวัสดิการตัดชุดทำงานมากถึงร้อยละ 65 รองลงมาคือการทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และประกันกลุ่มร้อยละ 62 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลร้อยละ 51 การจัตรับส่งพนักงานร้อยละ 35 การจัดกิจกรรมสันทนาการและการกีฬาต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานร้อยละ 33 การจัดการช่วยเหลือด้านอุปโภคบริโภคหรือร้อยละ 31 การบริการด้านอาหารร้อยละ 25 การจัดตั้งสหกรณ์หรือชมรมการออมร้อยละ 22 ให้เบี้ยขยันร้อยละ 19 จัดบริการที่พักอาศัยร้อยละ 15 และจัดสวัสดิการให้ครอบครัวพนักงานร้อยละ 12 ดังแสดงในรูปที่ 4-14

เมื่อมีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในสถานประกอบการแล้ว องค์กรประกอบหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการตั้งคำถามได้เลยคือสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเป็นอย่างไร พบว่าสถานประกอบการร้อยละ 59 ยังคงสภาพแวดล้อมเดิมในการทำงานโดยคาดว่าจะไม่เป็นปัญหากับแรงงาน เพราะการจัดสภาพแวดล้อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานประกอบการร้อยละ 24 ได้มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางด้านที่จำเป็นต่อการทำงานกับประชากรวัยทำงานวัยปลายซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประเภทของสถานประกอบการ และมีเพียงร้อยละ 17 ที่มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายภายในของสถานประกอบการ ดังแสดงในรูปที่ 4-15



รูปที่ 4-14 ร้อยละของสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย



รูปที่ 4-15 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อประชากรวัยทำงานวัยปลาย

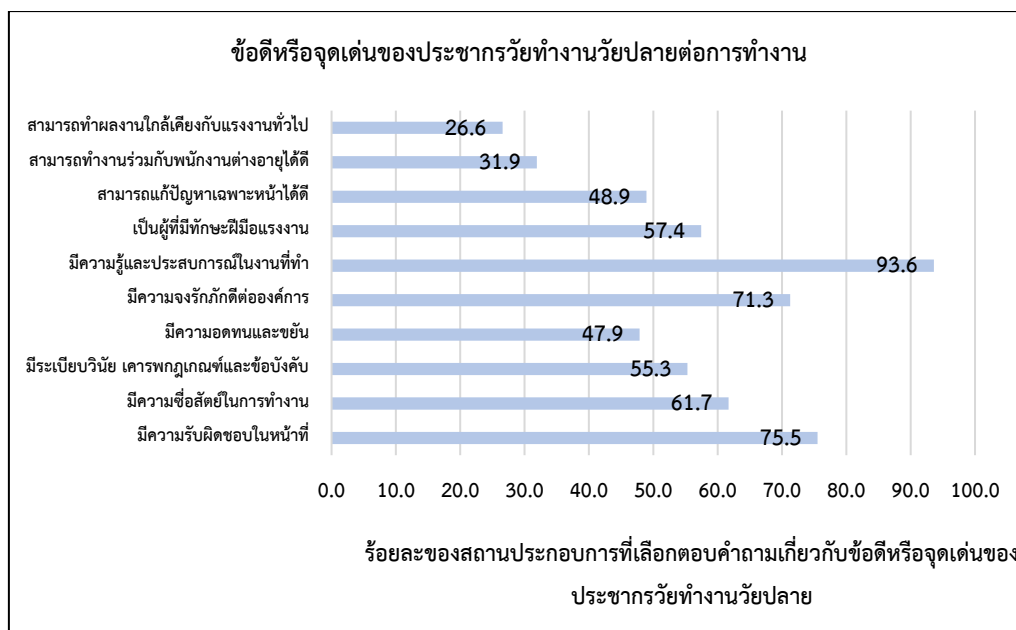
จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว ส่วนมากต้องการแรงงานที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มเวลา แต่อาจอยู่ในรูปแบบการจ้างงานแบบเฉพาะกิจ (Contract) หรือแบบเต็มเวลา (Full Time) ก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงตอนกลับมาทำงานและค่าจ้างที่จ่ายก็สอดคล้องกับสัญญาจ้างคือ การจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์แบบต่อเนื่อง

จากค่าจ้างเดิมและการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดค่าจ้างใหม่ อีกทั้งสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการจัดให้ก็ไม่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยได้คือ ยังคงได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป สำหรับสวัสดิการที่นอกเหนือขั้นพื้นฐานนั้นก็ขึ้นกับนโยบายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง แต่ส่วนมากให้สวัสดิการด้านโบนัส ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันกลุ่ม และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ในขณะที่สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐานของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

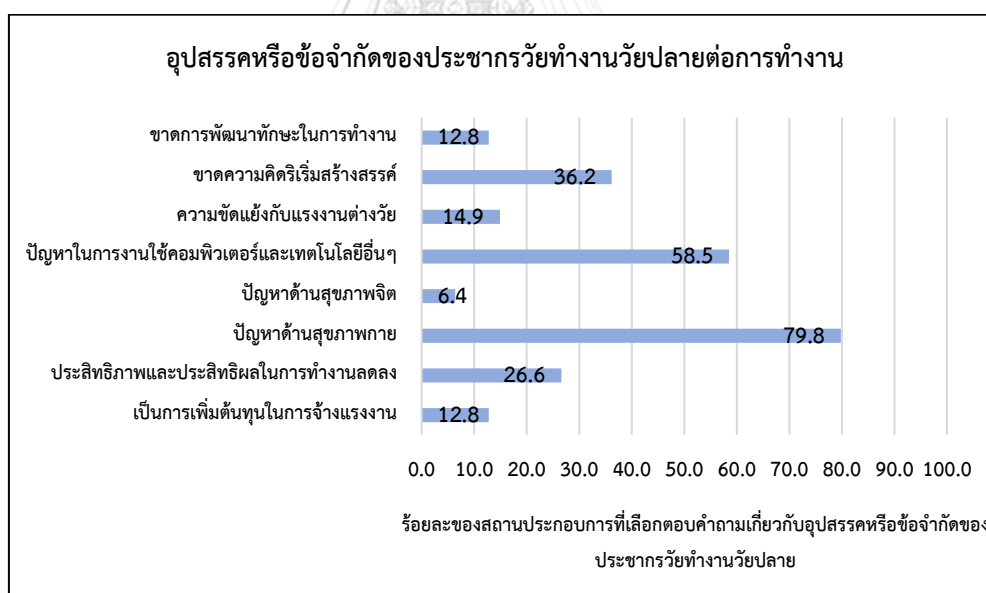
ข้อดีหรือจุดเด่น และอุปสรรคของประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นอย่างไร

การที่สถานประกอบการส่วนมากพิจารณาจ้างงานประชากรกลุ่มนี้ นั้นแสดงถึงการมีข้อดีหรือจุดเด่นที่เป็นแรงดึงดูดให้สถานประกอบการสนใจและจ้างงานในที่สุด ข้อดีหรือจุดเด่นที่ว่านั้นคือเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร้อยละ 93.6 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ร้อยละ 75.5 เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรร้อยละ 71.3 เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงานร้อยละ 61.7 เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือแรงงานร้อยละ 57.4 เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์และข้อบังคับร้อยละ 55.3 เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ร้อยละ 48.9 เป็นผู้ที่มีความอดทนและขยันร้อยละ 47.9 เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับพนักงานต่างอายุได้ร้อยละ 31.9 และเป็นผู้ที่สามารถทำผลงานใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไปร้อยละ 26.6 ดังแสดงในรูปที่ 4-16

นอกจากข้อดีหรือจุดเด่นด้านการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว ยังมีในส่วนของอุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรกลุ่มนี้ในการทำงานเช่นกัน คือ เป็นผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพกายร้อยละ 79.8 เป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วร้อยละ 58.5 เป็นผู้ที่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร้อยละ 36.2 เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงร้อยละ 26.6 เป็นผู้ที่ขัดแย้งกับแรงงานต่างวัยร้อยละ 14.9 เป็นผู้ที่ขาดการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ 12.8 รวมทั้งเป็นการเพิ่มต้นทุนในการจ้างแรงงานร้อยละ 12.8 และเป็นผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตเพียงร้อยละ 6.4 ดังแสดงในรูปที่ 4-17



รูปที่ 4-16 ร้อยละของสถานประกอบการที่เลือกตอบคำถามเกี่ยวกับข้อดีหรือจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลาย



รูปที่ 4-17 ร้อยละของสถานประกอบการที่เลือกตอบคำถามเกี่ยวกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จากข้อมูลข้างต้น แม้ว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายมีทั้งข้อดีและอุปสรรคต่อการทำงาน แต่ดูเหมือนว่าอุปสรรคเหล่านั้นไม่ใช่เรื่องใหญ่เมื่อเทียบกับข้อดีที่ประชากรกลุ่มนี้มีให้กับสถานประกอบการ

ก่อนที่จะอภิปรายเพิ่ม ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลในอีกมุมมองที่ได้จากสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ ซึ่งเป็นเพียงแนวคิดหรือทัศนคติที่ว่าหากต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในองค์กรประกอบเดียวกับสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างแล้ว จะมีความเหมือนหรือความแตกต่างอย่างไร โดยผลการศึกษาเป็นดังนี้

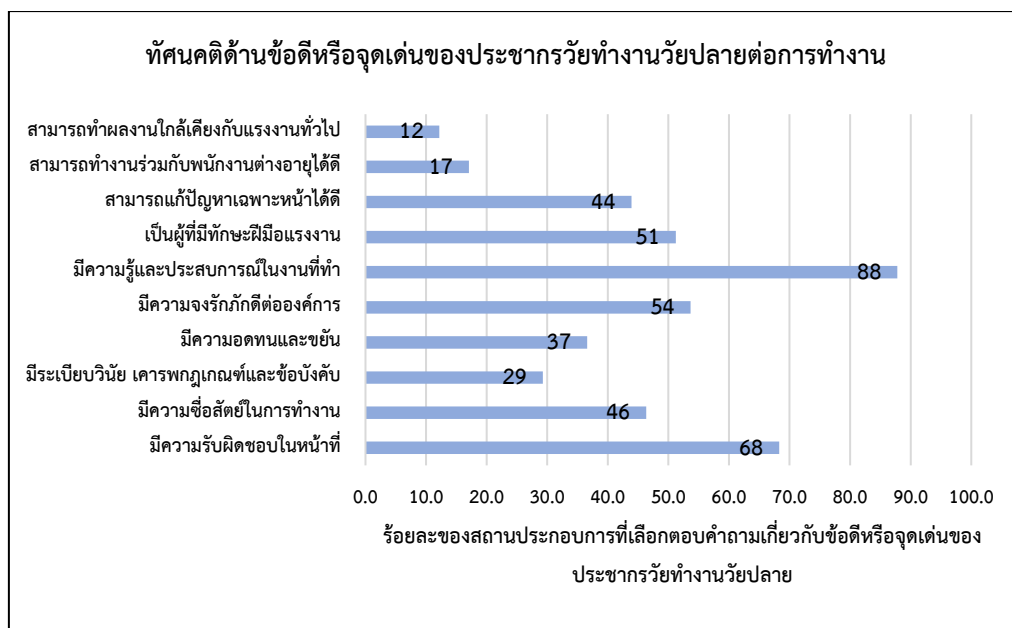
4.2.2 ทัศนคติ/แนวคิด : สถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ

จุดเริ่มต้น: ทัศนคติต่อข้อดี/อุปสรรคของประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นอย่างดี

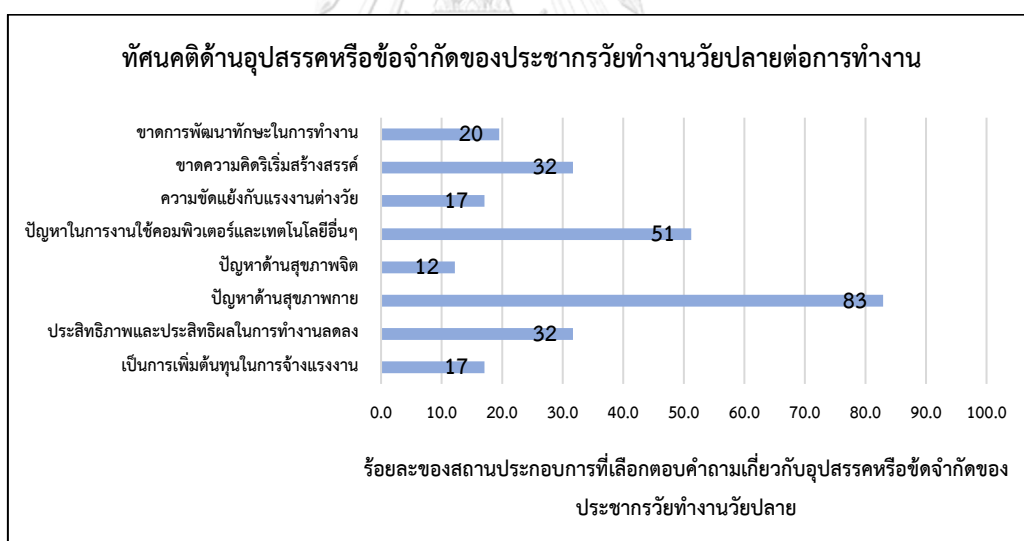
สำหรับทัศนคติด้านข้อดีหรือจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลายที่คาดว่าจะทำให้สถานประกอบการจ้างงาน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร้อยละ 88 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ร้อยละ 68 เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรร้อยละ 54 เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือแรงงานร้อยละ 51 เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงานร้อยละ 46 เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีร้อยละ 44 เป็นผู้ที่มีความอดทนและขยันร้อยละ 37 เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์และข้อบังคับร้อยละ 29 เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับพนักงานต่างอายุได้ดีร้อยละ 17 และเป็นผู้ที่สามารถทำผลงานใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไปร้อยละ 12 ดังแสดงในรูปที่ 4-18

ในขณะที่ สถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายให้ทัศนคติด้านอุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรกลุ่มนี้ต่อการทำงานเอาไว้ว่า เป็นผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพกาย ร้อยละ 83 เป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่วร้อยละ 51 เป็นผู้ที่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร้อยละ 32 เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงร้อยละ 32 เป็นผู้ที่ขาดการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ 20 เป็นผู้ที่ขัดแย้งกับแรงงานต่างวัยร้อยละ 17 เป็นการเพิ่มต้นทุนในการจ้างแรงงานร้อยละ 17 และเป็นผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตเพียงร้อยละ 12 ดังแสดงในรูปที่ 4-19

ดังนั้น หากพิจารณาจากสัดส่วนทัศนคติ/แนวคิดของทั้งข้อดีและอุปสรรคของประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่ามีความใกล้เคียงกัน นั่นคือหากสถานประกอบการต้องจ้างประชากรกลุ่มนี้ในอนาคตนอกจากจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการทำงานแล้ว ยังต้องยอมรับความเสี่ยงด้านปัญหาสุขภาพเป็นสำคัญ รวมทั้งอาจเป็นกลุ่มที่ขาดทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการทำงาน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาว่ากลุ่มสถานประกอบการนี้อาจต้องจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในอนาคต จะจ้างเมื่อไหร่ จ้างอย่างไร และจ้างในตำแหน่งใด ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้



รูปที่ 4-18 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

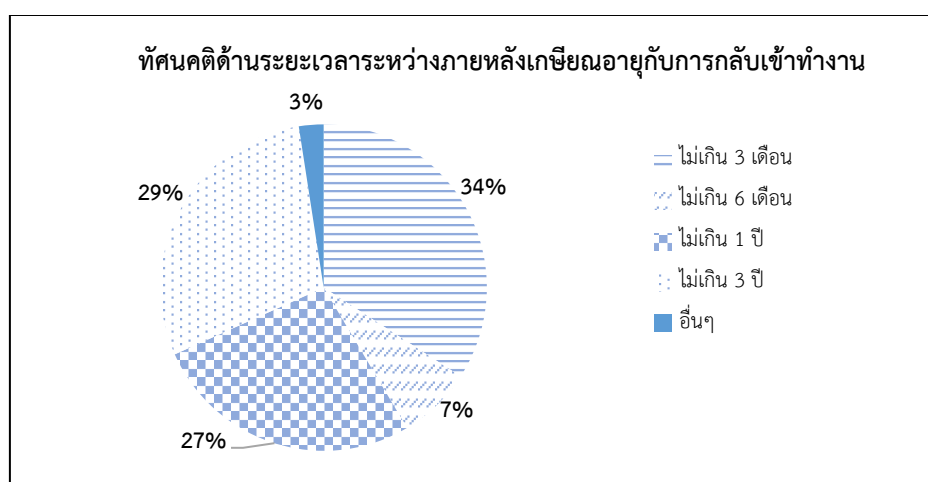


รูปที่ 4-19 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จ้างใคร

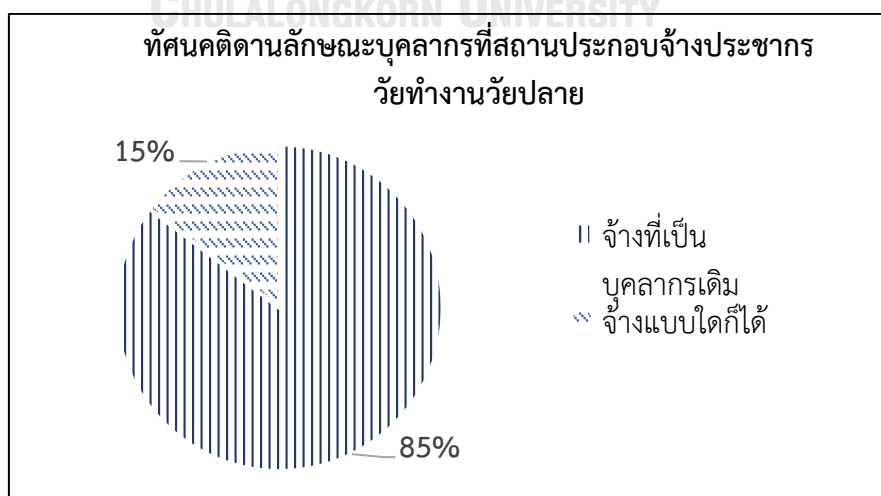
มุมมองของสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานกับระยะเวลาภายหลังเกษียณ เพื่อกลับเข้าสู่กระบวนการทำงานอีกครั้งของประชากรกลุ่มนี้ โดยมองว่าหากเกษียณอายุไปแล้วนานเท่าใดที่ยังคงประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีแนวคิดหรือทัศนคติที่จะจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เกษียณอายุไปแล้ว 3 เดือนมากที่สุดถึงร้อยละ 34 รองลงมาคือเกษียณอายุไปแล้วไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 29 และเกษียณอายุไปแล้วไม่เกิน 1 เดือนร้อยละ 27 แสดงในรูปที่ 4-20 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสถานประกอบการมีแนวคิดที่ว่า หากเกษียณอายุออกไปนานเท่าไรๆ ความเป็นไปได้ในด้านประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง



รูปที่ 4-20 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติยอมรับประชากรวัยทำงานวัยปลายเข้าสู่การทำงาน

สำหรับการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายนั้นพบว่า สถานประกอบการมีทัศนคติจ้างบุคลากรเดิมถึงร้อยละ 85 และจ้างบุคลากรมาจากสถานประกอบการอื่นร้อยละ 15 ดังแสดงในรูปที่ 4-21



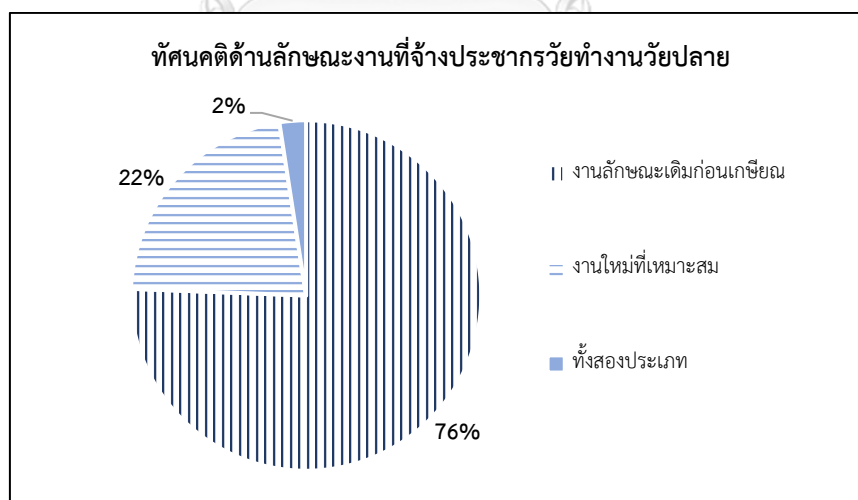
รูปที่ 4-21 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะบุคลากร

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าหากสถานประกอบการมีแนวคิดที่ต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณกลับมาทำงานก็จะให้โอกาสกับบุคลากรเดิมก่อน อาจเนื่องมาจากรู้งานที่ทำ ชำนาญและเชี่ยวชาญในงาน อีกทั้งยังทราบระบบหรือขั้นตอนการทำงานและระเบียบของสถานประกอบการเป็นอย่างดี อีกทั้งมีความเป็นไปได้ในความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างแรงงานเองหรือระหว่างนายจ้างกับแรงงาน

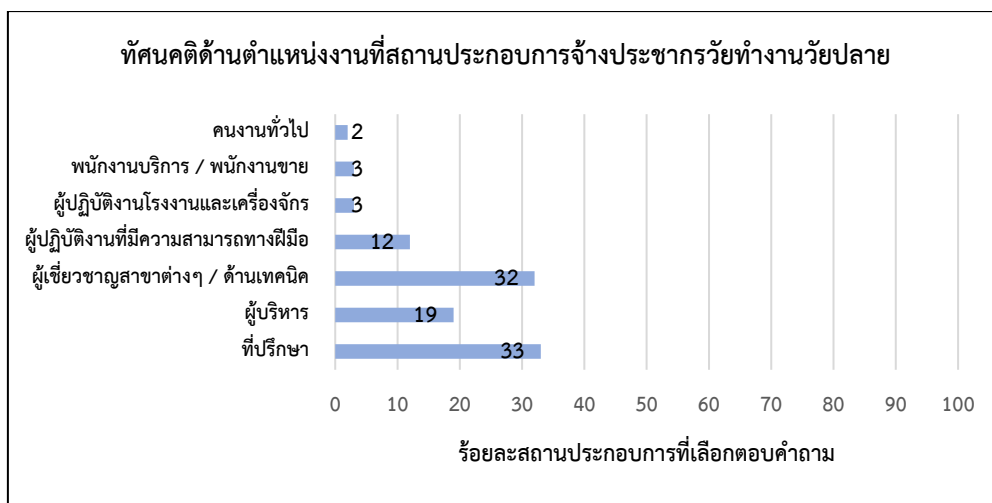
จ้างในตำแหน่งใด ลักษณะงานเป็นอย่างไร

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบแนวทางการจ้างงานประชากรกลุ่มนี้ว่า สถานประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการจ้างมีแนวคิดว่าจะจ้างบุคลากรเดิม โดยให้ทำงานในลักษณะงานเดิมเหมือนก่อนเกษียณอายุร้อยละ 76 หรืออาจมีการปรับเปลี่ยนให้ทำงานในลักษณะใหม่ที่เหมาะสมกับคุณสมบัติร้อยละ 22 และมีเพียงร้อยละ 2 ที่อาจพิจารณาให้ทำงานทั้งสองลักษณะโดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างงานและประชากรวัยทำงานวัยปลาย ดังแสดงในรูป 4-22

สำหรับทัศนคติด้านตำแหน่งงานที่สถานประกอบการน่าจะมีความเป็นไปได้ที่ต้องการให้ทำงานในอนาคต คือ ตำแหน่งงานที่ปริกรหาร้อยละ 33 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค ร้อยละ 32 ตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 19 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือร้อยละ 12 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักรกลร้อยละ 3 และตำแหน่งพนักงานบริการ/พนักงานขาย ร้อยละ 3 และตำแหน่งคนงานร้อยละ 2 ดังแสดงในรูป 4-23



รูปที่ 4-22 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย



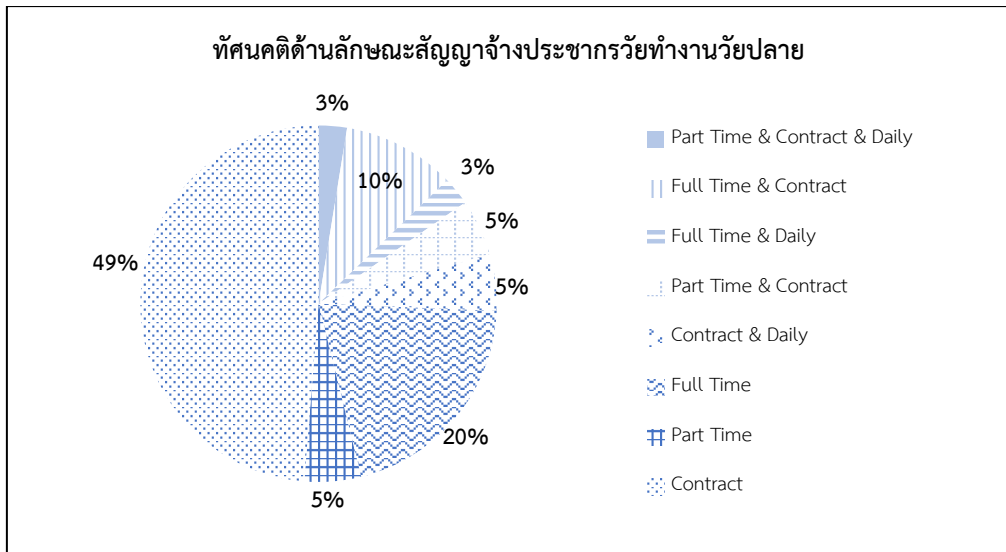
รูปที่ 4-23 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านตำแหน่งที่จะจ้าง
ประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จากข้อมูลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมีแนวคิดที่จะจ้างในตำแหน่งเฉพาะทางขึ้นไป ดังนั้นประชากรกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะทาง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และที่สำคัญต้องมีความชัดเจนในหน้าที่การงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

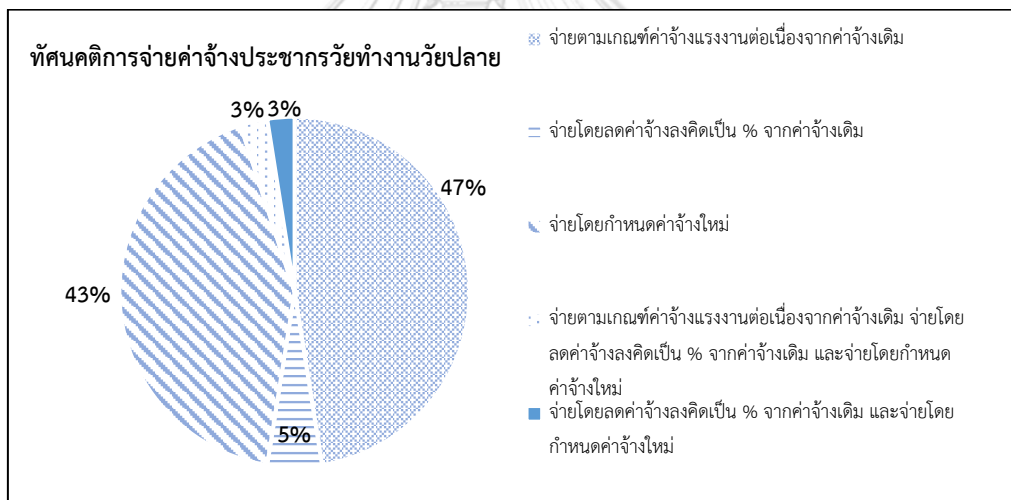
สัญญาจ้าง ค่าจ้าง เวลาทำงาน และสวัสดิการพื้นฐาน เป็นอย่างไร

เมื่อทราบถึงแนวคิดของสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน พบว่าการจ้างงานจะเป็นการจ้างในตำแหน่งงานเฉพาะทางขึ้นไป และเป็นบุคลากรเต็ม ทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณ นอกจากนี้สถานประกอบการยังพิจารณาแนวโน้มลักษณะการจ้างงาน โดยพบว่ามีแนวคิดด้านสัญญาการจ้างงานที่สำคัญมี 2 ลักษณะสัญญาจ้างคือ น่าจะจ้างในรูปแบบสัญญาจ้างงานแบบเฉพาะกิจ (Contract) ร้อยละ 49 และสัญญาจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) ร้อยละ 20 ดังแสดงในรูปที่ 4-24

สำหรับลักษณะการจ่ายค่าจ้างนั้น สถานประกอบการมีแนวคิดที่ว่าน่าจะจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์แบบต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิมมีสัดส่วนมากที่สุดคือร้อยละ 47 รองลงมาคือการจ่ายค่าจ้างโดยกำหนดค่าจ้างใหม่ (เป็นการต่อรองระหว่างนายจ้างกับแรงงาน) ร้อยละ 43 ดังแสดงในรูปที่ 4-25

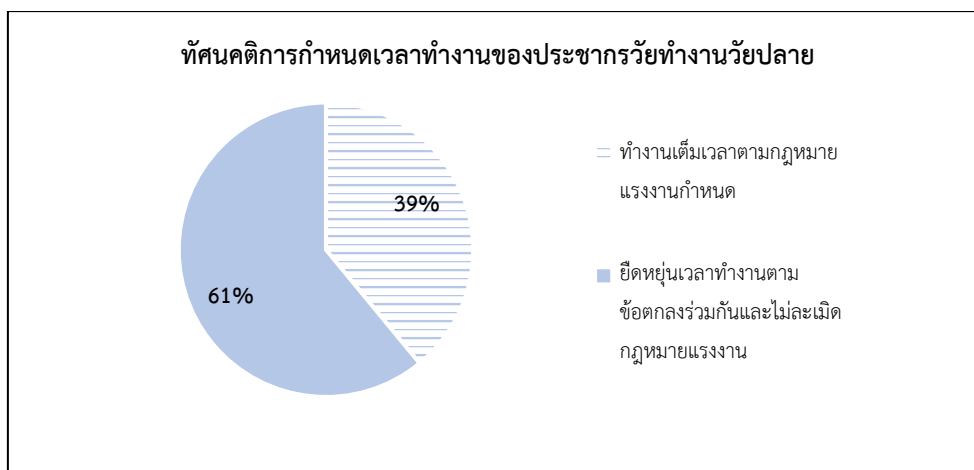


รูปที่ 4-24 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านลักษณะสัญญาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย



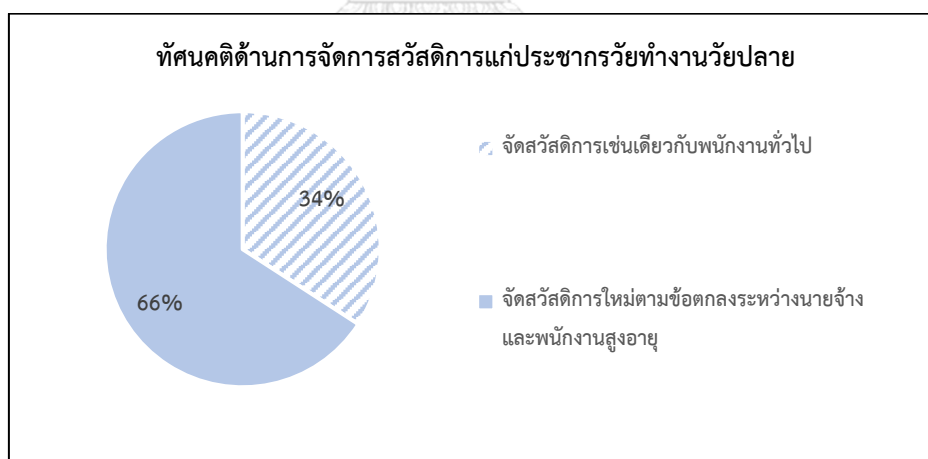
รูปที่ 4-25 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจ่ายค่าจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

นอกจากนี้ สถานประกอบการยังมีแนวคิดด้านระยะเวลาการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยพบว่าสถานประกอบการมีแนวโน้มกำหนดเวลาทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงานร้อยละ 61 รองลงมาคือมีแนวโน้มกำหนดให้เวลาทำงานมีความยืดหยุ่นได้ตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงานร้อยละ 39 ดังแสดงในรูปที่ 4-26



รูปที่ 4-26 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านกำหนดเวลาทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

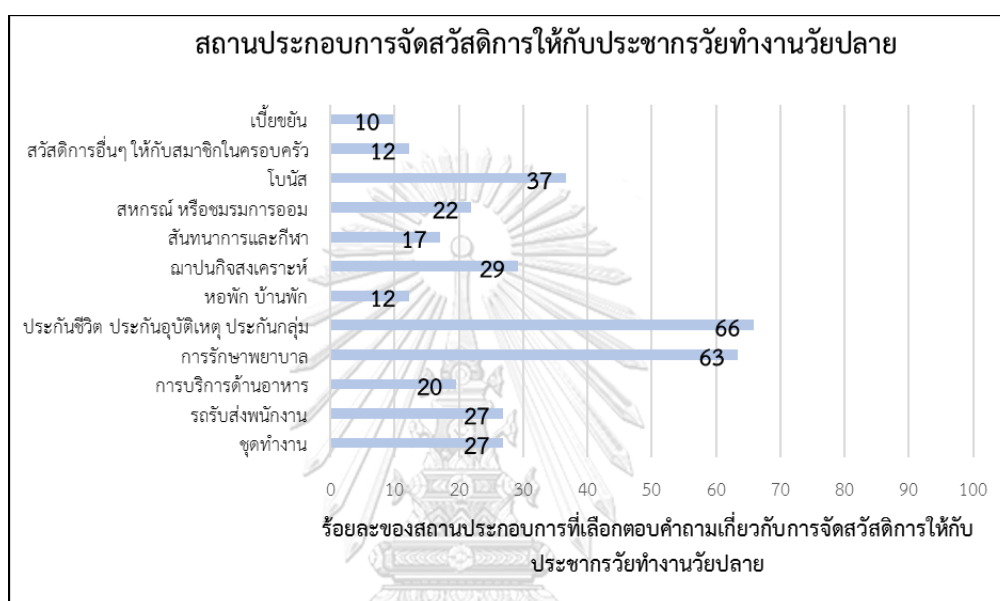
สำหรับแนวคิดด้านการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการนั้น ส่วนมากมีแนวคิดที่จะจัดสวัสดิการใหม่ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงาน ร้อยละ 66 และมีแนวคิดที่จะจัดสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปร้อยละ 34 ดังแสดงในรูปที่ 4-28



รูปที่ 4-27 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจัดสวัสดิการให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย

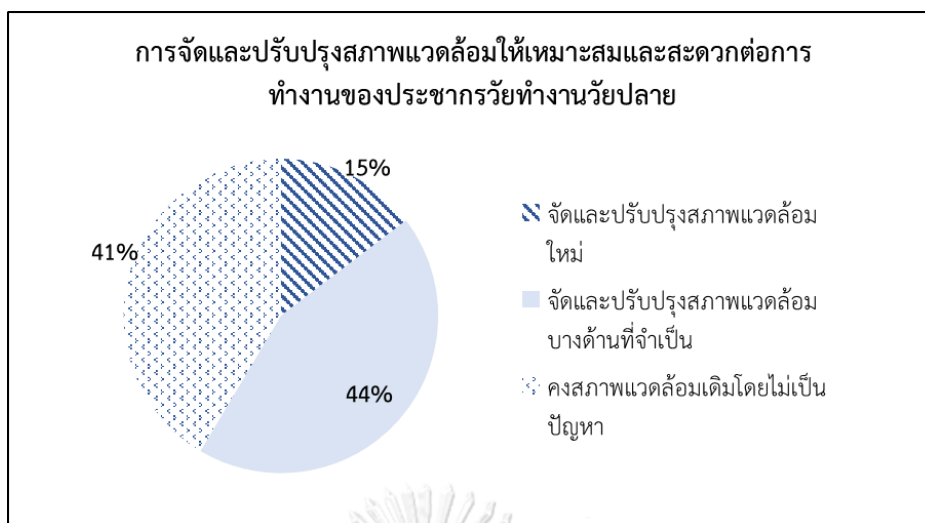
สำหรับแนวคิดของสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐานมีความหลากหลาย ประกอบด้วย การทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และประกันกลุ่มร้อยละ 66 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลร้อยละ 63 สวัสดิการด้านโบนัสร้อยละ 37 การจัดการช่วยเหลือด้านอาชีพกิจ

สงเคราะห์ร้อยละ 29 การจัดการรับส่งพนักงานร้อยละ 27 การให้ชุดทำงานร้อยละ 27 การจัดตั้งสหกรณ์หรือชมรมการออมน้อยละ 22 การบริการด้านอาหารร้อยละ 20 การจัดกิจกรรมสันทนาการและการกีฬาต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานร้อยละ 17 การให้บริการหอพัก บ้านพักร้อยละ 12 การให้สวัสดิการกับสมาชิกในครอบครัวพนักงานร้อยละ 12 และเบี้ยขยันร้อยละ 10 ดังแสดงในรูปที่ 4-28



รูปที่ 4-28 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย

นอกจากนี้องค์ประกอบหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เลยคือ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ต่อประชากรวัยทำงานวัยปลายจะเป็นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการมีแนวคิดที่จะจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางด้านที่จำเป็นต่อการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประเภทของสถานประกอบการร้อยละ 44 รองลงมาคือมีแนวคิดที่ยังคงสภาพแวดล้อมเดิมเอาไว้ร้อยละ 41 เพราะสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมีแนวคิดที่จะจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อการทำงานร้อยละ 15 ดังแสดงในรูปที่ 4-29



รูปที่ 4-29 ร้อยละของสถานประกอบการที่มีทัศนคติด้านการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบว่า สถานประกอบการที่ยังไม่ดำเนินการจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีทัศนคติ/แนวคิด ในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานวัยปลาย คล้ายคลึงกับสถานการณ์การจ้างงานจริงในกลุ่มประชากรนี้ของสถานประกอบการที่มีการดำเนินการจ้างแล้ว ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในรูปแบบการเปรียบเทียบได้ในหัวข้อ 4.3

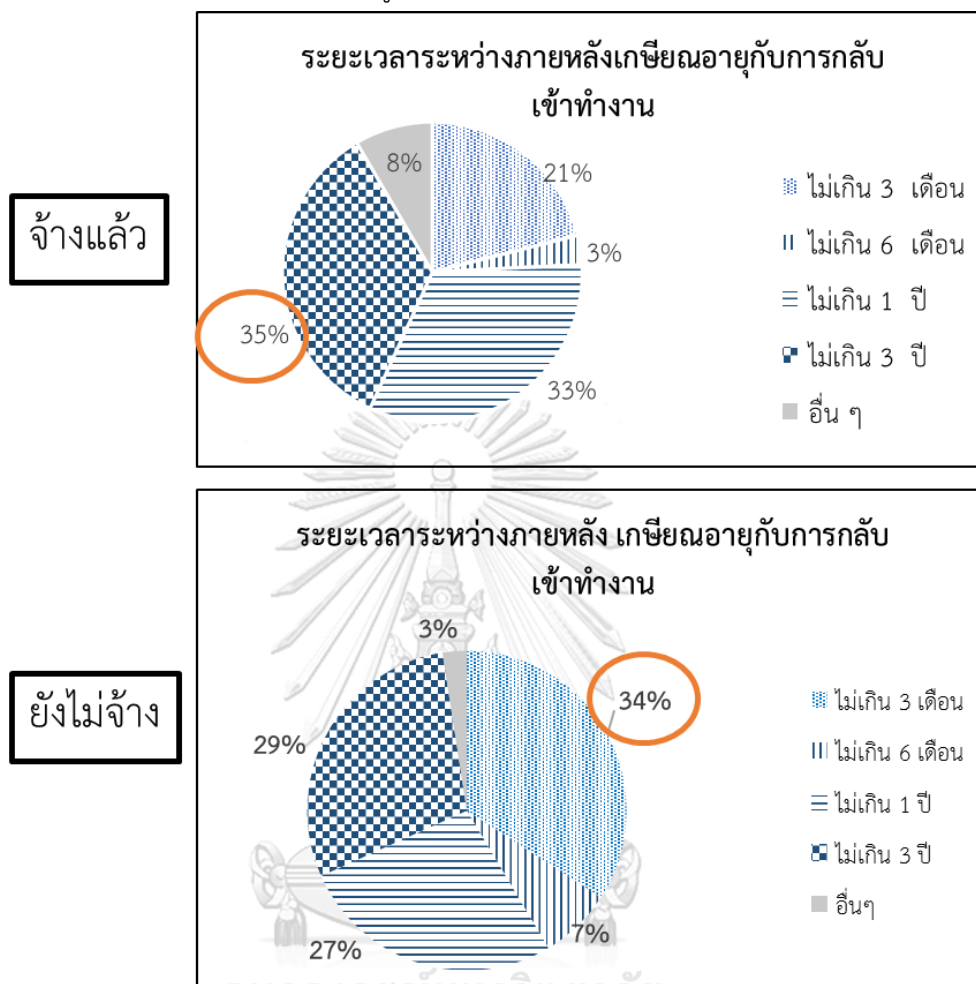
4.3 สรุปผลการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ระหว่างสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างในปัจจุบันและสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่ามีความแตกต่างในองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายระหว่างสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบันและสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง โดยแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

4.3.1 ด้านระยะเวลาระหว่างที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเกษียณไปแล้วจนกระทั่งกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน

พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบันพิจารณาจ้างผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว 3 ปีมีสัดส่วนร้อยละ 35 รองลงมาพิจารณาจ้างงานผู้ที่เกษียณอายุแล้วไม่เกิน 1 ปีมีสัดส่วนร้อยละ 33 และพิจารณาจ้างงานผู้ที่เกษียณอายุแล้วไม่เกิน 3 เดือนมีสัดส่วนร้อยละ 21 ในขณะที่สถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างมีทัศนคติ/แนวคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานหลังเกษียณดีที่สุดและอาจจะจ้างงานอีกครั้งเมื่อเกษียณอายุแล้ว 3 เดือนมีสัดส่วนร้อยละ

ละ 34 รองลงมามีแนวคิดว่าจะเกษียณอายุแล้วไม่เกิน 3 ปีมีสัดส่วนร้อยละ 29 และเกษียณอายุแล้วไม่เกิน 1 ปีมีสัดส่วนร้อยละ 27 ดังแสดงในรูปที่ 4-30



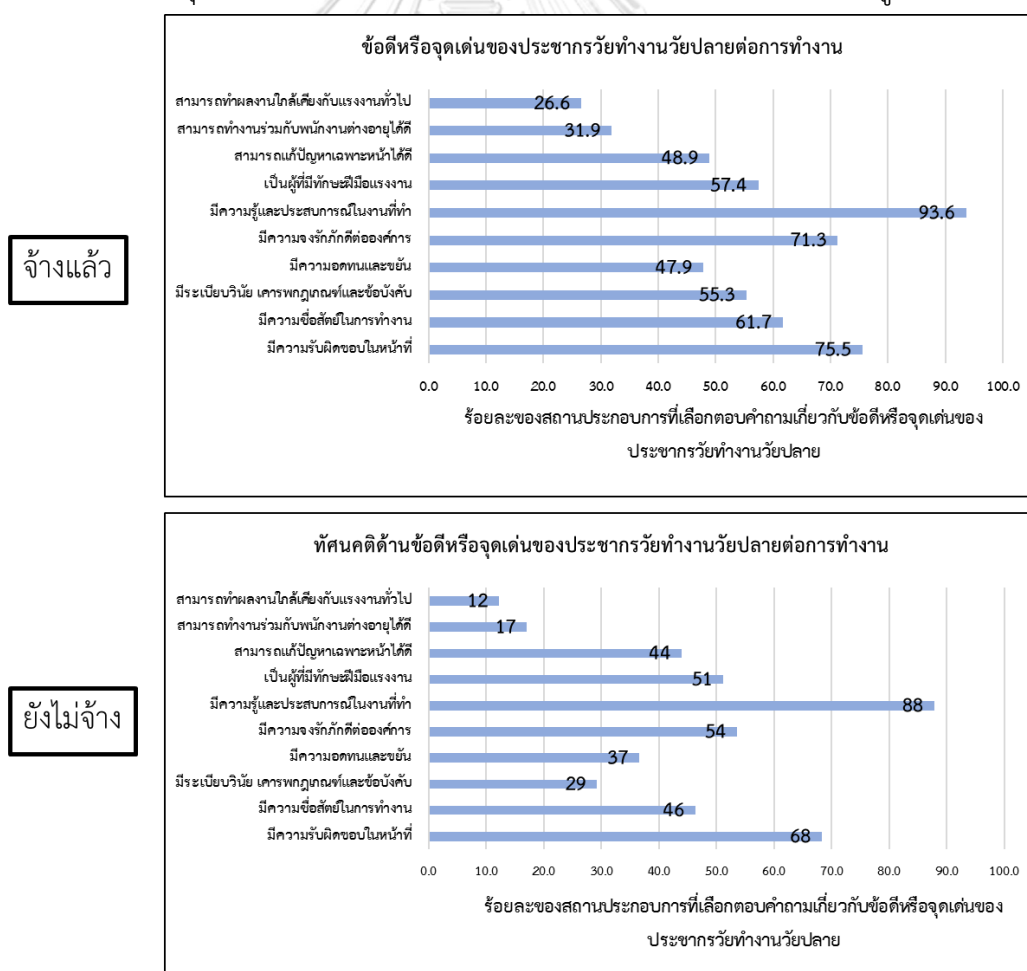
รูปที่ 4-30 ระยะเวลาระหว่างที่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเกษียณไปแล้วจนกระทั่งกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ความแตกต่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบันแล้ว ยังคงพิจารณาจ้างประชากรที่เกษียณไปแล้วนานไม่เกิน 3 ปี ที่ยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนและการตัดสินใจดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุของประชากรกลุ่มนี้ และพิจารณาว่าความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแม้ว่าจะเกษียณไปนานถึง 3 ปี นอกจากนี้สัดส่วนที่รองลงมาคือพิจารณาว่าประชากรที่เกษียณไปแล้วนานไม่เกิน 1 ปี และ 3 เดือน

อาจเป็นไปได้ว่าหากสถานประกอบการขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะทางหรือตำแหน่งที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการก็จะจ้างงานต่อภายหลังเกษียณไปไม่นานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในงาน

ในขณะที่สถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ กลับมีทัศนคติว่าประสิทธิภาพในการทำงานหลังเกษียณดีที่สุดและอาจจะพิจารณาจ้างงานคือเกษียณอายุไปแล้ว 3 เดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการมองว่าควรจ้างงานหลังจากเกษียณไม่นานเกินไป เพราะน่าจะคงความสามารถในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการทำงานดีกว่าเกษียณไปแล้วนานเป็นปี

4.3.2 ด้านข้อดีหรือจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง มีการพิจารณาจุดเด่นที่เป็นองค์ประกอบสำคัญคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะลักษณะสำคัญ 5 ประการคือ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และเป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือแรงงาน ที่ทำให้มองว่าเป็นข้อดีหรือจุดเด่นที่ส่งผลต่อการจ้างงานของสถานประกอบการ ดังแสดงในรูปที่ 4-31

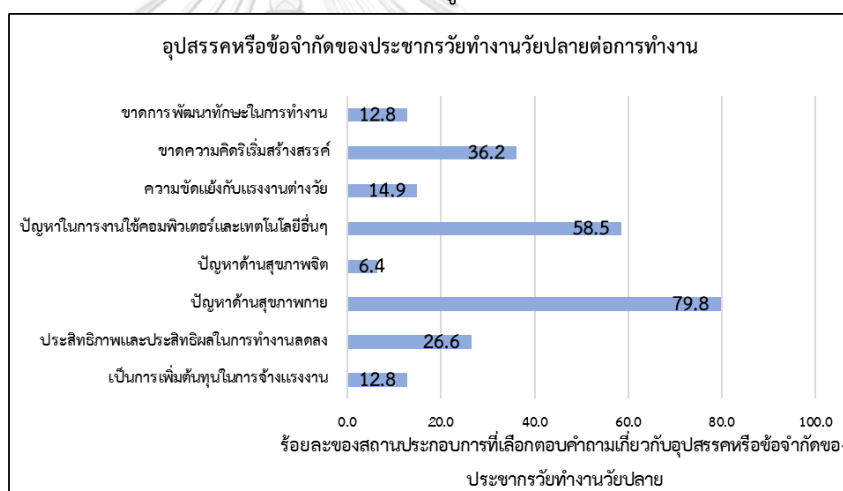


รูปที่ 4-31 ข้อดีหรือจุดเด่นของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน

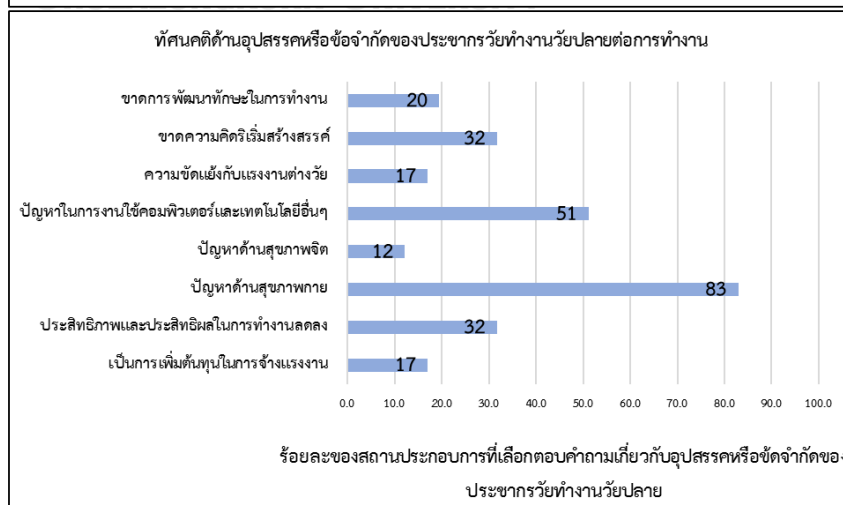
4.3.3 ด้านอุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายคือ เป็นผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพกาย เป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นผู้ที่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง เป็นผู้ที่ยึดแย้งกับแรงงานต่างวัย เป็นผู้ที่ยังขาดการพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมทั้งเป็นการเพิ่มต้นทุนในการจ้างแรงงาน ดังแสดงในรูปที่ 4-32

4.3.4 ด้านลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง ส่วนมากพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณอายุ เนื่องมาจากมีความชำนาญ มีความรู้ และมีประสบการณ์ต่องานที่ทำ ดังแสดงในรูปที่ 4-33

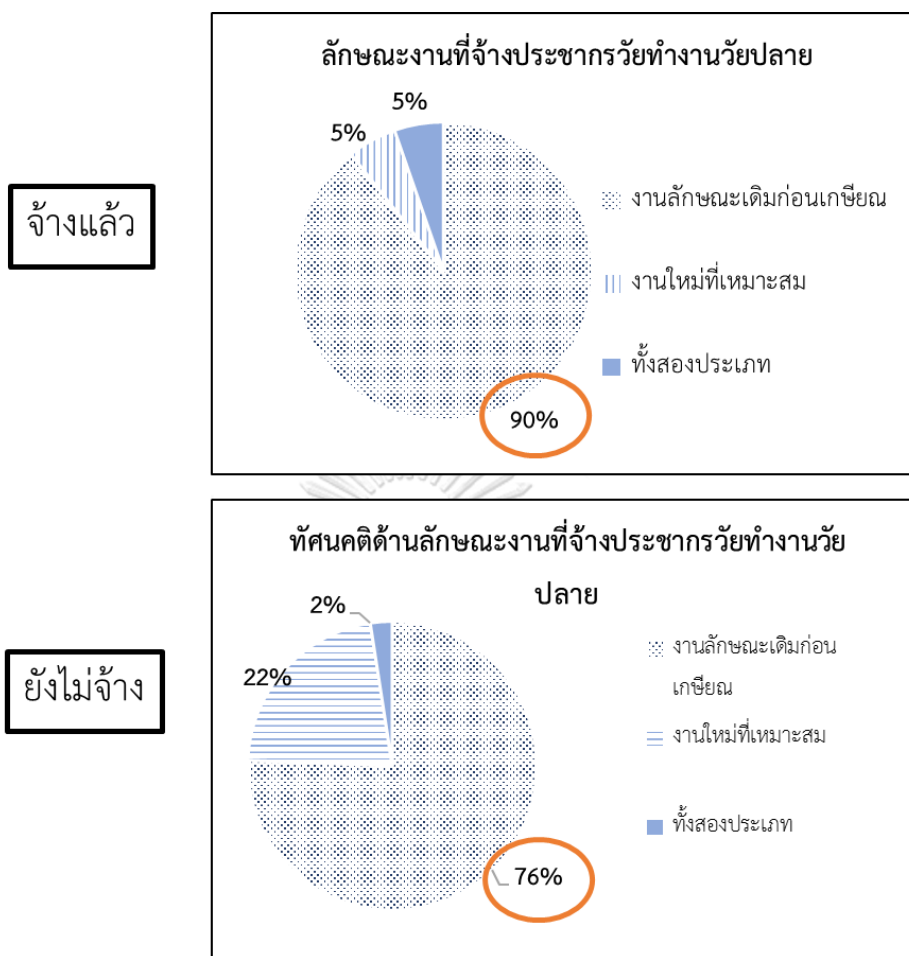
จ้างแล้ว



ยังไม่จ้าง



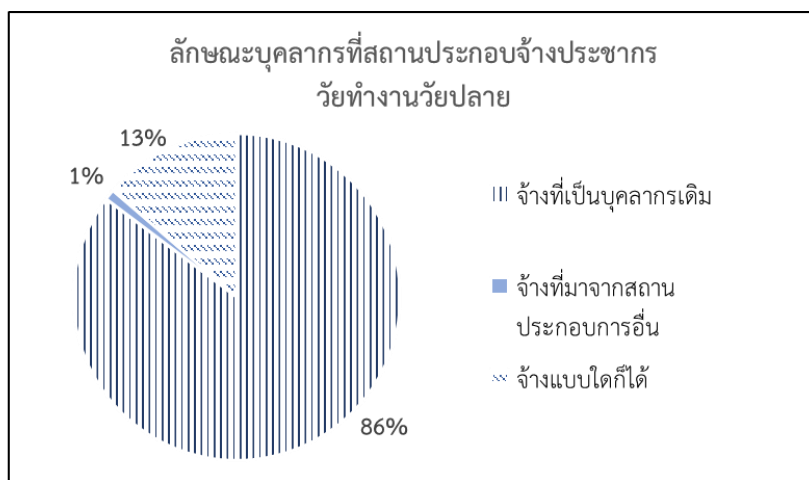
รูปที่ 4-32 อุปสรรคหรือข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน



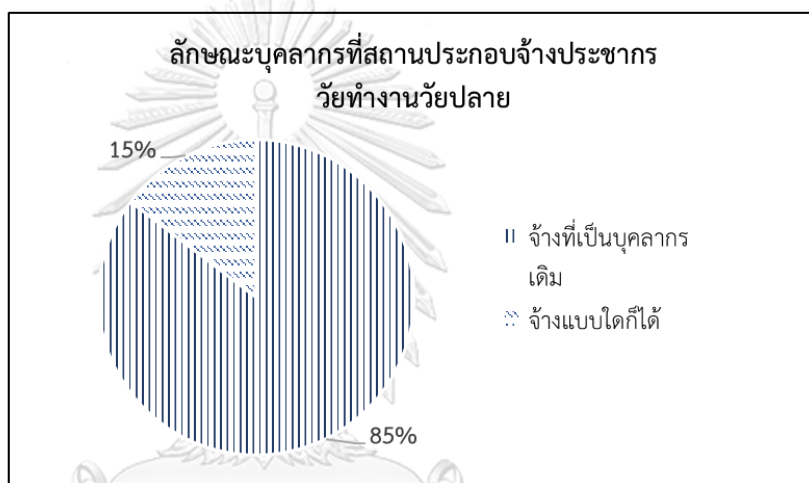
รูปที่ 4-33 ลักษณะงานที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

4.3.5 ด้านลักษณะบุคลากร พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง ส่วนมากพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการมาเป็นอันดับแรก อันเนื่องมาจากมีประวัติการทำงานและยังสามารถทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานก่อนเกษียณด้วย ดังแสดงในรูปที่ 4-34

จ้างแล้ว

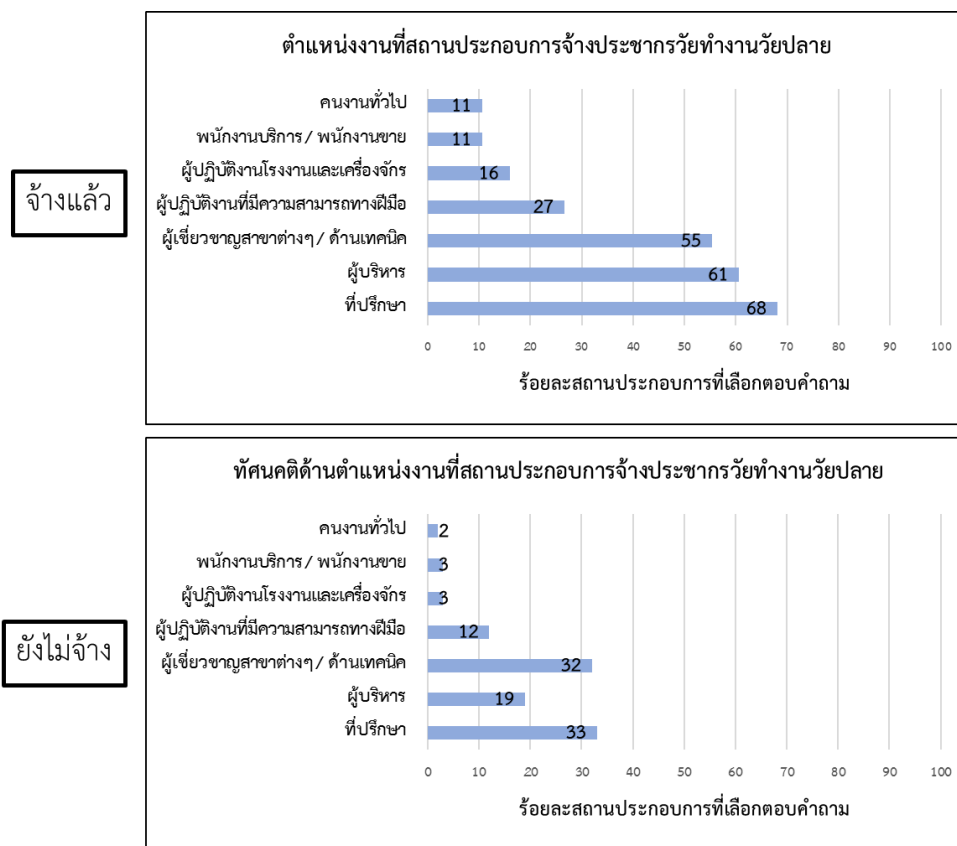


ยังไม่จ้าง



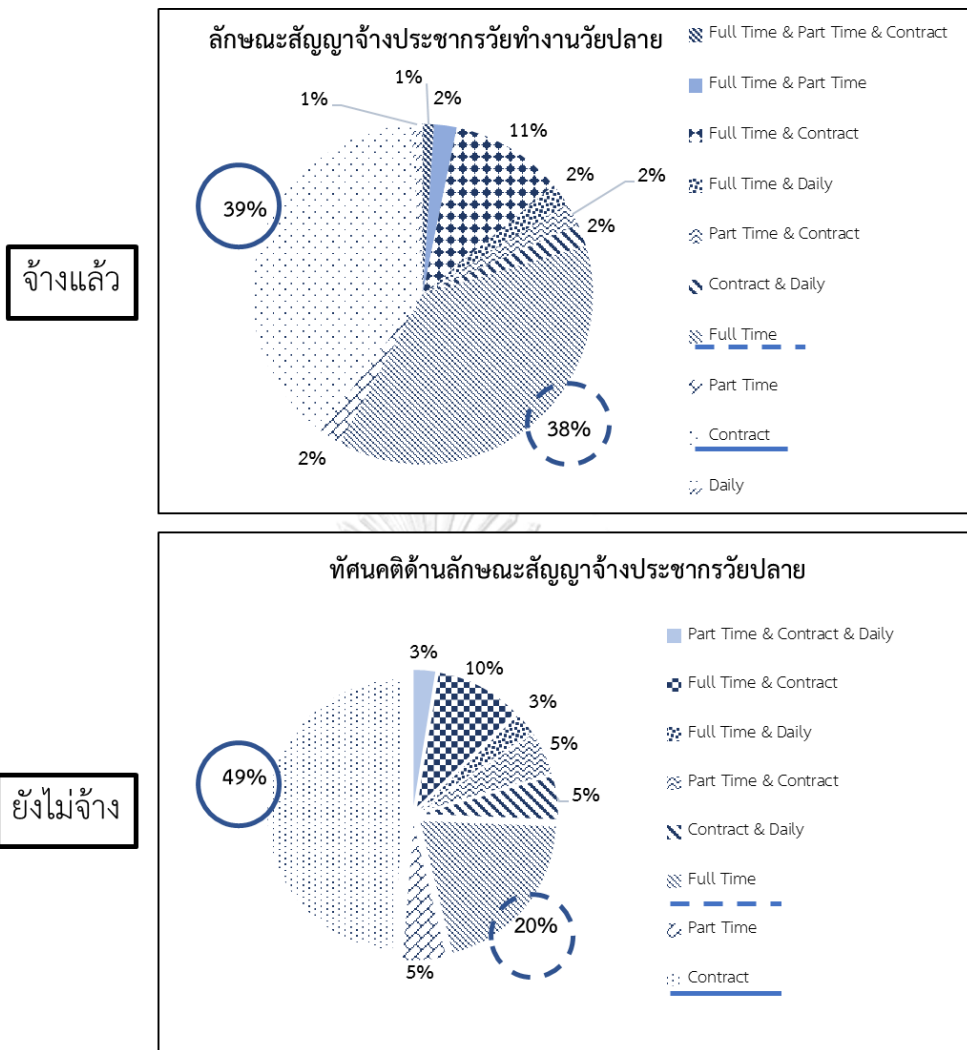
รูปที่ 4-34 ลักษณะบุคลากร

4.3.6 ด้านตำแหน่งงานที่สถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างพิจารณาตำแหน่งงานในการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายไม่แตกต่างกัน โดย 3 ตำแหน่งสำคัญคือ ตำแหน่งงานที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ /ด้านเทคนิค จะเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงต่อการคัดเลือกและพิจารณาจ้างงาน ซึ่งประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เหมาะสมต่อตำแหน่งงานนี้ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตัว และควรมีการศึกษาในระดับที่เหมาะสมต่อตำแหน่งงาน ดังแสดงในรูปที่ 4-35



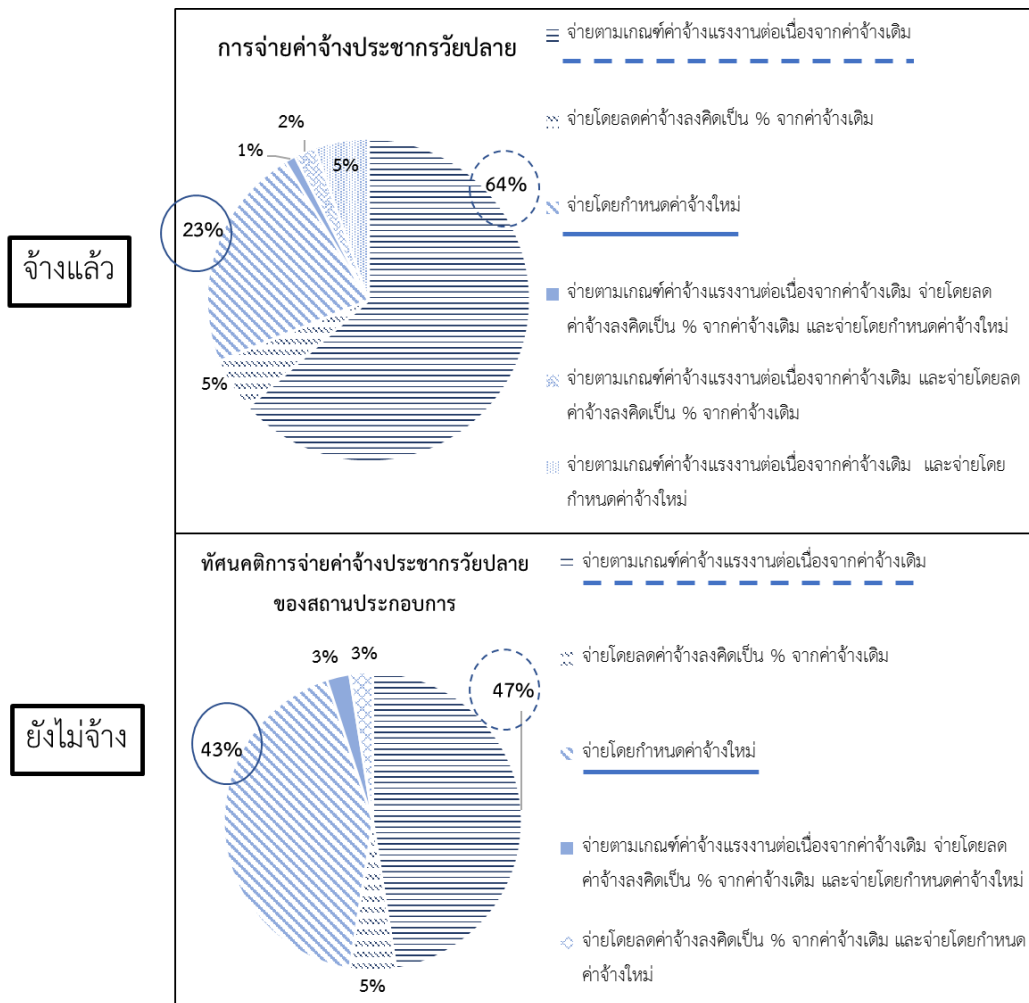
รูปที่ 4-35 ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

4.3.7 ด้านลักษณะสัญญาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง พิจารณาจ้างงานประชากรสูงอายุแบบเฉพาะกิจ (Contract) มากที่สุดโดยเป็นสัญญาจ้างงานระยะสั้นระหว่าง 1-3 ปี สำหรับสัญญาจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) จะเป็นลักษณะการขยายอายุเกษียณจากข้อบังคับการเกษียณอายุของสถานประกอบการออกไป 3-5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานประกอบการยังไม่แน่ใจในอุปสรรคสำคัญด้านสุขภาพกายของแรงงาน ที่อาจเป็นความเสี่ยงหรือภาระหรือต้นทุนของสถานประกอบการที่ต้องรับผิดชอบต่อแรงงาน ดังแสดงในรูปที่ 4-36



รูปที่ 4-36 ลักษณะสัญญาการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

4.3.8 ด้านการจ่ายค่าจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง พิจารณาจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์แบบต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิมมากที่สุด เพราะประชากรสูงอายุที่สถานประกอบการต้องการจ้างส่วนมากเป็นตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะเชี่ยวชาญเฉพาะ มีผู้เชี่ยวชาญได้ที่จะสามารถทำงานในตำแหน่งเหล่านี้ ดังนั้นค่าจ้างจึงจำเป็นที่ต้องจูงใจให้ทำงาน ดังแสดงในรูปที่ 4-37



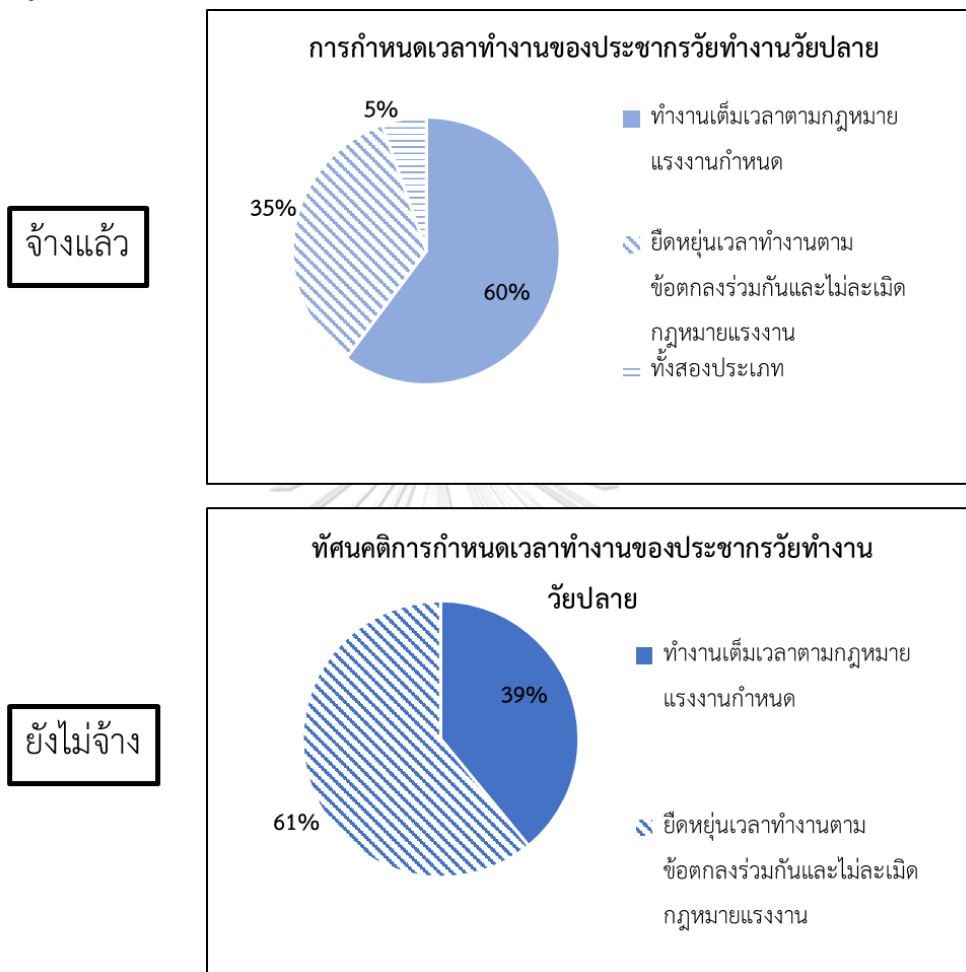
รูปที่ 4-37 การจ่ายค่าจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

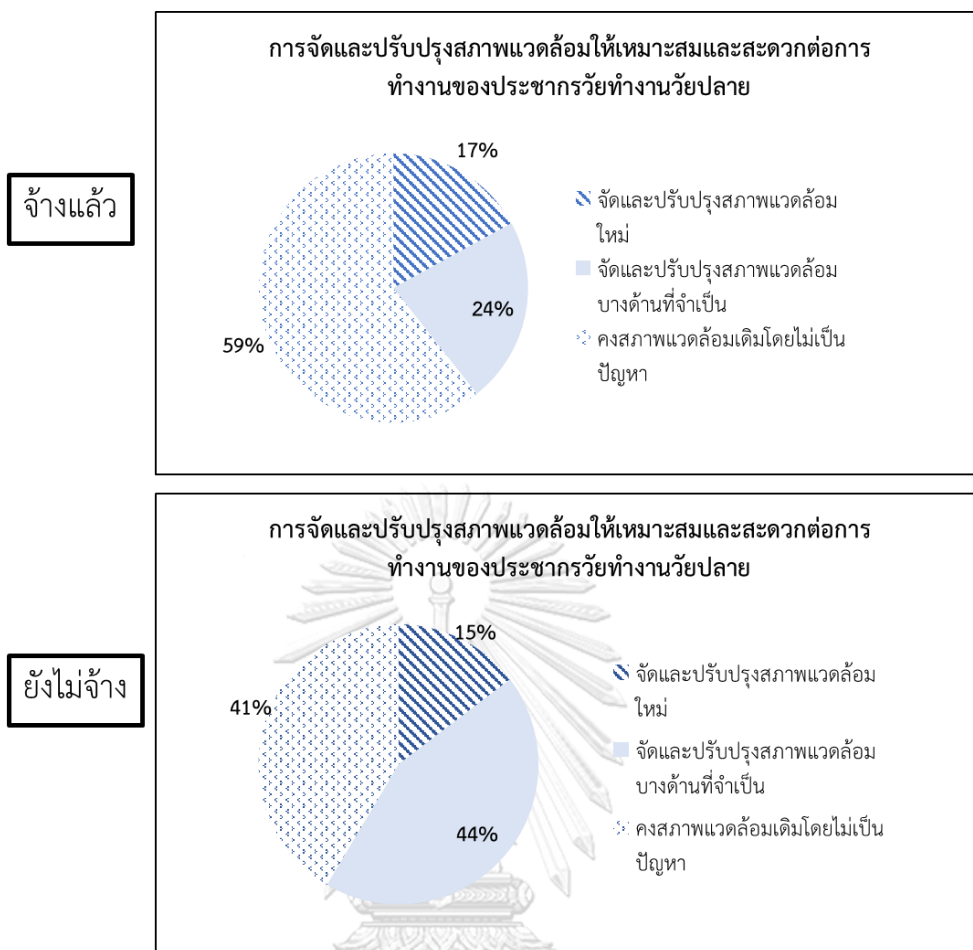
4.3.9 ด้านกำหนดเวลาทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน พิจารณาการกำหนดเวลาทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายส่วนใหญ่เป็นแบบเต็มเวลา เพราะสถานประกอบการมองว่าประสิทธิผลแรงงานไม่น่าจะแตกต่างจากแรงงานกลุ่มอายุที่น้อยกว่า หากสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างพิจารณาการกำหนดเวลาทำงานมีความยืดหยุ่นได้ อาจเป็นไปได้ตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงาน และจะเป็นบางลักษณะงานหรือตำแหน่งงานตามที่สถานประกอบการเห็นว่าความเหมาะสม ดังแสดงในรูปที่ 4-38

4.3.10 ด้านการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบันส่วนมากยังคงสภาพแวดล้อมเดิมสำหรับประชากรสูงอายุเพราะการจัดสภาพแวดล้อมเป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่สถานประกอบการที่ยังไม่มี

การดำเนินการจ้างกลับมีทัศนคติส่วนมากที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางด้านให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ประเภทของสถานประกอบการ และนโยบายองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 4-39



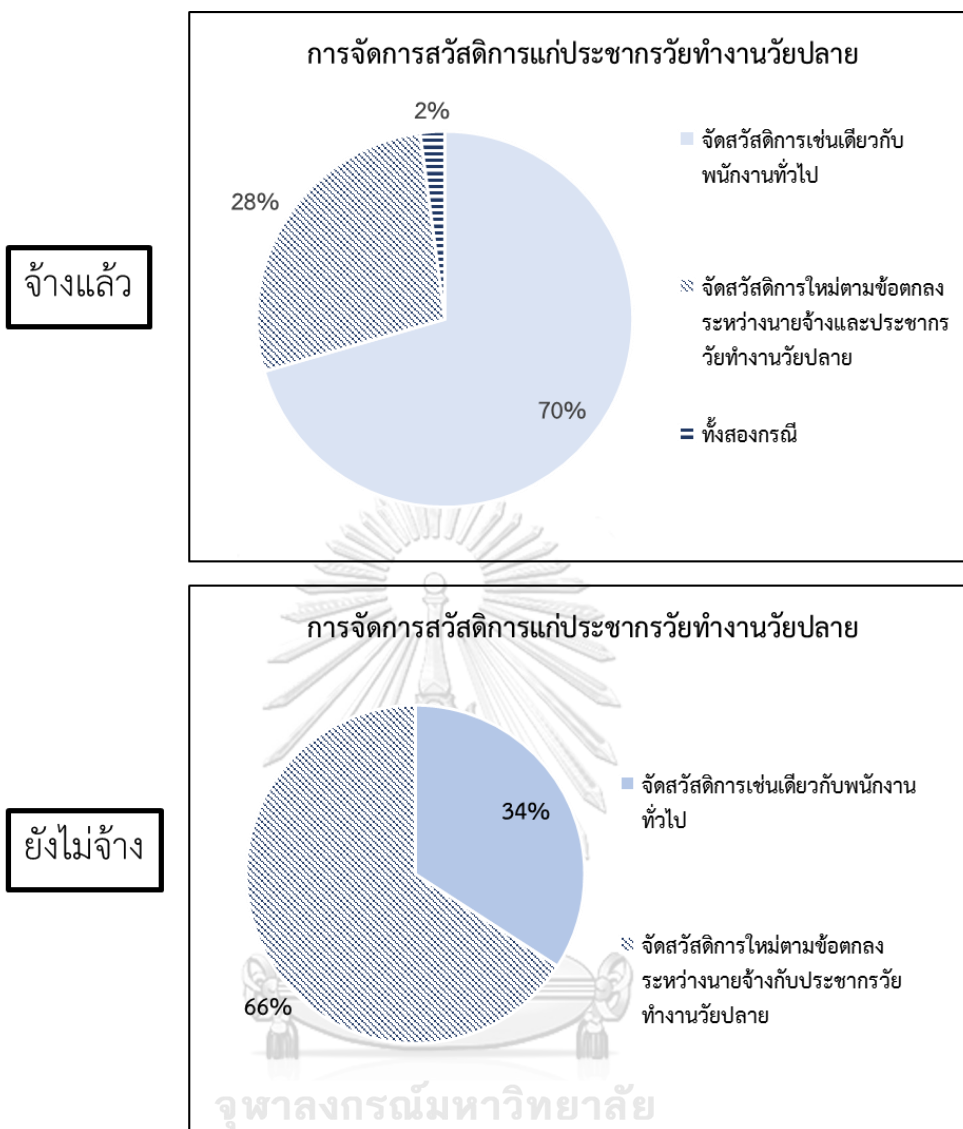
รูปที่ 4-38 กำหนดเวลาทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย



รูปที่ 4-39 การ จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการ
ทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

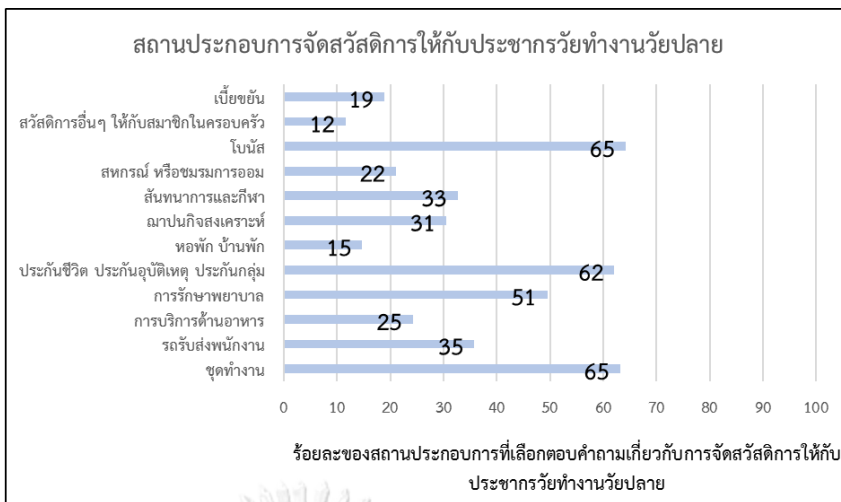
4.3.11 ด้านการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน พิจารณาจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับประชากรสูงอายุ เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป เพราะประชากรสูงอายุถูกจ้างในลักษณะสัญญาจ้างแบบเฉพาะกิจ (Contract) และแบบเต็มเวลา (Full Time) ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน เวลาการทำงานก็เป็นแบบเต็มเวลา ดังนั้นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับก็ต้องเทียบเท่าพนักงานทั่วไปของสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง กลับต้องการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานใหม่ ความข้อตกลงระหว่างนายจ้างและประชากรสูงอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติการจ้างงานเป็นสัญญาจ้างงานแบบเฉพาะกิจ (Contract) ในสัดส่วนที่มากกว่าสัญญาจ้างงานอื่น ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่สถานประกอบการอาจไม่ต้องการรับภาระสวัสดิการขั้นพื้นฐานแบบเต็มขั้นเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ดังแสดงในรูปที่ 4-40



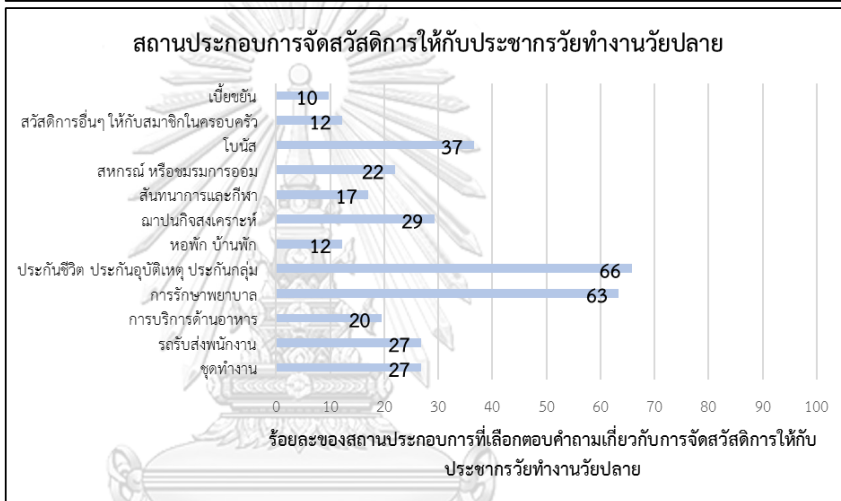
รูปที่ 4-40 การจัดการสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ประชากรวัยทำงานวัยปลาย

4.3.12 ด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการจัดให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างงานในปัจจุบัน และสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้าง มีความแตกต่างแสดงให้เห็นว่าการกำหนดสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐานน่าจะต้องนำองค์ประกอบหลายประการมาเป็นแนวทางในการเลือกกำหนดสวัสดิการ อาทิ นโยบายของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน ถ้าไรจากผลประกอบการที่แตกต่างกัน ประสบการณ์จริงในการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายก็จะแตกต่างจากทัศนคติที่เป็นเพียงแนวคิด ดังนั้นการกำหนดสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบันและสถานประกอบการที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรสูงอายุหลังเกษียณก็จะแตกต่างกัน ดังแสดงในรูปที่ 4-41

จ้างแล้ว



ยังไม่จ้าง



รูปที่ 4-41 สวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐาน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

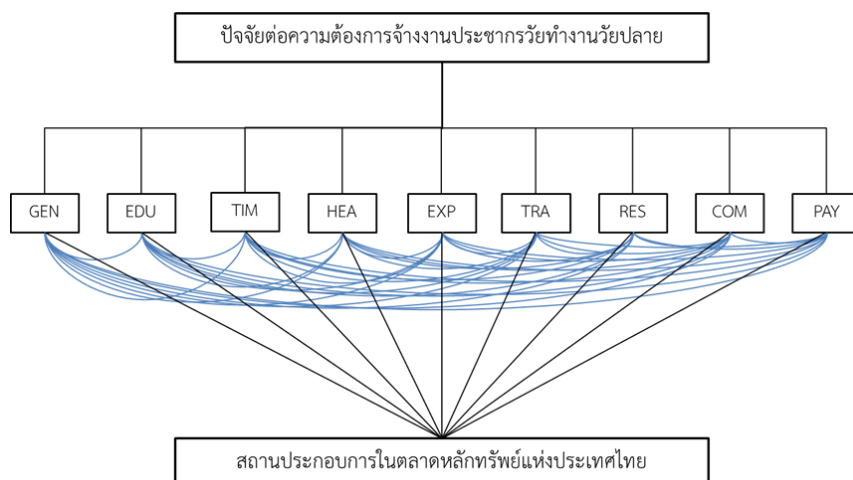
บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากร วัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดทำกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงานและคุณสมบัติแรงงานคือ ปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ (GEN; Gender) ปัจจัยด้านการศึกษา (EDU; Education) ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา (TIM; Full Time Working Readiness) ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย (HEA; Health Condition) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน (EXP; Job Experiences and Working Proficiency) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน (TRA; Job Training Experiences and Working Knowledge) ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน (RES; Working Responsibility) ปัจจัยด้านความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ (COM; Computer Skill) และปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (PAY; Payment Rate) เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์จัดลำดับค่าความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ดังแสดงในรูปที่ 5-1

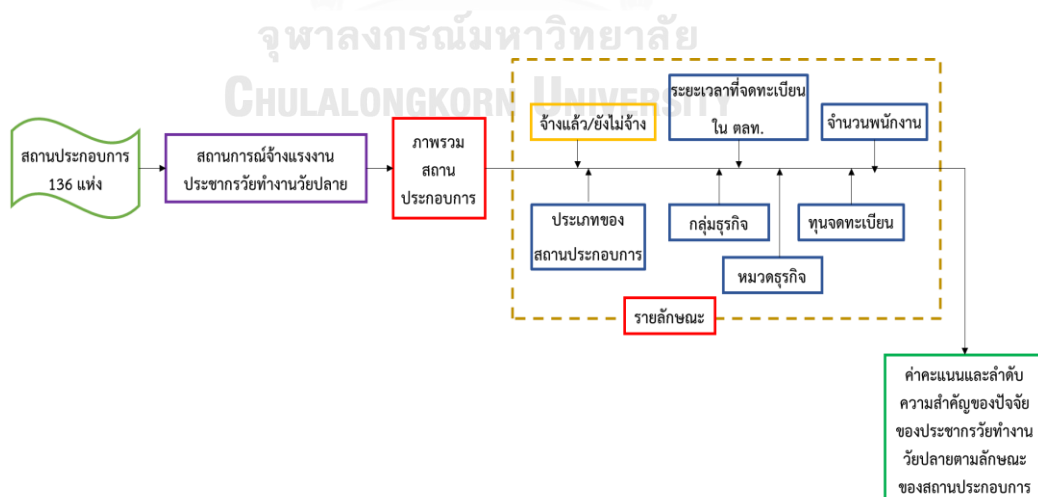
ซึ่งในบทนี้เป็นการนำปัจจัยที่ต้องการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยใช้ Analytic Hierarchy Process; AHP ซึ่งมีโครงสร้างเป็นลำดับชั้นแผนภูมิเพื่อแบ่งองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายการวิเคราะห์ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ที่ได้มีลักษณะเชิงปริมาณง่ายต่อการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญ หลักการของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์คือ ให้ค่าน้ำหนักของเกณฑ์และค่าคะแนนความเหมาะสมจากการเปรียบเทียบปัจจัยหลักเป็นคู่ ๆ จนครบทุกคู่ และมีการเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันในรูปของตารางเมทริกซ์ จากนั้นคำนวณหาลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยหลักที่กำหนด (Saaty L. T., 2013)

สำหรับวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์ที่ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญโดยให้ค่าน้ำหนักของเกณฑ์และค่าคะแนนความเหมาะสมจากการเปรียบเทียบปัจจัยหลักเป็นคู่ ๆ จนครบทุกคู่ (วิฑูรย์ ตันสิริมงคล, 2557) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้เป็นลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรวัยทำงานวัยปลายและสามารถนำค่าความสำคัญที่ได้มาใช้ในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ



รูปที่ 5-1 ตัวแปรปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

สำหรับการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์สถานประกอบการทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้เพื่อให้เห็นภาพรวมของลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ตามรายลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ประเภทสถานประกอบการ กลุ่มธุรกิจ หมวดธุรกิจ หุนจดทะเบียน ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และจำนวนพนักงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการอธิบายผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยในระดับย่อยตามลักษณะของสถานประกอบการ (ในกรอบเส้นประ) แสดงดังรูปที่ 5-2



รูปที่ 5-2 เส้นทางการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

5.1 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการในภาพรวม

ในหัวข้อนี้เป็นการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) ซึ่งได้รับการคิดค้นและพัฒนาขึ้นโดย Dr. Thomas L. Saaty ในปี ค.ศ. 1970 ลักษณะเด่นของกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์คือ ให้ผลสำรวจที่น่าเชื่อถืออันเนื่องมาจากมีโครงสร้างเป็นลำดับชั้นแผนภูมิเพื่อแบ่งองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายการวิเคราะห์ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ที่ได้มีลักษณะเชิงปริมาณง่ายต่อการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญ (Saaty L. T., 2013)

ก่อนที่จะวิเคราะห์ข้อมูลจำเป็นต้องมีการจับคู่ปัจจัยให้ครบทุกคู่เพื่อการเปรียบเทียบปัจจัยหลัก โดยมีตัวอย่างการเปรียบเทียบคู่ปัจจัย และการกำหนดระดับความสำคัญ ดังแสดงเป็นตัวอย่างการวิเคราะห์ในบทที่ 3 หัวข้อที่ 3.4.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องทำการวิเคราะห์ผลในแต่ละสถานประกอบการก่อน จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยก็จะได้ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการรวม

เมื่อได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนซึ่งสามารถลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการแล้วพบว่า สามารถเรียงค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับความสำคัญที่มีค่ามากที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.14 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.88 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 13.46 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.91 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.06 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.34 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์มีค่าความสำคัญ 8.70 ปัจจัยการศึกษามีค่าความสำคัญ 7.35 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสำคัญสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 4.16 ดังแสดงในตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 ลำดับค่าความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้

ปัจจัย	สถานประกอบการทั้งหมด	
	ค่าความสำคัญ	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	16.14	1
ภาระรับผิดชอบงาน	15.88	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	13.46	3

ปัจจัย	สถานประกอบการทั้งหมด	
	ค่าความสำคัญ	ลำดับ
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	12.91	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	12.06	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.34	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.70	7
การศึกษา	7.35	8
เพศ	4.16	9
รวมค่าความสำคัญ	100	

เมื่อได้ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการแล้ว จึงทำการตรวจสอบปัจจัยหลักเพื่อหาอัตราส่วนความสอดคล้องและเพื่อตรวจสอบว่าการศึกษาคั้งนี้มีปัจจัยสำคัญที่เหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ (ตัวอย่างวิธีการตรวจสอบผลการวิเคราะห์อยู่ในบทที่ 3 หัวข้อ 3.4.2) ผลของอัตราส่วนความสอดคล้อง แสดงในตารางที่ 5-2

ในตารางที่ 5-2 ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนความสอดคล้องหรือ Consistency Ratio (CR) ที่ได้คือ 0.0028 อธิบายได้ว่าปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ยังมีความสอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลและปัจจัยเหล่านี้มีความเหมาะสมต่อการศึกษา (หากค่า CR ใกล้ 0 เท่าไรปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ยังมีความสอดคล้องเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น)

ตารางที่ 5-2 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ Consistency Index (CI) และอัตราส่วนความสอดคล้องหรือ Consistency Ratio (CR)

เกณฑ์	เกณฑ์	การศึกษ	ความพร้อมของสภาพร่างกาย	ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	ประสบการณ์จากการทำงานและความรู้ในงาน	ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	ภาระรับผิดชอบงาน	ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	ผลรวม	ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก	Consistency Index	Consistency Ratio
เกณฑ์	0.301	0.155	0.316	0.231	0.443	0.301	0.230	0.434	0.340	2.752	9.1374053		
การศึกษา	0.974	0.503	0.461	0.345	0.570	0.400	0.380	0.499	0.458	4.590	9.1316759		
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	1.096	1.253	1.149	1.418	1.085	0.906	1.086	1.066	1.555	10.614	9.2377467		
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	0.961	1.072	0.596	0.736	0.727	0.555	0.690	0.659	0.793	6.789	9.2251872		
ประสบการณ์และ ความชำนาญในการทำงาน	1.187	1.541	1.850	1.769	1.748	2.790	1.872	1.825	1.713	16.296	9.323208		
ประสบการณ์จาก การฝึกอบรมและความรู้ในงาน	1.125	1.416	1.428	1.493	0.705	1.126	1.568	0.981	0.648	10.490	9.3167836		
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	0.904	0.913	0.730	0.736	0.644	0.496	0.690	0.603	0.648	6.364	9.2222784		
ภาระรับผิดชอบงาน	1.125	1.634	1.749	1.813	1.554	1.863	1.857	1.622	1.853	15.069	9.2889295		
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	0.997	1.235	0.831	1.044	1.148	1.954	1.197	0.985	1.125	10.516	9.346415		
ผลรวม	8.6704	9.7210	9.1105	9.5847	8.6252	10.390	9.5701	8.6735	9.1341	83.4799	9.2477	0.1239	0.0028

5.2 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามรายลักษณะของสถานประกอบการ

5.2.1 ลักษณะของสถานประกอบการและสถานการณ์จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

จากการเก็บข้อมูลของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2559 สามารถเก็บตัวอย่างได้ทั้งหมด 136 แห่ง และสามารถจำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการได้ดังนี้

ในตารางที่ 5-3 สามารถอธิบายจำนวนและร้อยละของลักษณะสถานประกอบการที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1) ประเภทของสถานประกอบการ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ อุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 82 แห่งคิดเป็นร้อยละ 60 และการบริการจำนวน 54 แห่งคิดเป็นร้อยละ 40

2) กลุ่มธุรกิจ แบ่งย่อยมาจากประเภทของสถานประกอบการเพื่ออธิบายลักษณะของสถานประกอบการให้ละเอียดเพิ่มขึ้น สามารถแบ่งกลุ่มธุรกิจได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบริการจำนวน 54 แห่งคิดเป็นร้อยละ 40 กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายจำนวน 44 แห่งคิดเป็นร้อยละ 32 และกลุ่มผู้ผลิตจำนวน 38 แห่งคิดเป็นร้อยละ 28

3) จำนวนพนักงานของสถานประกอบการ ในการอธิบายข้อมูลส่วนนี้ใช้การแบ่งจำนวนพนักงานจากมาตรฐานของกองบริหารธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก กรมสรรพากร (2559) โดยสามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คนจำนวน 6 แห่งคิดเป็นร้อยละ 4 จำนวนพนักงานระหว่าง 50 - 200 คน จำนวน 26 แห่งคิดเป็นร้อยละ 19 จำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จำนวน 104 แห่งคิดเป็นร้อยละ 77

4) ระยะเวลาที่สถานประกอบการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยข้อมูลส่วนนี้สามารถอธิบายได้ออกเป็น 2 กลุ่มเวลา คือ สถานประกอบการที่จดทะเบียนน้อยกว่า 20 ปีจำนวน 71 แห่งคิดเป็นร้อยละ 52 และสถานประกอบการที่จดทะเบียนมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีจำนวน 65 แห่งคิดเป็นร้อยละ 48

5) ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายข้อมูลการแบ่งทุนจดทะเบียนตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2559) คือ สถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (mai) ทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 50 ล้านบาทขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300 ล้านบาทจำนวน 27 แห่งคิดเป็นร้อยละ 20 และสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไปจำนวน 109 แห่งคิดเป็นร้อยละ 80

ตารางที่ 5-3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ

ลักษณะของสถานประกอบการ	รายละเอียด	
	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของสถานประกอบการ		
อุตสาหกรรมการผลิต	82	60
การบริการ	54	40
ทั้งหมด	136	100
กลุ่มธุรกิจ		
ผู้ผลิต	38	28
ผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย	44	32
บริการ	54	40
ทั้งหมด	136	100
จำนวนพนักงาน		
น้อยกว่า 50 คน	6	4
ระหว่าง 50 - 200 คน	26	19
มากกว่า 200 คน	104	77
ทั้งหมด	136	100
ระยะเวลาที่จดทะเบียน		
น้อยกว่า 20 ปี	71	52
มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	65	48
ทั้งหมด	136	100
ทุนจดทะเบียน		
mai	27	20
SET	109	80
ทั้งหมด	136	100

นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายจากสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลได้ โดยแสดงในภาพรวมและตามรายลักษณะของสถานประกอบการดังในตารางที่ 5-4 และตารางที่ 5-5

ตารางที่ 5-4 ภาพรวมสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย (หลังเกษียณอายุ ตามข้อบังคับของสถานประกอบการ)

	รายละเอียด (ภาพรวม)					
	จ้าง		ไม่จ้าง		ทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานการณ์การจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย	94	70	42	30	136	100

จากตารางที่ 5-4 สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย (หลังเกษียณอายุ ตามข้อบังคับของสถานประกอบการ) ในภาพรวมของสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 136 แห่ง พบว่า สถานประกอบการที่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณอายุมีจำนวน 95 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70 สำหรับสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณอายุมีจำนวน 41 แห่งคิดเป็นร้อยละ 30

ตารางที่ 5-5 สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย (หลังเกษียณอายุ ตามข้อบังคับของสถานประกอบการ) จำแนกตามลักษณะของสถานประกอบการ

ลักษณะของสถานประกอบการ	สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย					
	จ้าง		ไม่จ้าง		ทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของสถานประกอบการ						
อุตสาหกรรมการผลิต	62	75.6	20	24.4	82	100
การบริการ	33	61.1	21	38.9	54	100
กลุ่มธุรกิจ						
ผู้ผลิต	26	68.4	12	31.6	38	100
ผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย	36	81.8	8	18.2	44	100
บริการ	33	61.1	21	38.9	54	100
จำนวนพนักงาน						
น้อยกว่า 50 คน	3	50.0	3	50.0	6	100
ระหว่าง 50-200 คน	20	76.9	6	23.1	26	100
มากกว่า 200 คน	72	69.2	32	30.8	104	100

ลักษณะของสถานประกอบกิจการ	สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย					
	จ้าง		ไม่จ้าง		ทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์						
น้อยกว่า 20 ปี	43	60.6	28	39.4	71	100
มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	52	80.0	13	20.0	65	100
ทุนจดทะเบียน						
mai	19	70.4	8	29.6	27	100
SET	76	69.7	33	30.3	109	100

จากตารางที่ 5-5 เป็นการจำแนกสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายตามรายละเอียดของสถานประกอบกิจการพบว่า ในแต่ละรายลักษณะมีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมากกว่าที่ยังไม่จ้าง

ดังนั้น ไม่ว่าจะ เป็นภาพรวมหรือแบ่งเป็นรายลักษณะของสถานประกอบกิจการ ส่วนมากได้มีการดำเนินการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายและมีสัดส่วนที่สูงกว่าสถานประกอบกิจการที่ยังไม่ดำเนินการจ้าง โดยสถานการณ์การจ้างงานในภาพรวมมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 95 จากจำนวนสถานประกอบกิจการที่เก็บข้อมูลได้ ในลำดับถัดไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามแต่ละรายลักษณะของสถานประกอบกิจการ โดยมีลำดับการเสนอตามรูปที่ 5-2

5.2.2 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามสถานการณ์การจ้างแรงงาน

จากการอธิบายสถานการณ์การจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบกิจการข้างต้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า เมื่อแบ่งสถานการณ์การจ้างแรงงานออกเป็นจ้างแล้วและยังไม่จ้าง พบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยหลัก 5 ลำดับแรกมีความแตกต่างกัน โดยสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้วให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบเป็นลำดับแรกโดยมีค่าความสำคัญ 16.28 รองลงมาคือปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 15.96 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 13.54 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 12.95 และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.87 ขณะที่สถานประกอบกิจการที่ยังไม่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายกลับให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานเป็นลำดับแรกมีค่าความสำคัญ 16.58 รองลงมาคือ

ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.94 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.66 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.48 และปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 11.44 สำหรับปัจจัยที่เหลือมีลำดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 5-6

ทั้งนี้ ค่าคะแนนของลำดับความสำคัญทั้ง 2 ปัจจัยแรกไม่ได้แตกต่างกันอย่างชัดเจน การที่เจ้างแรงงานวัยทำงานวัยปลายก็ต้องให้เกิดความคุ้มค่ากับการลงทุน แรงงานกลุ่มนี้ก็จะมีความรับผิดชอบที่ติดตัวมาและประสิทธิภาพที่สะสมมาเช่นกัน ซึ่งแรงงานต้องสามารถทำงานได้ตามความคุ้มค่ากับค่าจ้างที่จ่ายไป

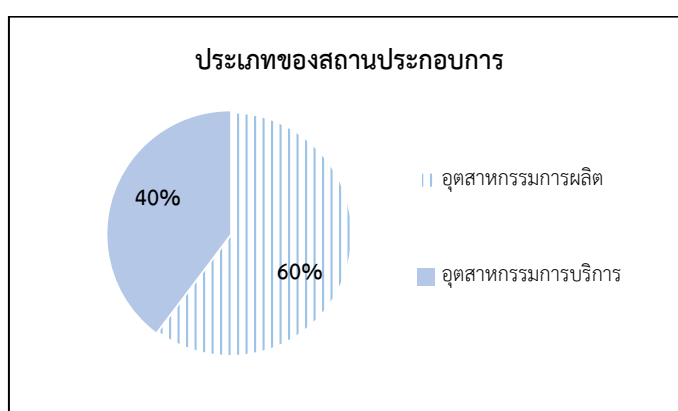
ตารางที่ 5-6 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการตามสถานการณ์การจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณ

ปัจจัย	จ้างแล้ว		ยังไม่จ้าง	
	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ
ประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน	15.96	2	16.58	1
ภาระรับผิดชอบงาน	16.28	1	14.94	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	12.95	4	14.66	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	13.54	3	11.44	5
ประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	11.87	5	12.48	4
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.07	6	9.97	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.49	7	9.19	7
การศึกษา	7.50	8	6.99	8
เพศ	4.33	9	3.77	9
รวมคะแนน	100		100	

5.2.3 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามประเภทธุรกิจของสถานประกอบการ

5.2.3.1 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามรายอุตสาหกรรม

ผลจากการศึกษาพบว่าประเภทของสถานประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีสัดส่วนร้อยละ 60 และประเภทการบริการมีสัดส่วนร้อยละ 40 ดังรูปที่ 5-3 และในตารางที่ 5-7 แสดงให้เห็นลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการแต่ละประเภท



รูปที่ 5-3 ร้อยละประเภทของสถานประกอบการ

ในตารางที่ 5-7 พบว่าสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.04 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.94 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 13.07 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.95 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.89 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.34 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ค่ามีความสำคัญ 8.86 ปัจจัยการศึกษามีค่าความสำคัญ 7.36 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 4.54

สำหรับสถานประกอบการประเภทการบริการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.29 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.74 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.06 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.90 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.27 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.20 ปัจจัย

ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์มีค่าความสำคัญ 8.41 ปัจจัยการศึกษามีค่าความสำคัญ 7.36 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 3.77

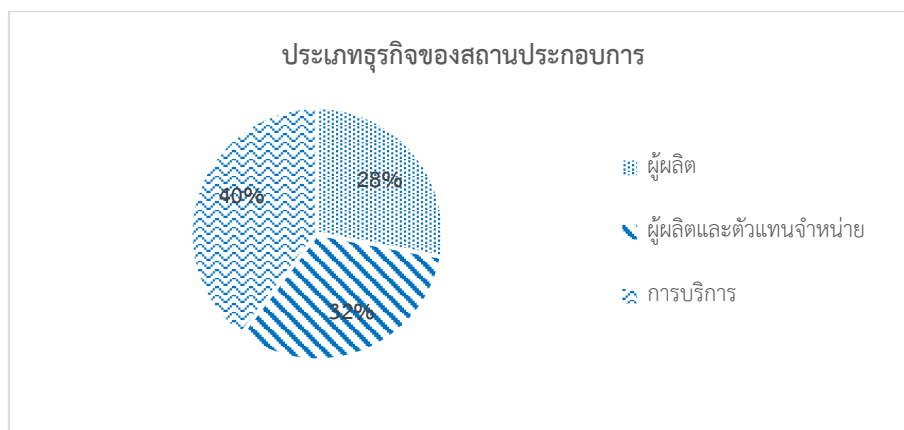
ตารางที่ 5-7 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

ปัจจัย	ประเภทสถานประกอบการ			
	อุตสาหกรรมการผลิต		การบริการ	
	ค่าความสำคัญ	ลำดับ	ค่าความสำคัญ	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	16.04	1	16.29	1
ภาระรับผิดชอบงาน	15.94	2	15.74	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	13.07	3	14.06	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	12.95	4	12.90	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	11.89	5	12.27	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.34	6	9.20	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.86	7	8.41	7
การศึกษา	7.36	8	7.36	8
เพศ	4.54	9	3.77	9
รวมค่าความสำคัญ	100		100	

จากผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการพบว่า การลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรแล้วผู้วิจัยยังคงมีการแบ่งกลุ่มย่อยของสถานประกอบการลงไปอีกเพื่อวิเคราะห์ว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักจะเป็นเช่นไร ซึ่งแสดงผลในลำดับถัดไปดังนี้

5.2.3.2 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการจำแนกตามกลุ่มธุรกิจ ประกอบด้วย ผู้ผลิต ผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย และบริการ

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าสามารถแบ่งกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มธุรกิจบริการร้อยละ 40 กลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายร้อยละ 32 และกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตร้อยละ 28 ดังรูปที่ 5-4 และในตารางที่ 5-8 แสดงให้เห็นลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการในกลุ่มธุรกิจทั้ง 3 กลุ่ม



รูปที่ 5-4 ร้อยละกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการ

ตารางที่ 5-8 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย และกลุ่มบริการ

ปัจจัย	ผู้ผลิต		ผู้ผลิตและตัวแทน จัดจำหน่าย		บริการ	
	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	16.15	1	15.95	2	16.29	1
ภาระรับผิดชอบงาน	15.26	2	16.53	1	15.78	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	12.97	3	13.15	4	14.06	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่าย ค่าตอบแทน	12.71	4	13.16	3	12.84	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ใน งาน	12.24	5	11.59	5	12.31	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.69	6	9.04	6	9.34	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.73	7	8.98	7	8.46	7
การศึกษา	7.67	8	7.09	8	7.33	8
เพศ	4.58	9	4.50	9	3.59	9
รวมคะแนน	100		100		100	

จากตารางที่ 5-8 พบว่าสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.75 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 16.32 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ

13.79 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.79 ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.43 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.11 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ค่ามีความสำคัญ 8.20 ปัจจัยการศึกษาที่มีค่าความสำคัญ 7.38 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 3.24

สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 16.53 รองลงมาคือปัจจัยด้านประสพการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 15.95 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 13.16 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 13.15 ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.59 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.04 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ค่ามีความสำคัญ 8.98 ปัจจัยการศึกษาที่มีค่าความสำคัญ 7.09 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 4.50

สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบริการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสพการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.29 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.78 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.06 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.84 ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.31 ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.34 ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ค่ามีความสำคัญ 8.46 ปัจจัยการศึกษาที่มีค่าความสำคัญ 7.33 และปัจจัยด้านเพศเป็นลำดับสุดท้ายมีค่าความสำคัญ 3.59

จากผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต และกลุ่มบริการ มีลำดับความสำคัญไม่แตกต่างกัน ในขณะที่กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย จะมีความแตกต่างด้านลำดับความสำคัญโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมากที่สุดซึ่งก็จะมาควบคู่กับปัจจัยด้านประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มธุรกิจนี้ต้องมีการติดต่อประสานงานที่หลากหลายอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจที่มากกว่าหนึ่งอย่าง คือเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินงานทั้งผลิตและจำหน่าย ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่อาจต้องรับภาระด้านต้นทุนมากกว่ากลุ่มธุรกิจที่ดำเนินงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง อีกทั้งด้วยความรับผิดชอบในเรื่องของต้นทุนที่อาจจะเพิ่มขึ้นจึงน่าจะเป็นเหตุผลหนึ่งในการให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนในลำดับถัดมา และ

ตามมาด้วยปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายของแรงงานที่ต้องสามารถทำงานได้ตามการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจ

5.2.3.3 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการจำแนกตามหมวดธุรกิจ

นอกจากผลการวิเคราะห์ตามกลุ่มธุรกิจข้างต้นแล้ว ยังสามารถจำแนกลงไปตามแต่ละหมวดธุรกิจได้ โดยในหัวข้อนี้เป็นการกรองข้อมูลให้ละเอียดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละหมวดธุรกิจย่อยสามารถวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นอย่างไรเท่านั้น หากจะนำผลการวิเคราะห์มาใช้ ผู้วิจัยแนะนำให้ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากภาพรวมของสถานประกอบการ หรือมาจากการจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ หรือมาจากการจำแนกตามกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการแทน โดยการจำแนกตามหมวดธุรกิจมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มธุรกิจผู้ผลิต ภายในกลุ่มธุรกิจนี้ประกอบด้วยหมวดธุรกิจดังนี้ หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดทรัพยากร หมวดสินค้าอุปโภคบริโภค หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดเทคโนโลยีขั้นสูง อิเล็กทรอนิกส์ หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง แสดงในตารางที่ 5-9

กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย ภายในกลุ่มธุรกิจนี้ประกอบด้วยหมวดธุรกิจดังนี้ หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดทรัพยากร หมวดสินค้าอุปโภคบริโภค หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร หมวดสื่อและสิ่งพิมพ์ แสดงในตารางที่ 5-10

กลุ่มบริการ ภายในกลุ่มธุรกิจนี้ประกอบด้วยหมวดธุรกิจดังนี้ หมวดสินค้าอุตสาหกรรม หมวดทรัพยากร หมวดสินค้าอุปโภคบริโภค หมวดเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร หมวดสื่อและสิ่งพิมพ์ หมวดขนส่งโลจิสติกส์ หมวดท่องเที่ยวและสันทนาการ หมวดพาณิชย์และธุรกิจการเงิน หมวดการแพทย์ แสดงในตารางที่ 5-11

โดยผู้วิจัยจะสรุปผลการวิเคราะห์ที่เป็นความสำคัญใน 5 ลำดับแรก เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนและง่ายต่อการอธิบาย เพราะโดยส่วนมากลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายจะมีความแตกต่างใน 5 ลำดับความสำคัญแรก ส่วนปัจจัยที่เหลือจะมีลำดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

จากตารางที่ 5-9 พบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต จำแนกตามหมวดธุรกิจดังนี้

หมวดธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 17.53 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 14.19 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 13.41 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 12.93 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 11.60 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจทรัพยากร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 15.12 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 15.07 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 13.19 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 12.96 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 11.80 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 19.09 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 17.11 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 12.50 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 12.41 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 11.84 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 16.60 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 16.53 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 13.35 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 12.78 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 10.06 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านการศึกษา

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 15.16 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 13.62 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 13.05 ปัจจัยด้านประสบการณ์

และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 12.75 ปัจจัยด้านความสามารถใช้คอมพิวเตอร์มีค่าความสำคัญ 10.85 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 24.85 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 22.68 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 14.73 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 9.91 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 7.45 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านการศึกษา

เมื่อมีการกรองข้อมูลในกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตให้ย่อยลงไปจะเห็นว่าแม้จะแบ่งออกเป็นหมวดธุรกิจแต่ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักส่วนใหญ่ 5 ลำดับความสำคัญแรกก็ยังคงมีความคล้ายคลึงกัน หากจะแตกต่างกันก็เพียงสลับลำดับความสำคัญตามลักษณะการดำเนินงานของสถานประกอบการ ดังหมวดธุรกิจต่อไปนี้

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่แตกต่างออกไป โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลำดับสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหมวดธุรกิจนี้มีการแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีค่อนข้างเร็ว และผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อสินค้าได้หลากหลาย โดยเฉพาะหากมีราคาที่ถูกลงจะส่งเสริมการขายได้ดี อีกทั้งสถานประกอบการต้องมีการลงทุนด้านโฆษณา และยังต้องรับภาระการขาดสภาพคล่องของธุรกิจ (บริษัทบลิสเทล จำกัด (มหาชน), 2555) ซึ่งก็มีส่วนที่จะต้องพิจารณาปัจจัยที่เป็นการเพิ่มต้นทุนของสถานประกอบการอย่างแท้จริง และแรงงานที่เหมาะสมกับหมวดธุรกิจแบบนี้ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความสามารถด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ เพราะถือเป็นแก่นของธุรกิจ (Core Business)

สำหรับในหมวดธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค เนื่องจากเป็นหมวดธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายเป็นลำดับสำคัญที่สุดตามลักษณะการดำเนินงานหลักของสถานประกอบการ และยังเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มขยายตัวได้เพิ่มขึ้น (ธนาคารอสมสิน, 2559) ทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาด อีกทั้งสถานประกอบการต้องมีการควบคุมต้นทุนการผลิตทำให้ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนด้วยเช่นกัน นอกจากนี้จากข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าหมวดธุรกิจนี้ไม่ค่อยให้ความสนใจในปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา เพราะต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแกนหลักของธุรกิจที่เป็นการผลิตสินค้า

ในหมวดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง พบว่าไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมากนัก หากแต่ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความ

พร้อมในการทำงานเต็มเวลาแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสถานการณ์ด้านธุรกิจนี้ยังคงได้รับผลกระทบจากการซื้อที่ลดลง จึงก่อให้เกิดการชะลอตัวในการพัฒนาเรื่อยมา แต่เนื่องจากในปี พ.ศ. 2560 เริ่มที่มีการขยับตัว สถานประกอบการเน้นการดำเนินธุรกิจที่เข้มข้น เพื่อกระตุ้นการซื้อให้กลับมาฟื้นตัว (ธนาคารออมสิน, 2559) จึงเป็นไปได้ที่ความต้องการแรงงานที่มีความสามารถมาช่วยปรับกลยุทธ์ทางการตลาดและการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจต้องลงทุนกับการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถโดยไม่คำนึงถึงความสำคัญด้านรายจ่ายค่าตอบแทน หากต้องการแรงงานที่สามารถทำงานได้เต็มเวลาให้คุ้มค่ากับการลงทุน



จากตารางที่ 5-10 พบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย จำแนกตามหมวดธุรกิจดังนี้

หมวดธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 15.36 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 15.10 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 14.24 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 14.17 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 12.15 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจทรัพยากร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 20.27 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 14.53 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 13.08 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 11.92 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 11.53 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 17.16 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 14.87 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 13.08 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 12.00 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 10.53 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ 16.21 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 15.56 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีความสำคัญ 13.66 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีความสำคัญ 11.84 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญ 10.98 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศและปัจจัยด้านการศึกษา

หมวดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีความสำคัญ 17.47 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีความสำคัญ

ความสำคัญ 16.93 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 13.55 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 13.24 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 10.19 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 10.17 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 21.61 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 17.96 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 17.96 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 16.54 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 6.98 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 10.19 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

หมวดธุรกิจสื่อและสิ่งพิมพ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 18.11 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 17.40 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 16.34 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 11.86 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 9.95 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

เมื่อมีการกรองข้อมูลในกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่ายให้ย่อยลงไปจะเห็นว่าแม้จะแบ่งออกเป็นหมวดธุรกิจ แต่ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักส่วนใหญ่ 5 ลำดับความสำคัญแรกก็ยังคงมีความคล้ายคลึงกัน หากจะแตกต่างกันก็เพียงสลับลำดับความสำคัญตามลักษณะการดำเนินงานของสถานประกอบการ ดังหมวดธุรกิจต่อไปนี้

หมวดธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค หมวดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดสื่อและสิ่งพิมพ์ มีความเหมือนกันในลำดับความสำคัญที่ห้า เพราะการดำเนินการของสถานประกอบการมีความเกี่ยวข้องกับทั้งการผลิตและการจัดจำหน่ายสินค้า จึงมีความเป็นไปได้ที่ต้องการแรงงานที่สามารถพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

แต่เนื่องจากในปัจจุบันลักษณะการบริโภคสื่อของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลง การผลิตและจำหน่ายสื่อในรูปแบบเล่มหนังสือลดลง แต่กลับไปเพิ่มและพัฒนาสื่อทางด้านออนไลน์มากขึ้น (ธนาคารออมสิน, 2559) ทำให้สถานประกอบการหมวดสื่อและสิ่งพิมพ์ต้องจำกัดการดำเนินงานเพราะถือเป็นต้นทุนของสถานประกอบการ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานในหมวดธุรกิจนี้ก้าวต่อไปได้ จึงให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมากที่สุด

จากตารางที่ 5-11 พบว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบริการ จำแนกตามหมวดธุรกิจดังนี้

หมวดธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 19.92 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.38 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.79 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 14.11 ปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีค่าความสำคัญ 10.52 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจทรัพยากร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 17.55 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 16.89 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.71 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 13.43 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.81 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.76 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 14.08 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานให้ค่าความสำคัญ 13.19 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 11.63 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 11.45 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 19.65 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 15.78 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 14.58 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 13.49 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 11.31 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 15.22 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.95 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.48 ปัจจัยด้านความ

พร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 12.39 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.03 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 17.00 ปัจจัย ด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 16.04 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.43 ปัจจัยด้านการศึกษามีค่าความสำคัญ 10.99 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 10.55 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

หมวดธุรกิจสื่อและสิ่งพิมพ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 19.22 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 17.95 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 15.93 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 13.08 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 11.91 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจขนส่งและโลจิสติก ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 16.39 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.09 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 14.53 ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลามีค่าความสำคัญ 12.65 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.19 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจท่องเที่ยวและสันทนาการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 19.45 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 18.40 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 15.49 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 12.89 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 12.86 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจพาณิชย์และธุรกิจการเงิน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.31 ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 16.28 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 14.23 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้าง

ในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.98 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 11.89 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

หมวดธุรกิจการแพทย์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมีค่าความสำคัญ 17.62 ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมีค่าความสำคัญ 16.37 ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายมีค่าความสำคัญ 13.81 ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าความสำคัญ 12.30 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานมีค่าความสำคัญ 10.60 และลำดับที่มีค่าความสำคัญต่ำสุดคือปัจจัยด้านเพศ

เมื่อมีการกรองข้อมูลในกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่ายให้ย่อยลงไปจะเห็นว่าแม้จะแบ่งออกเป็นหมวดธุรกิจ แต่ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักส่วนใหญ่ 5 ลำดับความสำคัญแรกก็ยังคงมีความคล้ายคลึงกัน หากจะแตกต่างกันก็เพียงสลับลำดับความสำคัญตามลักษณะการดำเนินงานของสถานประกอบการ ดังหมวดธุรกิจต่อไปนี้

หมวดธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร มีความแตกต่างอย่างชัดเจนในลำดับความสำคัญที่สี่ คือให้ความสำคัญในปัจจัยด้านการศึกษา ทั้งนี้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) เกี่ยวกับผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าในหมวดธุรกิจนี้มีลักษณะของการให้บริการในสัดส่วนสูงที่สุดร้อยละ 78.9 โดยมีสัดส่วนของแรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสูงที่สุดร้อยละ 59.3 และสำเร็จในสาขาเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศถึงร้อยละ 48.7 นั้นแสดงถึงหากต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย สถานประกอบการหมวดธุรกิจนี้จะคำนึงถึงปัจจัยด้านการศึกษาเป็นสำคัญ

หมวดธุรกิจท่องเที่ยวและสันทนาการ เป็นหมวดธุรกิจที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนในการให้ลำดับความสำคัญมากที่สุด ในปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุปสรรคด้านการแข่งขันทางการค้าที่สูงขึ้น การชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ต้นทุนในการดำเนินการที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ธนาคารออมสิน (2559) ได้ทำการสำรวจภาพรวมธุรกิจพบว่า เนื่องจากอุปทานที่มีมากทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวเติบโตช้าซึ่งสวนทางกับผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง จำนวนรายได้และอัตราการเข้าพักของผู้ใช้บริการลดลง ซึ่งส่งผลให้สถานประกอบการในหมวดธุรกิจนี้ต้องคำนึงถึงต้นทุนที่ต้องแบกรับ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ว่าหากต้องการจ้างแรงงานเพิ่มก็ต้องให้ความสำคัญกับความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน

5.2.4 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามทุนจดทะเบียน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าหากจำแนกลักษณะของสถานประกอบการตามทุนจดทะเบียนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทั้งแบบ SET และ mai การลำดับความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายไม่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 5-12

ตารางที่ 5-12 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการจำแนกตามทุนจดทะเบียน

ปัจจัย	mai		SET	
	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	15.73	1	16.24	1
ภาวะรับผิดชอบงาน	15.09	2	16.07	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	13.26	3	13.51	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	12.77	4	12.94	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	11.95	5	12.08	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.79	6	9.23	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.75	8	8.69	7
การศึกษา	8.94	7	6.95	8
เพศ	3.72	9	4.27	9
รวมคะแนน	100		100	

5.2.5 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าหากจำแนกลักษณะของสถานประกอบการตามระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ การลำดับความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ดังแสดงในตารางที่ 5-13

ตารางที่ 5-13 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการจำแนกตามระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

ปัจจัย	น้อยกว่า 20 ปี		มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	
	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	16.67	1	15.56	1
ภาวะรับผิดชอบงาน	16.35	2	15.36	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	13.05	4	13.91	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	13.14	3	12.65	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	12.19	5	11.91	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	8.86	7	9.87	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.89	6	8.50	7
การศึกษา	6.95	8	7.79	8
เพศ	3.89	9	4.45	9
รวมคะแนน	100		100	

5.2.6 การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามจำนวนพนักงานจำนวนพนักงาน

โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานน้อย อาจต้องการให้พนักงานทำงานที่หลากหลายพร้อมปฏิบัติงานทั้งต้องมีความรับผิดชอบ ร่างกายพร้อม และมีประสบการณ์ในการทำงาน “All in One” สำหรับสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 50-200 คน จะให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ แทนปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย อาจเป็นเพราะสถานประกอบการกลุ่มนี้น่าจะมีลักษณะการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ งานที่เกี่ยวข้องกับความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลักในการทำงาน จึงให้ค่าลำดับความสำคัญที่ต่างออกไป

ตารางที่ 5-14 ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนพนักงาน

ปัจจัย	< 50 คน		50-200 คน		>200 คน	
	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ	คะแนน	ลำดับ
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	14.86	4	16.79	2	16.05	1
ภาวะรับผิดชอบงาน	15.74	1	16.94	1	15.62	2
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	15.11	2	9.72	6	14.30	3
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	13.82	3	13.74	3	12.65	4
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	11.54	5	13.11	4	11.82	5
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.84	6	8.05	7	9.63	6
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	9.57	7	10.10	5	8.31	7
การศึกษา	6.46	8	7.13	8	7.45	8
เพศ	3.05	9	4.43	9	4.16	9
รวมคะแนน	100		100		100	

5.3 สรุปการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถานประกอบการทั้งหมดที่เก็บข้อมูลได้เพื่อให้เห็นภาพรวมของลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย และวิเคราะห์โดยการจำแนกประเภทของสถานประกอบการคือ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตและประเภทบริการ อีกทั้งวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการ เพื่อให้เห็นลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เฉพาะเจาะจงตามรายธุรกิจของสถาน แสดงในรูปที่ 5-5

ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์แสดงถึงมีความรู้ ทักษะและสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ ปัจจัยที่มีค่าความสำคัญลำดับที่แปดคือปัจจัยการศึกษา แสดงถึงแรงงานวัยทำงานวัยปลายเป็นผู้ที่มีการศึกษาจากสถานศึกษาโดยไม่เจาะจงว่าสำเร็จการศึกษาระดับใด และปัจจัยที่มีค่าความสำคัญลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านเพศ แสดงว่าเพศไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญของการพิจารณาจ้างงานและไม่ว่าแรงงานกลุ่มนี้จะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็มีโอกาสในการทำงานได้ไม่ต่างกัน

ในขณะที่ หากมีการแบ่งกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของกลุ่มธุรกิจมีความแตกต่างกันในลำดับความสำคัญ 4 ลำดับแรก โดยสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิต และกลุ่มธุรกิจบริการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานไม่แตกต่างกัน สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับความสำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย และปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ลำดับความสำคัญที่สุดปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินงานทางธุรกิจของสถานประกอบการ

ดังนั้นเมื่อประมวลผลการวิเคราะห์แล้วจึงสรุปเพิ่มเติมได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นภาพรวมหรือแบ่งตามรายลักษณะของสถานประกอบการ ส่วนมากจะให้ค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน และปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย นั้นแสดงให้เห็นว่าหากประชากรวัยทำงานวัยปลายมีคุณสมบัติหรือปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยเป็นเบื้องต้น ก็มีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษจากสถานประกอบการในการกลับเข้าสู่ระบบแรงงานอีกครั้ง ในขณะที่หากพิจารณาไปที่สถานประกอบการที่มีลักษณะเฉพาะบางประการ เช่น เป็นสถานประกอบการที่มีการผสมลักษณะการดำเนินงานมากกว่าหนึ่งอย่าง อาทิ เป็นทั้งผู้ผลิตและผู้จำหน่าย หรือเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจเฉพาะด้าน อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อและสิ่งพิมพ์ การท่องเที่ยว การผลิตที่มีรูปแบบทันสมัย ก็จะมีการให้ค่าลำดับความสำคัญของปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามแก่นการดำเนินงานของธุรกิจ

บทที่ 6

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยวิธี Multinomial Logistic Regression

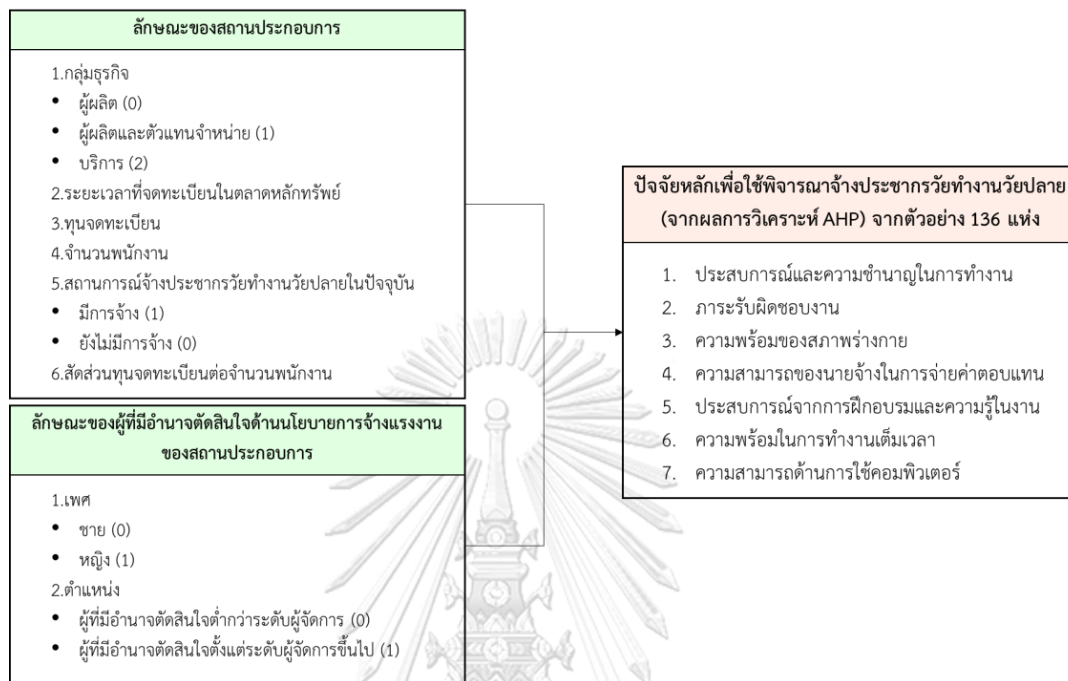
สำหรับในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยวิธี Multinomial Logistic Regression ซึ่งตัวแปรอิสระเป็นได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สำหรับตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 ค่า โดยวิธีดังกล่าวมีเงื่อนไขดังนี้

1. เป็นการพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม (Y) หนึ่งตัวจากตัวแปรอิสระ (X) มากกว่าหนึ่งตัว
2. ข้อมูลไม่จำเป็นต้องมีการกระจายแบบปกติ ไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้น และ variances ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน
3. ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่มีการเกิด Multicollinearity
4. ตัวแปรอิสระ (X) เป็นได้ทั้งตัวแปรเชิงปริมาณ หรือตัวแปรเชิงกลุ่ม
5. ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่ามากกว่า 2 ค่า

ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือลักษณะของสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดลักษณะของตัวแปรอิสระตามความเหมาะสมของข้อมูลที่เก็บได้ ประกอบด้วย กลุ่มธุรกิจ (กลุ่มผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย กลุ่มบริการ) เป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ทุนจดทะเบียนเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ จำนวนพนักงานเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ สถานการณ์จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบันเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม (จ้างแล้วและยังไม่จ้าง) สัดส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงานเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ ประกอบด้วย เพศของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม สำหรับตัวแปรตามคือปัจจัยหลักของประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม มาจากการวิเคราะห์จากกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) นำมาใช้จำนวน 7 ปัจจัย โดยแบ่งได้เป็น 9 ระดับความสำคัญ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับ

ความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยวิธี Multinomial Logistic Regression มีทั้งหมด 7 สมการตามจำนวนปัจจัยที่เป็นตัวแปรตาม ดังแสดงในรูปที่ 6-1



รูปที่ 6-1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อโอกาสที่จะให้ ความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ จำเป็นต้องมีการเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression โดยผู้วิจัยได้อาศัยข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างรายบริษัทตามที่ได้ใช้ในการวิเคราะห์ AHP โดยเป็นการเปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยจำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ภาวะรับผิดชอบงาน ความพร้อมของสภาพร่างกาย ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การศึกษา และเพศ โดยแบ่งเป็น เกณฑ์ความสำคัญ 9 ระดับดังต่อไปนี้

9 คือ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งที่สุด

8 คือ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

- 7 คือ ให้ความสำคัญกว่ามาก
 6 คือ ให้ความสำคัญมาก
 5 คือ ให้ความสำคัญว่าปานกลาง
 4 คือ ให้ความสำคัญปานกลาง
 3 คือ ให้ความสำคัญน้อย
 2 คือ ให้ความสำคัญน้อยกว่า
 1 คือ ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

จากนั้นผู้วิจัยได้จัดเตรียมข้อมูลแยกแต่ละบริษัทที่ให้ความสำคัญในแต่ละปัจจัย โดยคะแนนที่แต่ละบริษัทให้ความสำคัญในแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความสำคัญของปัจจัยนั้นเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น โดยมีสมการในการคำนวณดังนี้

$$\text{คะแนนความสำคัญด้านประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน} = \frac{\text{คะแนนเปรียบเทียบ}}{8}$$

คะแนนเปรียบเทียบ

(ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | เพศ) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | การศึกษา) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ประสพการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ภาระรับผิดชอบงาน) +
 (ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

$$\text{คะแนนความสำคัญด้านภาระรับผิดชอบงาน} = \frac{\text{คะแนนเปรียบเทียบ}}{8}$$

คะแนนเปรียบเทียบ

(ภาระรับผิดชอบงาน | เพศ) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | การศึกษา) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ประสพการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ประสพการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
 (ภาระรับผิดชอบงาน | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้านความพร้อม =
ของสภาพร่างกาย

(ความพร้อมของสภาพร่างกาย | เพศ) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | การศึกษา) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ภาวะรับผิดชอบงาน) +
 (ความพร้อมของสภาพร่างกาย | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

8

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้าน
ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน =

(ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | เพศ) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | การศึกษา) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ภาวะรับผิดชอบงาน) +
 (ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน)

8

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้าน
ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและ
ความรู้ในงาน =

(ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | เพศ) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | การศึกษา) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ภาวะรับผิดชอบงาน) +
 (ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

8

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้านความพร้อมใน =
การทำงานเต็มเวลา

(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | เพศ) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | การศึกษา) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ภาระรับผิดชอบงาน) +
(ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

8

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้าน
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ =

(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | เพศ) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | การศึกษา) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ภาระรับผิดชอบงาน) +
(ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

8

คะแนนเปรียบเทียบ

คะแนนความสำคัญด้านการศึกษา =

(การศึกษา | เพศ) +
(การศึกษา | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +
(การศึกษา | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +
(การศึกษา | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +
(การศึกษา | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +
(การศึกษา | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +
(การศึกษา | ภาระรับผิดชอบงาน) +
(การศึกษา | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)

8

$$\text{คะแนนความสำคัญด้านเพศ} = \left[\begin{array}{l} \text{(เพศ | การศึกษา) +} \\ \text{(เพศ | ความพร้อมของสภาพร่างกาย) +} \\ \text{(เพศ | ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา) +} \\ \text{(เพศ | ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน) +} \\ \text{(เพศ | ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน) +} \\ \text{(เพศ | ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์) +} \\ \text{(เพศ | ภาวะรับผิดชอบงาน) +} \\ \text{(เพศ | ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน)} \end{array} \right]$$

8

โดยมีตัวอย่างการคำนวณดังต่อไปนี้

บริษัท A ได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเพศ เปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ และสามารถคำนวณคะแนนความสำคัญด้านเพศของบริษัท A ดังตารางที่ 6-1

ตารางที่ 6-1 ตัวอย่างการคำนวณคะแนนความสำคัญทางด้านเพศ

ปัจจัยที่เปรียบเทียบ	คะแนนเปรียบเทียบ	คะแนนความสำคัญด้านเพศ
เพศ การศึกษา	2	$(2+2+5+2+2+3+2+3)$ 8 = 3
เพศ ความพร้อมของสภาพร่างกาย	2	
เพศ ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	5	
เพศ ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	2	
เพศ ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	2	
เพศ ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	3	
เพศ ภาวะรับผิดชอบงาน	2	
เพศ ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	3	

เมื่อได้เตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แล้ว ลำดับถัดมา ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตามเงื่อนไขของวิธี Multinomial Logistic Regression ดังนี้

ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Multinomial Logistic Regression จำเป็นต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ต้องไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยเลือกใช้ Crosstabs และ Pearson Chi-Square เป็นตัวทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร 2 ตัว

เนื่องจากข้อมูลที่ทำการศึกษาไม่ได้มีการกระจายตัวแบบปกติ ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันค่า p-value จะน้อยกว่า 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 6-1 และตารางที่ 6-2

ตารางที่ 6-2 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) โดย Crosstabs และ Pearson chi-square

ปัจจัย	Asymptotic Significance (2-sided)							
	ทุนจดทะเบียน (Capital_RAW)	กลุ่มธุรกิจ (B_SUM)	จำนวนปีที่อยู่ในตลาด หลักทรัพย์ (Year_RAW)	จำนวนพนักงาน (EM_RAW)	ตำแหน่งผู้ตอบ แบบสอบถาม (Position)	เพศของผู้ตอบ แบบสอบถาม (Sex)	สถานการจ้างงาน ปัจจุบัน (Employed_ Status)	
ทุนจดทะเบียน (Capital_RAW)	-	0.479	0.328	0.115	0.430	0.508	0.490	
กลุ่มธุรกิจ (B_SUM)	0.479	-	0.553	0.502	0.501	<u>0.009</u>	0.373	
จำนวนปีที่อยู่ในตลาด หลักทรัพย์ (Year_RAW)	0.328	0.553	-	0.143	0.441	0.775	0.358	
จำนวนพนักงาน (EM_RAW)	0.115	0.502	0.143	-	0.618	0.517	0.602	
ตำแหน่งผู้ตอบ แบบสอบถาม (Position)	0.430	0.501	0.441	0.618	-	<u>0.008</u>	0.789	
เพศของผู้ตอบ แบบสอบถาม (Sex)	0.508	<u>0.009</u>	0.775	0.517	<u>0.008</u>	-	0.914	
สถานการจ้างงาน ปัจจุบัน (Employed_ Status)	0.490	0.373	0.358	0.602	0.789	0.914	-	

ตารางที่ 6-3 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) โดย Crosstabs และ Pearson chi-square

ปัจจัย	Asymptotic Significance (2-sided)					
	กลุ่มธุรกิจ (B_SUM)	จำนวนปีที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ (Year_RAW)	ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม (Position)	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sex)	สถานการจ้างงานในปัจจุบัน (Employed_Status)	อัตราส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน (Capital Employee Ratio)**
กลุ่มธุรกิจ (B_SUM)	-	0.553	0.501	<u>0.009</u>	0.373	0.454
จำนวนปีที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ (Year_RAW)	0.553	-	0.441	0.775	0.358	0.367
ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม (Position)	0.501	0.441	-	<u>0.008</u>	0.789	0.460
เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม (Sex)	<u>0.009</u>	0.775	<u>0.008</u>	-	0.914	0.460
สถานการจ้างงานในปัจจุบัน (Employed_Status)	0.373	0.358	0.789	0.914	-	0.460
อัตราส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน (Capital Employee Ratio)**	0.454	0.367	0.460	0.460	0.460	-

** อัตราส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นสัดส่วนจากตัวแปรทุนจดทะเบียนและจำนวนพนักงานในตารางที่ 6-2 เพื่อนำมาใช้ทดสอบสมการตัวเลือกในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม

ดังนั้นจากการตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมี 2 คู่ คือ กลุ่มธุรกิจสัมพันธ์กับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพศของผู้ตอบแบบสอบถามสัมพันธ์กับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องจากตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ ผู้วิจัยจำเป็นต้องเลือกสมการเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ โดยได้นำเข้าโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ในระเบียบวิธี Multinomial Logistic Regression ซึ่งสามารถสรุปค่า Sig. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 โดยพิจารณาพร้อมกับ Pseudo R² ที่ดีที่สุด พบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์โอกาสการเกิดเหตุการณ์ได้ดีที่สุดคือสมการที่แสดงในตารางที่ 6-4

ตารางที่ 6-4 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์สมการ

	รายละเอียดตัวแปรอิสระ (X) ในสมการ
สมการที่ใช้ศึกษา	กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน

สำหรับตัวแปรตามในการศึกษามาจากผลการวิเคราะห์จากกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) นำมาใช้จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา และปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ดังแสดงในรูปที่ 6-1 และตารางที่ 6-5 สำหรับอีก 2 ปัจจัยที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนนี้คือ ปัจจัยด้านการศึกษาเนื่องจากในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสอบถามเพียงว่าให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการศึกษาหรือไม่ ไม่ได้ระบุถึงระดับการศึกษาแต่อย่างใด และปัจจัยด้านเพศที่ผลจากการวิเคราะห์ AHP พบว่าสถานประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ นั่นคือไม่มีการกีดกันทางเพศในการทำงาน

ตารางที่ 6-5 ตัวแปรตามจากผลการวิเคราะห์จากกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) จำนวน 7 ปัจจัยที่นำมาใช้ใน Multinomial Logistic Regression

ตัวแปร	รายละเอียด
Y1	Exp : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน
Y2	Res : ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน
Y3	Fit : ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย

ตัวแปร	รายละเอียด
Y4	Pay : ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
Y5	Tra : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงาน
Y6	Tim : ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานเต็มเวลา
Y7	Com : ปัจจัยด้านความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

สำหรับตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์คือปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม โดยสามารถแบ่งได้เป็น 9 ระดับความสำคัญ ดังนี้



โดยระดับความสำคัญของตัวแปรตามที่แบ่งได้เป็น 9 ระดับนั้น มาจากการกำหนดระดับความสำคัญในแบบสอบถามของ AHP ที่ใช้เปรียบเทียบว่าปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่ากันในระดับใด

เมื่อได้สมการที่ใช้ในการศึกษา พบว่าสมการสามารถพยากรณ์โอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ (ตัวแปรตาม) ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ดังแสดงในตารางที่ 6-6 สำหรับปัจจัยอื่น ๆ พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6-6 ค่านัยสำคัญ (Sig.) และค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ (Pseudo R²) ของสมการที่ใช้ในการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญ 0.1

ตัวแปร	สมการ		
	Sig.	Pseudo R ² Cox and Snell	Pseudo R ² Nagelkerke
Y1	0.039	0.315	0.334
Y2	0.061	0.303	0.321
Y3	0.035	0.398	0.410
Y5	0.079	0.296	0.317

จากตารางที่ 6-6 สามารถสรุปได้ว่าสมการดังกล่าวมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 จำนวน 4 ปัจจัย โดยวิธี Multinomial Logistic Regression ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ในตารางที่ 6-7 ตารางที่ 6-9 ตารางที่ 6-11 และตารางที่ 6-13 ดังนี้

6.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน เป็นดังนี้

ตารางที่ 6-7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญ
ในการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและ ความชำนาญในการทำงาน	ความสำคัญระดับ 4		ความสำคัญระดับ 5		ความสำคัญระดับ 6		ความสำคัญระดับ 7		ความสำคัญระดับ 8	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
ทุนจดทะเบียน*	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000
จำนวนพนักงาน	0.006 (0.006)	1.006	0.005 (0.006)	1.005	0.005 (0.006)	1.005	0.005 (0.006)	1.005	0.005 (0.006)	1.005
ระยะเวลาที่จดทะเบียนใน ตลาด.	0.098 (0.101)	1.103	0.082 (0.091)	1.086	0.062 (0.088)	1.064	0.028 (0.089)	1.028	0.052 (0.090)	1.053
กลุ่มธุรกิจ (Reference = ธุรกิจบริการ)										
ธุรกิจผู้ผลิต*	-0.916 (2.591)	0.400	-1.109 (2.495)	0.330	-1.484 (2.379)	0.227	-2.062 (2.390)	0.127	-1.594 (2.431)	0.203
ธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัด จำหน่าย*	-8.823	0.000	19.037* (0.925)		16.994* (0.703)		17.245* (0.703)		17.156* (0.000)	
ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจแรงงาน (Reference = ตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป)										
ต่ำกว่าผู้จัดการ	0.170 (2.772)	1.185	0.160 (2.634)	1.173	0.056 (2.587)	1.057	-0.857 (2.594)	0.425	-0.573 (2.625)	0.564
สถานการณ์จ้างงานประชากรสูงอายุ (Reference = ว่างแล้ว)										
ยังไม่จ้าง*	17.493* (1.698)		17.226* (0.871)		18.881* (0.601)		18.189* (0.635)		18.429* (0.000)	

* Significant ที่ 0.1 สมการหลัก Sig. ที่ 0.039 Cox and Snell 0.315 Nagelkerke 0.334

จากตารางที่ 6-7 สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 มีดังนี้

1. ทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน

1.1 เปรียบเทียบระดับสำคัญปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

1.2 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

1.3 เปรียบเทียบระดับสำคัญมากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

1.4 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่ามากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

1.5 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าอย่างยิ่งกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

สรุป ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานไม่ต่างกัน

2. กลุ่มธุรกิจผู้ผลิต กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย เทียบกับกลุ่มบริการ

2.1 เปรียบเทียบระดับสำคัญปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจการผลิต มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบริการ

เช่นเดียวกับสถานประกอบการกลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบริการ

2.2 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจการผลิต มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยวิธี Multinomial Logistic Regression สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6-8

ตารางที่ 6-8 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน				
	สำคัญปานกลาง (4)	สำคัญกว่าปานกลาง (5)	สำคัญมาก (6)	สำคัญกว่ามาก (7)	สำคัญอย่างยิ่ง (8)
ทุนจดทะเบียน	มีผลต่อการตัดสินใจในการให้ระดับความสำคัญไม่ต่างกัน				
ธุรกิจผู้ผลิต (ต่ำกว่าธุรกิจบริการ)	●				
ธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย (สูงกว่าธุรกิจบริการ)		●			
สถานประกอบการที่ยังไม่จ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลาย (สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้าง งานประชากรวัยทำงานวัยปลาย แล้ว)			●		

จากตารางที่ 6-8 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ และสถานประกอบการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยสรุปได้ว่า

สถานประกอบการที่มีการดำเนินการในกลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มธุรกิจการผลิต และกลุ่มธุรกิจการผลิตและตัวแทนจำหน่าย รวมทั้งสถานประกอบการเหล่านี้มีสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างและที่ยังไม่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมีโอกาสให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานในระดับสำคัญปานกลางขึ้นไป ในขณะที่ทุนจดทะเบียนของแต่ละสถานประกอบการที่มีความหลากหลายกลับไม่พบความแตกต่างในการให้ระดับความสำคัญในปัจจุบันดังกล่าว

6.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบของ ประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบของงาน เป็นดังนี้

ตารางที่ 6-9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านภาระ รับผิดชอบงาน	ความสำคัญระดับ 4		ความสำคัญระดับ 5		ความสำคัญระดับ 6		ความสำคัญระดับ 7		ความสำคัญระดับ 8	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
ทุนจดทะเบียน	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000
จำนวนพนักงาน	-0.002 (0.001)	0.998	-0.002 (0.001)	0.998	-0.002 (0.001)	0.998	-0.002 (0.001)	0.998	-0.002 (0.001)	0.998
ระยะเวลาที่จัด ทะเบียนใน ตลท.	0.178 (0.143)	1.195	0.115 (0.136)	1.122	0.115 (0.136)	1.122	0.087 (0.136)	1.091	0.114 (0.138)	1.120
กลุ่มธุรกิจ (Reference = ธุรกิจบริการ)										
ธุรกิจผู้ผลิต	-74.358* (2.254)		-75.822* (1.969)		-75.731* (1.928)		-75.756* (1.938)		-75.681* (1.925)	
ธุรกิจผู้ผลิตและ ตัวแทนจัด จำหน่าย	-77.640* (1.702)		-77.368* (1.019)		-77.477* (0.930)		-77.191* (0.947)		-78.375* (0.000)	
ตำแหน่งของผู้ที่อำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน (Reference = ตั้งผู้จัดการขึ้นไป)										
ตำแหน่งผู้จัดการ*	-135.680		-133.977		-134.635		-134.519		-135.633	
สถานการณจ้างงานประชากรสูงอายุ (Reference = จ้างแล้ว)										
ยังไม่จ้าง*	24.373		23.222		23.097		22.828		24.091	

* Significant ที่ 0.1 สมการหลัก Sig. ที่ 0.061 Cox and Snell 0.303 Nagelkerke 0.321

จากตารางที่ 6-9 สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 มีดังนี้

1. ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานในตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ เทียบกับตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

1.1 เปรียบเทียบระดับสำคัญปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

1.2 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่าปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

1.3 เปรียบเทียบระดับสำคัญมากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญมาก (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

1.4 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่ามากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่ามาก (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

1.5 เปรียบเทียบระดับสำคัญว่าอย่างอื่นกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญว่าอย่างอื่น (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป

สรุป ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ มีโอกาสจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่าปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) และเมื่อเทียบกับโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไปจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าสำคัญกว่าปานกลาง

2. สถานการณ์จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในกรณียังไม่จ้าง เทียบกับมีการจ้างแล้ว

2.1 เปรียบเทียบระดับสำคัญปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

2.2 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่าปานกลาง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

2.3 เปรียบเทียบระดับสำคัญมากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญมาก (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

2.4 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่ามากกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่ามาก (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

2.5 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าอย่างยิ่งกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด : สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญกว่าอย่างยิ่ง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

สรุป สถานประกอบที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานในระดับสำคัญปานกลาง (เมื่อเทียบระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) และเมื่อเทียบกับโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ของสถานประกอบที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้วจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าสำคัญปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน โดยวิธี Multinomial Logistic Regression สามารถได้ดังตารางที่ 6-10

ตารางที่ 6-10 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน				
	สำคัญปานกลาง (4)	สำคัญกว่าปานกลาง (5)	สำคัญมาก (6)	สำคัญกว่ามาก (7)	สำคัญอย่างยิ่ง (8)
ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ จ้างแรงงานต่ำกว่าผู้จัดการ (ต่ำกว่าตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป)		●			
สถานประกอบที่ยังไม่จ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลาย (สูงกว่าสถานประกอบการที่จ้างงาน ประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว)	●				

จากตารางที่ 6-10 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยสรุปได้ว่า

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงานมีโอกาสให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับสำคัญกว่าปานกลางขึ้นไป ในขณะที่สถานประกอบการที่มีการจ้างและที่ยังไม่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ไม่เกินในระดับสำคัญปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย เป็นดังนี้

ตารางที่ 6-11 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย
ของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านความพร้อม ของสภาพร่างกาย	ความสำคัญระดับ 2		ความสำคัญระดับ 3		ความสำคัญระดับ 4		ความสำคัญระดับ 5		ความสำคัญระดับ 6		ความสำคัญระดับ 7		ความสำคัญระดับ 8	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
ทุนจดทะเบียน	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000
จำนวนพนักงาน	-0.010 (1.567)	0.990	-0.001 (0.001)	0.999	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000
ระยะเวลาที่จดทะเบียน ใน ตลท.	-0.460	0.631	-0.071 (0.077)	0.932	-0.112* (0.064)	0.894	-0.057 (0.062)	0.945	-0.103* (0.063)	0.902	-0.071 (0.065)	0.932	-0.113 (0.071)	0.893
กลุ่มธุรกิจ (Reference = ธุรกิจบริการ)														
ธุรกิจผู้ผลิต	-9.666		-19.452		-18.406		-18.935		19.923		19.661		-	19.833
ธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทน จำหน่าย	-112.072		-20.290		-18.355		-18.978		-19.667		-19.825			-20.735
ตำแหน่งของผู้ที่อำนาจตัดสินใจแรงงาน (Reference = ตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป)														
ต่ำกว่าผู้จัดการ	52.569		-2.060 (1.700)	0.127	-0.327 (1.198)	0.721	-0.418 (1.171)	0.658	-0.876 (1.197)	0.416	-0.891 (1.241)	0.410	-0.118 (1.355)	0.889
สถานการณ์การทำงานประชากรสูงอายุ (Reference = ว่างแล้ว)														
ยังไม่ว่าง*	-8.406		-24.610 (0.000)		-4.634 (3.171)	0.010	-4.371 (3.166)	0.013	-4.692 (3.169)	0.009	-4.980 (3.182)	0.007	-6.072* (3.335)	0.002

Significant ที่ 0.1 สมการหลัก Sig. ที่ 0.035 Cox and Snell 0.398 Nagelkerke 0.410

ในระดับสำคัญกว่าอย่างยิ่ง (เมื่อเทียบกับระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) ต่ำกว่าสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว

สรุป สถานประกอบการที่ยังไม่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายในระดับสำคัญกว่าปานกลาง (เมื่อเทียบระดับสำคัญอย่างยิ่งที่สุด) และเมื่อเทียบกับโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ของสถานประกอบการที่จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้วจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าสำคัญกว่าปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย โดยวิธี Multinomial Logistic Regression สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6-12

ตารางที่ 6-12 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย

ตัวแปรอิสระ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย						
	สำคัญน้อยกว่า	สำคัญน้อย	สำคัญปานกลาง	สำคัญกว่าปานกลาง	สำคัญมาก	สำคัญกว่ามาก	สำคัญอย่างยิ่ง
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
สถานประกอบการที่ยังไม่จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย (ต่ำกว่าสถานประกอบการที่จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว)				•			

จากตารางที่ 6-11 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 คือ สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยสรุปได้ว่า

สถานประกอบการที่มีการจ้างและที่ยังไม่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีโอกาสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายในระดับสำคัญกว่าปานกลางขึ้นไป

6.4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงาน เป็นดังนี้

ตารางที่ 6-13 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	ความสำคัญระดับ 3		ความสำคัญระดับ 4		ความสำคัญระดับ 5		ความสำคัญระดับ 6		ความสำคัญระดับ 7	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
ทุนจดทะเบียน*	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.000)	1.000
จำนวนพนักงาน	0.001 (0.001)	1.001	0.000 (0.000)	1.000	0.000 (0.001)	1.000	0.000 (0.001)	1.000	0.000 (0.001)	1.000
ระยะเวลาที่ผลิตทะเบียนใน ต.ลท.	0.038 (0.101)	1.039	-0.024 (0.054)	0.976	0.028 (0.046)	1.028	-0.014 (0.045)	0.986	0.006 (0.052)	1.006
กลุ่มธุรกิจ (Reference = ธุรกิจบริการ)										
ธุรกิจผู้ผลิต	14.518		-0.096 (1.339)	0.908	-0.232 (1.143)	0.793	-0.783 (1.114)	0.457	-1.637 (1.363)	0.195
ธุรกิจผู้ผลิตและตัวแทนจัดจำหน่าย	36.081 (0.000)		0.775 (1.529)	2.170	0.667 (1.373)	1.949	-0.403 (1.360)	0.668	-0.182 (1.463)	0.834
ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจากแรงงาน (Reference = ตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไป)										
ต่ำกว่าผู้จัดการ	58.603		0.136 (1.171)	1.146	-0.231 (1.027)	0.793	0.120 (1.004)	1.128	-0.509 (1.162)	0.601
สถานการณ์จ้างงานประชากรสูงอายุ (Reference = จ้างแล้ว)										
ยังไม่จ้าง	1.689 (2.308)	5.416	0.048 (1.419)	1.049	0.644 (1.232)	1.904	1.271 (1.210)	3.565	1.196 (1.328)	3.307

* Significant ที่ 0.01 สมการหลัก Sig. ที่ 0.079 Cox and Snell 0.296 Nagelkerke 0.317

จากตารางที่ 6-13 สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 มีดังนี้

1. ทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน

1.1 เปรียบเทียบระดับสำคัญน้อยกว่าระดับสำคัญอย่างยิ่ง : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานไม่ต่างกัน

1.2 เปรียบเทียบระดับสำคัญปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่ง : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานไม่ต่างกัน

1.3 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่าปานกลางกับระดับสำคัญอย่างยิ่ง : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานไม่ต่างกัน

1.4 เปรียบเทียบระดับสำคัญมากกับระดับสำคัญอย่างยิ่ง : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานไม่ต่างกัน

1.5 เปรียบเทียบระดับสำคัญกว่ามากกับระดับสำคัญอย่างยิ่ง : สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนต่างกัน มีโอกาสให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานไม่ต่างกัน

สรุป ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงานต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมและความรู้ในงาน โดยวิธี Multinomial Logistic Regression สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6-14

ตารางที่ 6-14 สรุปตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน				
	สำคัญน้อย (3)	สำคัญปานกลาง (4)	สำคัญกว่าปานกลาง (5)	สำคัญมาก (6)	สำคัญกว่ามาก (7)
ทุนจดทะเบียน	มีผลต่อการตัดสินใจในการให้ความสำคัญไม่ต่างกัน				

จากตารางที่ 6-14 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงานโดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 คือ ทุนจดทะเบียน โดยสรุปได้ว่า

สถานประกอบการที่มีจำนวนทุนจดทะเบียนต่างกันมีโอกาสให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับสำคัญไม่ต่างกัน

6.5 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ลักษณะของสถานประกอบการที่ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ลักษณะกลุ่มธุรกิจ สถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย และตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 จำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย และปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. และตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานนั้น ก็ได้ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัย

ทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน และกลุ่มธุรกิจ ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ และตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย และตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมา จึงทำให้ทราบว่าลักษณะหรือตัวแปรของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความแตกต่างกัน โดยสมการพยากรณ์โอกาสการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ (ตัวแปรตาม) ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.1 มีจำนวน 4 ปัจจัย ซึ่งสรุปได้ดังตารางที่ 6-15

ตารางที่ 6-15 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ความสำคัญต่อปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ปัจจัยความต้องการจ้างงาน	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญ
ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย
ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน	ตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย
ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย	สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย
ปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน	ทุนจดทะเบียน

หมายเหตุ : ผลการวิเคราะห์มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1



บทที่ 7

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ รวมทั้งลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างงานใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาจ้างประชากรวัยปลายตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงานของสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยของประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

การศึกษาครั้งนี้เป็นเก็บข้อมูลโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ส่งไปยังผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่แรงงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายโดยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process; AHP) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานประกอบการและลักษณะของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านการจ้างแรงงานที่มีผลต่อปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายโดยกระบวนการ Multinomial Logistic Regression ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

7.1 สรุปผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าสถานประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลักคือ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวน 82 แห่งคิดเป็นร้อยละ 60 และประเภทการบริการจำนวน 54 แห่งคิดเป็นร้อยละ 40 อายุเฉลี่ยของพนักงานย้อนหลัง 3 ปีตั้งแต่ปีพ.ศ. 2556-2558 มีอายุเฉลี่ยที่

36.33 ปี 37.03 ปี และ 37.14 ปี ตามลำดับ สถานประกอบการที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุคิดเป็นร้อยละ 98 สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 60 ปีร้อยละ 77 กลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 55 ปีร้อยละ 22 และกลุ่มที่มีข้อบังคับการเกษียณอายุมากกว่า 60 ปีมีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น โดยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

7.1.1 สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ

จากการศึกษาพบว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณมีจำนวน 95 แห่งคิดเป็นร้อยละ 70 จากจำนวนสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลได้ โดยหากจำแนกย่อยลงไปในลักษณะการประกอบธุรกิจจากสถานประกอบการที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายพบว่าประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวน 62 แห่งและประเภทบริการมีจำนวน 33 แห่ง อีกทั้งหากจำแนกย่อยตามกลุ่มธุรกิจพบว่ากลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายมีจำนวน 36 แห่ง กลุ่มบริการมีจำนวน 33 แห่ง และกลุ่มผู้ผลิตมีจำนวน 26

สถานประกอบการที่ยังไม่จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายหลังเกษียณมีจำนวน 41 แห่งคิดเป็นร้อยละ 30 จากจำนวนสถานประกอบการที่เก็บข้อมูลได้ โดยหากจำแนกย่อยลงไปในลักษณะการประกอบธุรกิจจากสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย พบว่าประเภทบริการมีจำนวน 21 แห่งและประเภทอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวน 20 อีกทั้งหากจำแนกย่อยตามกลุ่มธุรกิจพบว่ากลุ่มบริการมีจำนวน 21 แห่ง กลุ่มผู้ผลิตมีจำนวน 12 แห่ง และกลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่ายมีจำนวน 8 แห่ง โดยสามารถสรุปผลสาระสำคัญได้ดังนี้

1) ลักษณะหรือรูปแบบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่าทั้งสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างและที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีมุมมองในการจ้างงานประชากรกลุ่มนี้ในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณอายุ และให้ความสนใจพิจารณาบุคลากรเดิมของสถานประกอบการเป็นสำคัญ โดยลักษณะสัญญาจ้างมี 2 สัญญาสำคัญคือ สัญญาจ้างงานแบบเฉพาะกิจ (Contract) และสัญญาจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full Time) ขึ้นอยู่กับนโยบายและข้อตกลงของแต่ละสถานประกอบการ

2) ข้อดีและข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงาน

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่าทั้งสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างและที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีมุมมองด้านข้อดีของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อการทำงานที่มีทิศทางเดียวกันคือ มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และมีทักษะฝีมือแรงงาน ในขณะที่ข้อจำกัดสำคัญของประชากรกลุ่มนี้ต่อการทำงานคือ มีปัญหาด้านสุขภาพกาย ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์

และเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง

3) จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่งใด

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่าทั้งสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างและที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีมุมมองในตำแหน่งที่ต้องการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือเป็นตำแหน่งงานเฉพาะทางตั้งแต่ผู้เชี่ยวชาญสาขาด้านเทคนิคต่าง ๆ จนถึงตำแหน่งระดับสูงขององค์กร อาทิ ตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งที่ปรึกษา

4) การจ่ายค่าจ้าง และเวลาการทำงานของประชากรวัยทำงานวัยปลายอย่างไร

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่าทั้งสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างและที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีมุมมองการจ่ายค่าจ้างในทิศทางเดียวกันคือ ส่วนมากจะจ่ายค่าจ้างแบบต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม รองลงมาคือกำหนดค่าจ้างใหม่ และการทำงานยังคงต้องทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงานกำหนด แต่อาจมีการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ตามแต่ลักษณะงาน ตำแหน่งงานที่ทำ ตามความเหมาะสมของแต่ละนโยบายหรือกฎระเบียบของสถานประกอบการ

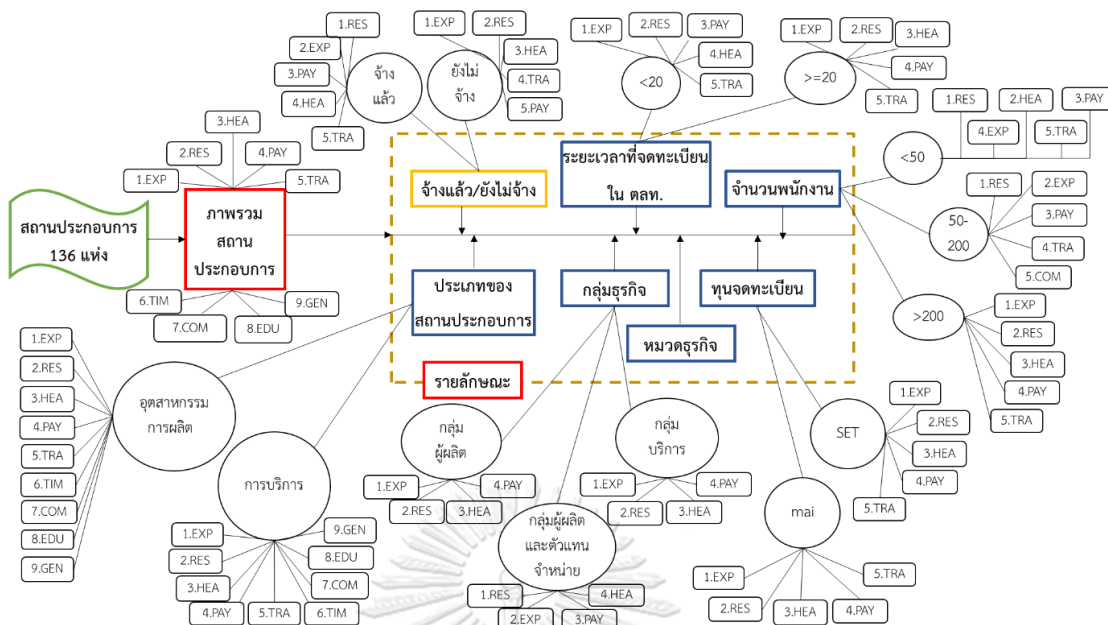
5) สวัสดิการที่สถานประกอบการจัดให้แก่ประชากรวัยทำงานวัยปลายเป็นอย่างไร

ผลการศึกษสามารถสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานของสถานประกอบการที่ดำเนินการจ้างและที่ยังไม่มีการดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่สำหรับสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐานมีมุมมองในทิศทางเดียวกันโดยขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละสถานประกอบการ (รายละเอียดอยู่ในบทที่ 4)

7.1.2 การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายพิจารณาลำดับความสำคัญของปัจจัย โดยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process)

ในส่วนของการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ อภิปรายการวิเคราะห์ภาพรวมของลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย และอภิปรายการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามรายละเอียดของสถานประกอบการ

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (Analytic Hierarchy Process) จะได้ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการทั้งภาพรวม และตามรายละเอียดของสถานประกอบการ ดังสรุปในรูปที่ 7-1



รูปที่ 7-1 สรุปลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ทั้งภาพรวมและจำแนกตามรายลักษณะของสถานประกอบการ

จากรูปที่ 7-1 สามารถสรุปได้ว่าลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในภาพรวมและแบ่งตามรายลักษณะของสถานประกอบการ มีการลำดับความสำคัญของปัจจัยที่คล้ายกันโดยส่วนมากสถานประกอบการให้ความสำคัญใน 5 ปัจจัยแรกที่คล้ายกัน แต่อาจมีความแตกต่างเล็กน้อยในส่วนของลำดับ สำหรับปัจจัยหลักที่เหลือไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือสถานประกอบการค่อนข้างไม่ให้ความสำคัญหากต้องนำมาพิจารณาใช้เป็นปัจจัยในการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจัดทำตารางเพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น แสดงในตารางที่ 7-1

หมายเหตุ ตัวย่ออธิบายได้ดังนี้

EXP (Job Experiences and Working Proficiency) = ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน

RES (Working Responsibility) = ภาระรับผิดชอบงาน

HEA (Health Condition) = ความพร้อมของสภาพร่างกาย

PAY (Payment Rate) = ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน

TRA (Job Training Experiences and Working Knowledge) = ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน

TIM (Full Time Working Readiness) = ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

COM (Computer Skill) = ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

EDU (Education) = การศึกษา

GEN (Gender) = เพศ

เลข 1, 2, 3, 4, 5 คือลำดับความสำคัญ

จากตารางที่ 7-1 สามารถสรุปได้ว่าการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายในภาพรวมของสถานประกอบการทั้งหมด 136 แห่ง (ที่เก็บข้อมูลได้) เรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ปัจจัยการศึกษา และปัจจัยด้านเพศ

หากแบ่งออกเป็นรายลักษณะ คือ ประเภทของสถานประกอบการ แบ่งกลุ่มธุรกิจของสถานประกอบการ สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ ลักษณะทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ จำนวนพนักงานของสถานประกอบการ ระยะเวลาที่จดทะเบียนของสถานประกอบการ โดยส่วนมากให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายใน 3 ลำดับความสำคัญแรกอย่างคล้ายคลึงกัน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้ในการพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย จากความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย สำหรับปัจจัยที่เหลือสถานประกอบการให้ค่าความสำคัญค่อนข้างน้อย ทำให้อยู่ในลำดับความสำคัญท้าย ๆ อีกทั้งสถานประกอบการที่มีการดำเนินการกิจการแบบเฉพาะทาง ที่ต้องการแรงงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางก็มีการให้ค่าความสำคัญและลำดับความสำคัญของปัจจัยที่แตกต่างออกไป

อย่างไรก็ตาม บางกลุ่มรายลักษณะจะมีการให้ค่าลำดับความสำคัญที่แตกต่างอย่างชัดเจนไปจากภาพรวม อาทิ กลุ่มผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย จะมีความแตกต่างด้านลำดับความสำคัญโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมากที่สุดซึ่งก็จะมาควบคู่กับปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มธุรกิจนี้ต้องมีการติดต่อประสานงานที่หลากหลายอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจที่มากกว่าหนึ่งอย่าง อาจต้องรับภาระด้านต้นทุนมากกว่ากลุ่มธุรกิจที่ดำเนินงานเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง อีกทั้งด้วยความรับผิดชอบในเรื่องของต้นทุนที่อาจจะเพิ่มขึ้นจึงน่าจะเป็นเหตุผลหนึ่งในการให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนในลำดับถัดมา และตามมาด้วยปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายของแรงงานที่ต้องสามารถทำงานได้ตามการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจ

นอกจากนี้ ลักษณะของจำนวนพนักงานก็มีความแตกต่างในการให้ลำดับความสำคัญของปัจจัยความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานน้อย อาจต้องการให้พนักงานทำงานที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติงานทั้งต้องมีความรับผิดชอบ ร่างกายพร้อม และมีประสบการณ์ในการทำงาน “All in One” สำหรับสถานประกอบการที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 50-200 คน จะให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์แทนปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย อาจเป็นเพราะสถานประกอบการกลุ่มนี้น่าจะมีลักษณะการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ งานที่เกี่ยวข้องกับความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานเป็นหลักในการทำงาน จึงให้ค่าลำดับความสำคัญที่ต่างออกไป

7.1.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยกระบวนการ Multinomial Logistic Regression

จากตัวแปรลักษณะของสถานประกอบการที่สนใจ นำมาสู่การวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของสถานประกอบการที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย เพราะสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ไม่ได้มีลักษณะหรือองค์ประกอบเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบหลากหลาย ดังนั้นในหัวข้อนี้จะเป็นการสรุปข้อมูลที่ถูกระบุโดยกระบวนการ Multinomial Logistic Regression ดังแสดงในรูปที่ 7-2

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรม และความรู้ในงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

7.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากสรุปผลข้างต้นกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ส่วนมากได้มีการจ้างแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว อย่างเปิดกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นสถานประกอบการประเภทใด สอดคล้องกับการศึกษาของ นงนุช สุนทรชวกันต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ในเรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ ที่พบว่าผู้สูงอายุบางส่วนยังคงทำงานในอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ต่าง ๆ ในครัวเรือน อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรมแรม-ภัตตาคาร ส่วนมากสถานประกอบการมีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 60 ปีร้อยละ 77 และมีข้อบังคับการเกษียณอายุที่ 55 ปีร้อยละ 22 นั้นหมายถึงอายุเกษียณของประชากรวัยทำงานวัยปลายที่ทำงานในภาคเอกชนจะอยู่ระหว่าง 55 – 60 ปี ตามนโยบายของแต่ละสถานประกอบการ อีกทั้งผลการศึกษายังพบว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายที่ถูกจ้างส่วนมากจะเป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการ และทำงานในลักษณะเดิมก่อนที่จะเกษียณ โดยลักษณะการจ้างจะเป็นทั้งสัญญาจ้างแบบเต็มเวลา (Full Time) และสัญญาจ้างแบบเฉพาะกิจ (Contract) โดยตำแหน่งที่ต้องการส่วนมากเป็นตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีฝีมือมีทักษะในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีคุณสมบัติเฉพาะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ผู้ที่จะสามารถทำงานในตำแหน่งงานเหล่านี้ได้ควรที่จะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานที่ชำนาญ มีทักษะสูง และมีความรู้ที่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับกระทรวงแรงงาน (2559) ในการสำรวจสถานการณ์และประมาณการด้านแรงงานปีพ.ศ. 2560 ที่ว่าสถานการณ์เศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 ของประเทศไทยเพื่อมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 นั้น นอกเหนือจากการก้าวเข้าสู่การเป็นประชากรสูงวัยแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้ประเทศเดินหน้าต่อโดยการใช้เทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้การจ้างงานเปลี่ยนไป โดยอุตสาหกรรมมีแนวโน้มในการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย แทนแรงงานโดยเฉพาะนำมาแทนแรงงานเข้มข้น (วัยทำงาน) หรือนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาแทนแรงงานการบริการ ซึ่งการปรับตัวของสถานประกอบการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศก็จำเป็นต้องคัดสรรแรงงานที่มีคุณภาพ ศักยภาพ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการการดำเนินธุรกิจหลักของแต่ละสถานประกอบการ

จากการอภิปรายข้างต้นทำให้ทราบได้ว่าสถานประกอบการมีการปรับตัวด้านแรงงานตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรที่กลายเป็นประชากรสูงวัย ดังนั้นในมุมมองของนายจ้างหรือสถานประกอบการในการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่หลากหลาย

7.2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายด้วยวิธี Analytic Hierarchy Process (AHP)

ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานเป็นปัจจัยที่สถานประกอบการพิจารณาว่ามีความสำคัญมากที่สุด จากการศึกษาของ Robert J. Paul and James B. Townsend (1993) ที่ว่าแรงงานวัยปลายจะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในการทำงานต่อแรงงานวัยเยาว์ ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีประสบการณ์ นอกจากนี้การสำรวจของ Department of Industrial Relations of Queensland Government (2005) และการศึกษาของ Nadezhda Daskalova (2009) พบว่าหากสถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานวัยปลายจะคำนึงถึงจุดเด่นในเรื่องของประสบการณ์การทำงาน เพราะเป็นประสบการณ์ที่ประเมินค่ามิได้ อีกทั้งการศึกษาของ Christian Gobel and Thomas Zwick (2013) พบว่าความต้องการแรงงานวัยปลายให้น้ำหนักไปที่ความชำนาญในงานและเครื่องมือเฉพาะในสถานประกอบการ ซึ่งแรงงานวัยปลายสามารถทำได้ดีและมีผลต่อผลิตภาพแรงงานที่ดี ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าหากประชากรวัยทำงานวัยปลายมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานก็มีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับพิจารณากลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในลำดับสำคัญถัดมาสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านนี้ทางสถานประกอบการจะพิจารณาได้อย่างไรเพราะอยู่ในรูปของนามธรรม ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เป็นบุคลากรเดิมถึงร้อยละ 85 ซึ่งการที่เป็นพนักงานเดิมนั้นทำให้สามารถประเมินปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานของแรงงานได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Nadezhda Daskalova (2009) ที่ว่านายจ้างจะสนับสนุนการจ้างแรงงานอายุ 55-64 ปี และจ้างในสัดส่วนที่สูง หากแรงงานมีความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ผลการสำรวจการขาดแคลนแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556b) ด้านคุณลักษณะของแรงงานทั่วไปในสถานประกอบการที่ได้รับการประเมินจากนายจ้าง ที่มีสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ 52.6 คือคุณลักษณะด้านรับผิดชอบต่อหน้าที่ แม้ว่าปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานจะค่อนข้างเป็นปัจจัยนามธรรมแต่เพราะสถานประกอบการส่วนมากต้องการจ้างแรงงานที่เป็นบุคลากรเดิมจึงไม่ยากที่จะประเมินและให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้ เพราะปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานแสดงให้เห็นถึงความสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถคิดวิเคราะห์และ

คิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบในงาน ชื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อองค์กร ตรงต่อเวลา และมีระเบียบวินัยในการทำงาน

ความสำคัญลำดับที่สามคือปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย เป็นที่ทราบอย่างทั่วกันว่าสภาพร่างกายย่อมโรยราตามกาลเวลา แต่สถานประกอบการมองว่าหากประชากรวัยทำงานวัยปลายมีสภาพร่างกายที่พร้อมต่อการทำงานก็เป็นจุดแข็งที่สามารถรับพิจารณาจ้างงานได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ N.S. Ghosheh Jr. Sangheon Lee and Deirdre McCann (2006) ที่พบว่าผลกระทบหลักของความสามารถของประชากรวัยทำงานวัยปลายคือ สภาพร่างกายที่จำเป็นต้องเตรียมพร้อมต่อการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าตำแหน่งของประชากรวัยทำงานวัยปลายที่สถานประกอบการต้องการจ้างมากกว่าร้อยละ 50 เป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ผู้บริหาร และที่ปรึกษา ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้แรงในการทำงานมากนัก หากต้องมีสภาพร่างกายที่ไม่ส่งผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

ความสำคัญลำดับที่สี่คือปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าร้อยละ 63 จะจ่ายค่าจ้างให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่นายจ้างต้องการดึงดูดใจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพให้คงอยู่ โดยการศึกษาก่อนหน้านี้ก็ยังเป็นประเด็นถกเถียงกันอยู่ว่าค่าจ้างที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร ขณะที่ N.S. Ghosheh Jr. Sangheon Lee and Deirdre McCann (2006) ให้ความเห็นว่าค่าจ้างที่เหมาะสมต่อแรงงานสูงอายุจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่ และการศึกษาของ Kajitani. S (2006) พบว่าการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายมักจะเป็นการทำสัญญาจ้างงาน อาจเนื่องมาจากต้องยอมรับในเรื่องของสภาพร่างกายที่ถดถอยและต้องคำนึงถึงต้นทุนของสถานประกอบการเป็นสำคัญ ดังนั้นแนวโน้มในการจ่ายค่าจ้างที่อ้างอิงจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ส่วนมากจะเป็นการจ่ายค่าจ้างต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม ซึ่งเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ

ความสำคัญลำดับที่ห้าคือปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน จากการศึกษาของ Neil Charness and Sara J. Czaja (2006) พบว่าการรักษาไว้ซึ่งผลิตภาพแรงงานคือ การฝึกอบรมและการสอนทักษะใหม่ ๆ หากประชากรวัยทำงานวัยปลายสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไปก็จะช่วยให้สามารถยอมรับการอบรมใหม่ ๆ ได้ และสิ่งสำคัญยิ่งคือการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชำนาญและความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการจ้างงานเฉพาะทาง แต่กลับขัดแย้งกับการศึกษาของ Christian Gobel and Thomas Zwick (2013) ที่ว่าการฝึกอบรมสำหรับประชากรวัยทำงานวัยปลายไม่ได้เชื่อมโยงให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานทั่วไป หากจะอภิปรายในส่วนของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ค่อนข้างสำคัญและอยู่ในลำดับต้น ๆ นั้นแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมหรือการเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลาย ก็น่าจะมีส่วนช่วยให้ได้รับ

พิจารณาจ้างงานได้ แม้ว่าการจ้างงานส่วนมากเป็นการจ้างบุคลากรเดิมและตำแหน่งที่จ้างส่วนมากจะเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป ตรงจุดนี้จึงเน้นย้ำได้ว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะของการทำงานเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าของสายงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือต้องก้าวให้ทันโลก

สำหรับความสำคัญลำดับที่หกคือ ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าร้อยละ 39 เป็นการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง และร้อยละ 37 เป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลา อีกทั้งสถานประกอบการร้อยละ 60 ยังต้องการให้ทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงานกำหนด อีกนัยหนึ่งก็สามารถยืดหยุ่นระยะเวลาการทำงานได้ตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงานในสัดส่วนร้อยละ 35 หากพิจารณาแค่ปัจจัยนี้และลักษณะการจ้างงาน แสดงให้เห็นว่าหากจะจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายก็ควรที่จะสามารถทำงานเต็มเวลาตามข้อกำหนด แต่ลักษณะการจ้างก็จะแตกต่างกันได้ ซึ่งการศึกษาก่อนหน้านี้ส่วนมากสนับสนุนการปรับลดชั่วโมงการทำงานโดยมีทั้งลดระยะเวลาทำงาน และคงระยะเวลาการทำงานเท่าเดิมไว้แต่ให้ปรับเปลี่ยนตารางการเข้างานแทน (Christian Gobel and Thomas Zwick, 2013; Katrin Schleife, 2004) แต่การศึกษาของ Rika Fuj ioka and Sopon Thangphet (2009) ในเรื่องของชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุกลับพบว่ามีการทำงานที่คล้ายคลึงกับชั่วโมงทำงานของแรงงานทั่วไป โดยส่วนมากแรงงานสูงอายุมีชั่วโมงการทำงานมากที่สุด 50 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลา แต่เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นลำดับความสำคัญท้าย ๆ และอาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญมากนักเมื่อเทียบกับค่าคะแนนของปัจจัยก่อนหน้า จึงอาจกล่าวได้ว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายอาจไม่จำเป็นต้องทำงานเต็มเวลาเสมอไป ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ และลักษณะการจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานประจำ อาจเป็นลักษณะการจ้างงานแบบสัญญาจ้างแทนได้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในความสำคัญลำดับที่เจ็ดคือ ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การศึกษาครั้งนี้สถานประกอบการส่วนมากไม่ค่อยให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากนัก อาจเป็นเพราะความสามารถด้านนี้จะเหมาะสมกับสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งมีสัดส่วนไม่มากในการศึกษาครั้งนี้ ถึงอย่างไรก็สอดคล้องกับการศึกษาของ Katrin Schleife (2004) ที่ว่าหากประชากรวัยทำงานวัยปลายสามารถใช้งาน computer ได้ ก็ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานและทำงานแบบ full time จนกระทั่งเกษียณอายุตามข้อกำหนดของสถานประกอบการได้ และการศึกษาของ Nadezhda Daskalova (2009) ยังอธิบายเสริมได้ว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายยังมีความสามารถด้านเทคโนโลยีที่จำกัด ดังนั้นหากประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ก็จะเป็นผลดีต่อตัวแรงงานเองแต่อาจเหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานของสถานประกอบการบางประเภท

สำหรับปัจจัยด้านการศึกษานั้นอยู่ในลำดับที่แปด อันเนื่องมาจากการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้มีการลงรายละเอียดในระดับการศึกษา เพียงแต่เป็นวิเคราะห์ว่าการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพิจารณา

จ้างงานซึ่งไม่ได้อยู่ในลำดับต้น ๆ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการมีความต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้บริหาร / ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมีความรู้และมีระดับการศึกษาที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินการของสถานประกอบการ และอาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ถูกเลือกมาตั้งแต่ต้นของการดำรงตำแหน่งการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แต่ละคนมีเพื่อความเหมาะสมในตำแหน่งงานของตน

สำหรับปัจจัยด้านเพศนั้นแม้ว่าจะอยู่ในลำดับความสำคัญสุดท้าย แต่ก็ไม่ได้กล่าวหาว่าไม่สำคัญต่อการพิจารณาจ้างงานเลย เพราะปัจจัยด้านเพศอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกไว้ตั้งแต่ต้นของการจ้างงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการมีความต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้บริหาร / ที่ปรึกษา ซึ่งการดำรงตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องผ่านการทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควร และอาจถูกคัดเลือกโดยมีปัจจัยด้านเพศแฝงอยู่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ แม้ว่าการศึกษาของ Rika Fujioka and Sopon Thangphet (2009) จะอธิบายว่าเพศไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจ้างแรงงานสูงอายุ แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยด้านเพศอาจมีความเกี่ยวข้องต่อการพิจารณาความสำคัญเพื่อการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามที่อภิปรายข้างต้น

นอกจากนี้ ผลของการศึกษามาจากสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักเพื่อใช้ในการพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย ซึ่งอาจพิจารณาในอีกมุมมองที่เกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัด (Advantages and Disadvantages) ของการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า ในสถานการณ์ที่ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยอันเนื่องมาจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลง ส่งผลกระทบต่อความไม่สมดุลในโครงสร้างอายุประชากรและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หากแต่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ทั้งรัฐและเอกชน) จะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรมนุษย์ตามสถานการณ์ที่มีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็อาจจำเป็นต้องคำนึงในส่วนของคุณค่าข้อดีและข้อจำกัดที่คาดว่าจะได้รับจากประชากรวัยทำงานวัยปลายเหล่านี้ดังนี้

ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย : เนื่องจากสุขภาพและความพร้อมของร่างกายของประชากรวัยทำงานวัยปลายถือเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ ในการใช้พิจารณาจ้างงาน ดังนั้นเมื่อสถานประกอบการต้องการจ้างก็จำเป็นต้องพิจารณาความพร้อมของร่างกายให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ขณะเดียวกันเมื่อรับประชากรวัยทำงานวัยปลายเข้าทำงานแล้วก็ต้องรับผิดชอบในเรื่องของสวัสดิการด้านสุขภาพ อาทิ ประกันสังคม ประกันกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะต้องเสี่ยงกับการใช้บริการด้านสุขภาพสูงกว่าแรงงานวัยทำงาน

แม้ว่าปัจจัยนี้จะเป็นข้อจำกัดของประชากรวัยทำงานวัยปลายต่อสถานประกอบการในการรับภาระเรื่องของสวัสดิการด้านสุขภาพ แต่ในขณะเดียวกันก่อนที่จะจ้างงานจำเป็นต้องพิจารณาด้าน

สภาพร่างกายที่พร้อมต่อการทำงานตามลักษณะงาน ซึ่งจะเป็นการต่อรองระหว่างสถานประกอบการกับประชากรวัยทำงานวัยปลาย มีความเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการต้องบอกถึงลักษณะการทำงานเพื่อเป็นการให้ข้อมูล หากการตกลงเป็นที่ยอมรับของทั้ง 2 ฝ่าย นั่นก็เป็นการตรวจสอบว่าสถานประกอบการได้จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีความพร้อมของสภาพร่างกายในการทำงานไว้เบื้องต้น

ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน : ปัจจัยนี้ถือเป็นภาระที่สถานประกอบการต้องรับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาครั้งนี้การจ่ายค่าจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายส่วนมากจะเป็นแบบต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม ซึ่งก็ถือเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่สถานประกอบการใช้พิจารณาว่าเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานกลุ่มนี้

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน : การศึกษาครั้งนี้ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายส่วนมากเป็นตำแหน่งงานที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ แม้ว่าแรงงานในตำแหน่งงานเหล่านี้จะมีประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงานอยู่แล้ว แต่ตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งงานที่เป็นการควบคุมงาน การเป็นผู้ควบคุมจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้ทันกับกระแสการพัฒนาความก้าวหน้าของวิทยาการเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ จึงถึงเป็นภาระอย่างหนึ่งที่สถานประกอบการอาจต้องพิจารณา ปัจจัยนี้เป็นข้อจำกัดที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากในการให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่ประชากรวัยทำงานวัยปลายจำเป็นต้องจัดหาผู้ที่มีความรู้ด้านนั้น ๆ มาเป็นผู้ถ่ายทอด หรือการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ให้กับประชากรวัยทำงานวัยปลายเพื่อพร้อมใช้งานและใช้สำหรับการอบรม ดังนั้นจึงถือเป็นภาระและเป็นข้อจำกัดหนึ่งที่ต้องการพิจารณาปัจจัยดังกล่าว

ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน : เมื่อสถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานย่อมได้ประโยชน์จากปัจจัยดังกล่าวจากแรงงาน และมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมาต่อยอดใช้เผยแพร่ เพื่อเป็นการสอนงานให้กับแรงงานที่อายุน้อยกว่า นั่นหมายความว่าสถานประกอบการได้แรงงานที่พร้อมใช้งานและสามารถเป็นผู้สอนงานให้กับแรงงานอื่น ๆ ด้วย

ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน : เมื่อสถานประกอบการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย นอกเหนือจากจะได้ประโยชน์จากประสบการณ์และความรู้ในงานจากแรงงานแล้ว ยังได้ประโยชน์จากภาระรับผิดชอบในงานตามมาด้วย ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยคู่กันที่สถานประกอบการจะได้รับ

ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา : การศึกษาครั้งนี้ส่วนมากสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่สามารถทำงานเต็มเวลาตามกฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งก่อนที่จะจ้างงานก็ควรมีการแจ้งข้อมูลเรื่องเวลาการทำงานให้ทราบ เพื่อเป็นข้อตกลงระหว่างสถาน

ประกอบการและประชากรวัยทำงานวัยปลาย หากการตกลงเป็นที่ยอมรับของทั้ง 2 ฝ่าย นั่นก็เป็นการตรวจสอบว่าสถานประกอบการได้จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา

ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ : เนื่องจากตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการเป็นตำแหน่งงานที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ (ตามข้อมูลในการศึกษา) ซึ่งตำแหน่งงานเหล่านี้คงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้งานด้านคอมพิวเตอร์ได้ ดังนั้นเมื่อประชากรวัยทำงานวัยปลายมีความสามารถในปัจจุบันนี้ (แม้ว่าจะไม่ใช่ความสามารถเชิงลึกด้านคอมพิวเตอร์) สถานประกอบการก็ถือว่าได้แรงงานที่พร้อมใช้งานแล้ว

ปัจจัยด้านการศึกษา : การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในตำแหน่งงานที่ต้องการของสถานประกอบการ จะมาพร้อมกับการศึกษาที่ครอบคลุมความรู้ในงาน ซึ่งถือว่าจ้างแล้วก็สามารถพร้อมใช้งานได้เช่นกัน

สำหรับปัจจัยด้านเพศสถานประกอบการให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นไปได้ว่าปัจจัยนี้อาจถูกคัดเลือกไว้แล้วตั้งแต่ต้นของการทำงานของคนนั้น ๆ ซึ่งกว่าจะกลายเป็นประชากรวัยทำงานวัยปลายก็ใช้ระยะเวลานานพอสมควร ดังนั้นเมื่อเข้าสู่วัยปลายและสถานประกอบการต้องการจ้างประชากรกลุ่มนี้ในตำแหน่งเฉพาะทางหรือตำแหน่งที่มีระดับสูง จึงอาจเป็นการต่อยอดจากการถูกคัดเลือกไว้แล้ว

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปต้นทุนและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากประชากรวัยทำงานวัยปลาย ดังตารางที่ 7-2

ตารางที่ 7-2 การพิจารณาปัจจัยสำคัญหลักของสถานประกอบการในข้อดีและข้อจำกัดของการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย

ข้อดี (Advantages)	ข้อจำกัด (Disadvantages)
ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย	ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน
ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน
ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน	ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย
-	ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
-	ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

ข้อดี (Advantages)	ข้อจำกัด (Disadvantages)
-	ปัจจัยด้านการศึกษา

จากการอภิปรายข้างต้นทำให้ทราบว่าสถานประกอบการที่มีลักษณะแบบองค์กรรวมหรือแบ่งไปตามรายลักษณะมีการให้ลำดับความสำคัญของปัจจัยหลักในการพิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยผลจากการวิเคราะห์ที่ได้สามารถแบ่งเป็นโอกาสสนับสนุนเพื่อเป็นการเตรียมแรงงานให้มีความพร้อมต่อความต้องการของสถานประกอบการ และสิ่งที่ต้องปรับปรุงอันเนื่องมาจากความขัดแย้งจากนโยบายของภาครัฐดังนี้

โอกาสสนับสนุนผลการวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

- จากผลการวิเคราะห์พบว่า สถานประกอบการที่มีการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว มีข้อแตกต่างบางประการจากสถานประกอบการที่ยังไม่มีการจ้างประชากรกลุ่มนี้ โดยพบว่าตามสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น สถานประกอบการให้โอกาสประชากรกลุ่มนี้พักผ่อนหรือไตร่ตรองความต้องการทำงานภายหลังเกษียณได้ค่อนข้างนานถึง 3 ปี ซึ่งหากต้องการกลับมาทำงาน สถานประกอบการก็ยังรับพิจารณาให้กลับมาทำงานได้ โดยที่หากประชากรกลุ่มนี้มีปัจจัยหลักดังที่กล่าวมา ก็มีโอกาสได้รับการพิจารณาจ้างงาน นอกจากนี้ ตำแหน่งที่ต้องการของสถานประกอบการส่วนมากเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป และยังเป็นคนเก่าที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งลักษณะการจ้างส่วนมากเป็นทั้ง full time และ contract ตามข้อตกลง แต่ไม่ว่าจะเป็นการจ้างลักษณะใด สำหรับค่าตอบแทนก็จะ เป็นแบบต่อเนื่องจากค่าตอบแทนเดิม และสวัสดิการยังคงได้รับเช่นเดียวกับพนักงานของสถานประกอบการ แต่อาจจะมีเพิ่มขึ้นหรือลดลงในส่วนของสวัสดิการที่นอกเหนือจากขั้นพื้นฐาน
- ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความต้องการของสถานประกอบการในการศึกษาครั้งนี้เน้นผู้ที่มีความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีสภาพร่างกายที่พร้อมต่อการทำงาน มีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถของตนที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จึงเป็นการดีที่จะเกิดการเตรียมพร้อมและสะสมปัจจัยหลักดังกล่าวของประชากรวัยแรงงานก่อนเกษียณอายุ

ข้อจำกัดที่ต้องปรับปรุงอันเนื่องมาจากความขัดแย้งจากนโยบายของภาครัฐ

- สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการการจ้างงานประชากรสูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานแรงงานกลุ่มนี้ โดยนายจ้างจะได้สิทธิประโยชน์ด้านการลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า ซึ่งอัตราการจ้างแรงงานต้องไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน โดยสามารถใช้สิทธิได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดของสถานประกอบการ และแรงงานกลุ่มนี้ต้องไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นของสถานประกอบการ (Thailand Development Research Institute., 2561)
- พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังมีความขัดแย้งต่อความต้องการแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่ทำการศึกษานี้ ตำแหน่งงานที่ต้องการเป็นตำแหน่งงานที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้เลยที่จะจ้างแรงงานกลุ่มนี้ในเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือน ตามข้อเสนอของทางรัฐบาล

แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาต่อว่าสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ไม่ได้มีลักษณะหรือองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ Analytic Hierarchy Process จะถูกนำมาวิเคราะห์ต่อโดยกระบวนการ Multinomial Logistic Regression เพื่อเป็นการพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการให้เกณฑ์ความสำคัญต่อปัจจัยหลักที่ใช้พิจารณาจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

7.2.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression

พบว่าลักษณะของสถานประกอบการได้แก่ ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ที่เพิ่มขึ้น กลุ่มธุรกิจ (ผู้ผลิต ผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย บริการ) สถานการณ์จ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน และตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานมีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักทั้งหมด 4 ปัจจัยอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน : พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. และตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงานนั้น ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน

ของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน

ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานไม่ได้ถูกจำกัดอยู่ที่ลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสถานประกอบการ โอกาสที่น่าจะได้รับการจ้างเนื่องจากสถานประกอบการเห็นความสำคัญในปัจจัยนี้ค่อนข้างสูง ประชากรวัยทำงานวัยปลายส่วนมากจะเป็นผู้มีประสบการณ์และความชำนาญในงานเป็นทุนเดิมจึงน่าจะเป็นไปได้ว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เข้ามามีส่วนต่อการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายให้คงอยู่ในตลาดแรงงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ozdemir, Fuchs, Lelkes, and R. Rodrigues and E. Zolyomi (2016) ที่พบว่าในประเทศสมาชิก EU แรงงานสูงอายุกลุ่ม 55-59 ปี 60-64 ปี และ 65-69 ปี ยังคงทำงานอยู่มากกว่าร้อยละ 40 และการศึกษาของ Nadezhda Daskalova (2009) พบว่าข้อได้เปรียบของการจ้างงานแรงงานสูงอายุ 55-64 ปี คือมีประสบการณ์ทำงานที่ประมาณค่ามิได้

ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน : พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน และสถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน และกลุ่มธุรกิจ ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน

ทั้งนี้ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงานมักจะมาควบคู่กับปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญลำดับต้น ๆ ของการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับการสำรวจของ AARP (2016) ที่พบว่าความต้องการแรงงานสูงอายุนายจ้างในประเด็นเด่น ๆ ประกอบด้วย มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และมีประสบการณ์ในการทำงาน จึงถือเป็นผลประโยชน์ที่ได้มากกว่าต้นทุนที่สถานประกอบการเสียไป ซึ่งเป็นไปได้ว่าปัจจัยนี้ที่ได้รับความสำคัญเพื่อใช้พิจารณาจ้างงาน ขึ้นอยู่กับผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงานและสถานการณ์การจ้างงานประชากรกลุ่มนี้เป็นสำคัญ เพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ต้องอาศัยความคุ้นเคย การรับรู้ในระหว่างการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง

ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย : พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน

กลุ่มธุรกิจ และตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย

ทั้งนี้ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกายถือเป็นปัจจัยหลักที่สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว อาจเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการมีประสบการณ์ที่ดีต่อการจ้างประชากรกลุ่มนี้อันเนื่องมาจากแรงงานมีความพร้อมด้านร่างกายต่อการทำงาน ดังเช่นการสำรวจสถานประกอบการเกี่ยวกับหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงาน ของกองวิจัยตลาดแรงงาน (2553) พบว่าคุณสมบัติพิเศษของแรงงานที่รับเข้าทำงาน จะต้องเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการทำงาน และสภาพร่างกายก็ต้องสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำด้วย แม้ว่าการสำรวจข้างต้นจะเป็นการสำรวจด้านแรงงานทั่วไปไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่ก็สามารถอธิบายได้ว่าในมุมมองของสถานประกอบการย่อมต้องการแรงงานที่มีความพร้อมทางสภาพร่างกายเพื่อให้งานเกิดผลิตผลแรงงานตามต้องการ อีกทั้งการศึกษาของ N.S. Ghosheh Jr. Sangheon Lee and Deirdre McCann (2006) ได้แนะนำว่าเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุคือ ต้องเตรียมร่างกายให้พร้อมทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

แต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายที่สถานประกอบการต้องการจ้างส่วนมากอยู่ในตำแหน่งงานระดับเฉพาะทางขึ้นไป อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร หรือที่ปรึกษา (บทที่ 4 หัวข้อ 4.2.1) จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อพิจารณากับอีก 2 ปัจจัยหลักข้างต้นแล้ว ด้วยเนื้องานและตำแหน่งงาน ที่ไม่จำเป็นต้องใช้แรงหรืออวัยวะส่วนใดเป็นพิเศษในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน : พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 ประกอบด้วย ทุนจดทะเบียน สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย จำนวนพนักงาน ระยะเวลาจดทะเบียนใน ตลท. ทุนจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจ สถานการณ์การจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย และตำแหน่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีความสำคัญ เพราะตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสถานประกอบการที่อาจมีส่วนในการพิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย แต่อาจมีอิทธิพลน้อยต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน

ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ว่าประชากรวัยทำงานวัยปลายที่สถานประกอบการต้องการจ้าง อาจต้องได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มความรู้ในบางด้าน โดยเฉพาะด้านที่เป็นข้อบกพร่องคือ ด้านการใช้

คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Katrin Schleife, 2004; Nadezhda Daskalova, 2009) ซึ่งเป็นไปได้ว่าสถานประกอบการที่มีทุนเพียงพอต่อการใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมจะให้ความสำคัญต่อบัณฑิตด้านนี้พอสมควร หากแต่ประชากรวัยทำงานวัยปลายสามารถปรับตัวในด้านการงานที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นก็อาจช่วยให้การทำงานในปัจจุบันง่ายขึ้น ซึ่งหากย้อนกลับไปที่ผลการศึกษาในด้านตำแหน่งของประชากรวัยทำงานวัยปลายที่สถานประกอบการต้องการ จะเป็นตำแหน่งที่ต้องมักคุ้นกับการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยพอสมควร เพราะตำแหน่งเหล่านี้ถือเป็นการทำงานในกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารที่ไม่สามารถปฏิเสธความก้าวหน้าทันสมัยของการสื่อสารและเครื่องมือได้

ดังนั้น ตัวแปรหรือองค์ประกอบของสถานประกอบการที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อบัณฑิตทั้ง 4 บัณฑิตในระดับสำคัญต่างกัน ซึ่งประชากรวัยทำงานวัยปลายที่ยังต้องการการทำงานและมีปัจจัยหรือคุณสมบัติด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน เป็นผู้ที่สามารถรับมือในภาระรับผิดชอบงานได้ มีความพร้อมของสภาพร่างกายและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งควรมีประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงานเป็นสำคัญ มีโอกาสได้รับความสนใจและอยู่ในระดับสำคัญเพื่อพิจารณาเข้ารับทำงานจากสถานประกอบการได้

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายด้วยวิธี Analytic Hierarchy Process (AHP) และผลการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression สามารถสรุปได้ในตารางที่ 7-3

ตารางที่ 7-3 สรุปผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายด้วยวิธี Analytic Hierarchy Process (AHP) และผลการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression

ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญ โดยกระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ (AHP)	ลักษณะของสถานประกอบการ และลักษณะของผู้มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างแรงงาน โดยการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression							ผลการวิเคราะห์ Multinomial Logistic Regression		
	คะแนน ความสำคัญ	จำนวน พนักงาน	ระยะเวลาที่ จดทะเบียน ในตลาด หลักทรัพย์	กลุ่ม ธุรกิจ*	ตำแหน่งของผู้ มีอำนาจ ตัดสินใจจ้าง แรงงาน	สถานการณ์การ จ้างงาน ประชากรวัย ทำงานวัยปลาย ในปัจจุบัน	ระดับ นัยสำคัญ ทางสถิติ	Pseudo R ² Cox and Snell	Pseudo R ² Nagelkerke	
ปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงาน วัยปลาย		✓		✓			#	0.315	0.334	
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน	16.14				✓		#	0.303	0.321	
การรับผิดชอบงาน	15.88						#	0.398	0.410	
ความพร้อมของสภาพร่างกาย	13.46							0.248	0.259	
ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน	12.91									
ประสบการณ์จากภารกิจอบรมและความรู้ในงาน	12.06	✓					#	0.296	0.317	
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา	9.34							0.282	0.296	
ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์	8.70							0.219	0.235	
การศึกษา	7.35									
เพศ	4.16									

หมายเหตุ : ✓ คือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.1
 * กลุ่มธุรกิจประกอบด้วย การผลิตและจัดจำหน่าย และการบริการ
 # คือ ระดับนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อความความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย กับลักษณะของสถานประกอบการ
 และลักษณะของผู้มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงานที่ระดับ 0.1

7.3 ข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่แรงงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยใช้ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการ ณ วันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2559 มีจำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด 709 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลมีทั้งหมด 614 แห่ง และมีสถานประกอบการจำนวน 95 แห่งที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้เป็นประชากรในการศึกษา โดยในการศึกษาครั้งนี้มีสถานประกอบการที่ตอบกลับแบบสอบถามมีจำนวน 136 แห่ง จากจำนวนทั้งสิ้น 614 แห่ง คิดเป็นระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 90 และมีสถานประกอบการที่จ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้วร้อยละ 70 จากข้อมูลตัวอย่าง ทั้งนี้หากจะนำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงในวงกว้าง เช่น กลุ่มบริษัททั่วไป กลุ่มบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งไม่ได้ศึกษาและวิจัยในงานครั้งนี้ อาจจะต้องเพิ่มขนาดของกลุ่มประชากรดังกล่าวเพื่อให้ผลการศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

7.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบว่าสถานประกอบการในปัจจุบันมีความต้องการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักที่หลากหลาย เพราะการจ้างแรงงานหนึ่ง ๆ ไม่สามารถใช้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเป็นตัวพิจารณาจ้างงานได้ ดังนั้นแนวโน้มด้านการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในอนาคตที่ควรได้รับการสนับสนุน ควรประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะที่ 1 ผลการศึกษาต่อการเตรียมความพร้อมในการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย (เตรียมความพร้อมสถานประกอบการและประชากรวัยแรงงานก่อนเกษียณ)

จากผลการศึกษาลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ เรียงตามค่าความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ปัจจัยความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ปัจจัยความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ปัจจัยการศึกษา ปัจจัยด้านเพศ โดยสถานประกอบการในปัจจุบันร้อยละ 70 ได้มีการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายแล้ว และกว่าร้อยละ 80 ของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ ยังจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายที่เป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการและทำงานในลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณอายุ โดยต้องการตำแหน่งงานที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ

สาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ ซึ่งลักษณะการจ้างงานจะเป็นทั้งจ้างแบบเต็มเวลา (full time) และ จ้างแบบเฉพาะกิจ (contract) และส่วนมากจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือนในอัตราที่ต่อเนื่องจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ

ดังนั้น สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นพื้นฐานของการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรวัยทำงานก่อนเกษียณอายุในลักษณะแต่ละปัจจัยที่สถานประกอบการต้องการ ดังนี้

สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย ปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน เป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าปัจจัยที่สถานประกอบการต้องการในการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายใน 2 ลำดับแรก น่าจะเป็นการจ้างบุคลากรเดิมของสถานประกอบการ เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถประเมินได้จากการที่เป็นพนักงานเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ดังที่กล่าวข้างต้น

ไม่เพียงเท่านั้น ประชากรวัยทำงานวัยปลายควรต้องมีการเตรียมตัวด้านสภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ไม่เป็นปัญหากับงานที่ทำ ซึ่งควรได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย อาทิ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรมอนามัย กรมการแพทย์ เป็นต้น ในการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการดูแลสุขภาพกายและใจที่เหมาะสมตามวัย เพราะสถานประกอบการมีความต้องการพนักงานที่มีสภาพร่างกายไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อีกทั้งหากมีการส่งเสริมให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานเองที่จะมีปัจจัยที่เป็นตัวดึงดูดให้สถานประกอบการมองเห็นความสำคัญของตน เพื่อเกิดการจ้างงาน

ในขณะที่ สถานประกอบการส่วนมากจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเดือนในอัตราที่ต่อเนื่องจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ นั้นแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการมีแนวโน้มในการจ้างงานแบบต่อเนื่องซึ่งปัจจัยด้านความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนนี้ถือเป็นข้ออุปสรรคหนึ่งของทางสถานประกอบการในการเพิ่มค่าใช้จ่าย ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้กับนายจ้างจึงเป็นทั้งด้านการปรับทัศนคติให้เข้าไปในทางบวกต่อการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลาย โดยนายจ้างสามารถเลือกจ้างผู้ที่มีปัจจัยตามความต้องการของนายจ้าง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสนองประสิทธิผลของการดำเนินงาน ส่วนนี้น่าจะเป็นความคุ้มค่าต่อการจ่ายค่าตอบแทน และควรส่งเสริมด้านสิทธิประโยชน์ให้กับนายจ้างเมื่อมีการจ้างประชากรกลุ่มนี้ตามความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการ

ดังนั้น การส่งเสริมการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรวัยทำงานก่อนเกษียณอายุในลักษณะแต่ละปัจจัยที่สถานประกอบการต้องการ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งจาก หน่วยงานภาครัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านแรงงาน อาทิ มีการจัดโครงการฝึกอบรม ให้ความรู้ และน่าจะมี

หน่วยงานกลางในการช่วยหางานเพื่อตอบสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและประชากรวัยทำงานวัยปลาย รวมทั้งจัดหาสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจให้หน่วยงานเอกชนจ้างประชากรกลุ่มนี้ หรือขยายระยะเวลาที่แรงงานจะได้รับสวัสดิการออกไปอีกหากยังคงทำงานต่อในตลาดแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานหรือสถานประกอบการ อาทิ จัดการฝึกอบรมในงาน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับการกระแสมากำหนดด้านเทคโนโลยี และประชากรวัยแรงงานก่อนเกษียณ ซึ่งอาจต้องได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานต่อ ทั้งไตรภาคีนี้น่าจะร่วมมือกันและพยายามริเริ่ม ส่งเสริมให้เป็นรูปธรรมได้ โดยไม่โยนภาระรับผิดชอบไปที่ส่วนใดส่วนหนึ่ง น่าจะก่อให้เกิดการจ้างงานในประชากรวัยทำงานวัยปลายตามความต้องการของสถานประกอบการได้จริง และเป็นการนำเอาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังสามารถสร้างประโยชน์ให้กับระบบสังคม เศรษฐกิจ ของประเทศได้

ข้อเสนอแนะที่ 2 ผลการศึกษาต่อยุทธศาสตร์ของภาครัฐเพื่อการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

สำหรับประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรการการจ้างงานประชากรสูงอายุ โดยออกเป็นพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 637) พ.ศ. 2560 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานในประชากรกลุ่มนี้ โดยนายจ้างจะได้สิทธิประโยชน์ด้านการลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า ซึ่งอัตราการจ้างงานต้องไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน โดยสามารถใช้สิทธิได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดของสถานประกอบการ และแรงงานกลุ่มนี้ต้องไม่ใช่ผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นของสถานประกอบการ

พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นการสนับสนุนการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรของประเทศ แต่ยังคงมีความขัดแย้งต่อความต้องการแรงงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ โดยการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต้องการกว่าร้อยละ 50 ต้องการจ้างงานในตำแหน่งที่ปรึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ / ด้านเทคนิค และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้เลยที่จะจ้างแรงงานกลุ่มนี้ในเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือน ตามข้อเสนอของทางรัฐบาล นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญลำดับต้น ๆ ที่สถานประกอบการใช้พิจารณาเพื่อการจ้างงานคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานและปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการมากกว่าการจ้างบุคคลภายนอก

ดังนั้น เพื่อให้การสนับสนุนของรัฐบาลตอบสนองต่อสถานการณ์การจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ อาจต้องพิจารณาจากสถานการณ์การจ้างแรงงานกลุ่มนี้อย่างจริงจัง

ตามความต้องการของสถานประกอบการ หากรัฐบาลละเอียดที่จะพิจารณาตามความต้องการที่แท้จริง การส่งเสริมให้เกิดการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการ อาจเป็นการเพิ่มภาระ มากกว่าการให้สิทธิประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

ไม่เพียงเท่านั้น หากมีการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการเป็นไปตามความต้องการและสอดคล้องตำแหน่งงานที่ต้องการโดยแท้จริงตามการศึกษาข้างต้น น่าจะเป็นแนวทาง ให้กับสถานประกอบการที่ยังไม่ได้ดำเนินการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายในปัจจุบัน ได้เล็งเห็น สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับในด้านต่าง ๆ ก็อาจเป็นไปได้ที่จะมีการดำเนินการจ้างงานประชากรกลุ่มนี้ เช่นเดียวกับสถานประกอบการที่ได้ดำเนินการจ้างแล้ว





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายการอ้างอิง

- AARP. (2016). *Employers and the Older Worker*.
- Akkharaserani et al. (1982). *Small and Medium Scale Industries in Thailand*. Bangkok: World Bank.
- American Association of Retired Persons. (2000). *American Business and Older Employees*. Washington, DC.: AARP.
- Beach D. S. (1980). *Personnel: The Management of people at work*. (4 ed.). New York: Macmillan Press.
- Behaghel. L Crepon. B and Sedillot. B. (2008). The perverse effects of partial employment protection reform : The case of French older workers. *Journal of Public Economics* 92.
- Belcher D. W. (1974). *Compensation administration*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Christian Gobel and Thomas Zwick. (2013). Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? *Labour Economics*, 22, 80–93.
- Daniel. K and Heywood. J. S. (2007). The determinants of hiring older workers : UK evidence. *Labour Economics*, 14.
- David N.F. Bell and Alasdair C. Rutherford. (2013). Older workers and working time. *The Journal of the Economics of Ageing*, 1-2.
- Department of Industrial Relations of Queensland Government. (2005). *Valuing older workers : Preparing ypur business for an ageing workforce*. Queensland: Department of Industrial Relations of Queensland Government.
- EU-LFS. (2012). *OECD estimations from national labour force surveys and OECD education database*. France: European Union.
- Evi N. A. and Aris A. (2009). *Older Persons in Southeast Asia*. Singapore: Institute of Southeast Asia Studies.
- Furunes. T and Mykletun. R. J. (2005). Managers' perceptions of older workers in the hotel and restaurant industry. *Assessment and Promotion of Work Ability*,

- Health and Well-being of Ageing Workers*, pp. 275-280. Elsevier / International Congress Series 1280.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales*. usa: the ohio state university.
- Gobel. C, & Zwick. T. (2013). Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? *Labour Economics*, 22.
- Graham. B. (1973). *The Intelligent Investor*. USA: HarperCollins.
- Henderson R. I. (1989). *Compensation management: Rewarding performance* (5 ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kajitani. S. (2006). Japan's Reemployment System and Work Incentives for the Elderly. *Osaka University Knowledge Archive*, 3(56).
- Katrin Schleife. (2004). Computer Use and the Employment Status of Older Workers – An Analysis Based on Individual Data. *Centre for European Economic Research Germany*.
- Kok. w. (2004). *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment*. Belgium: The European Communities.
- Lee. R, & Mason. A. (2006). What is the Demographic Dividend? *Finance and Development* 3(43).
- Malul. M. (2009). Older workers' employment in dynamic technology changes. *The Journal of Socio-Economics*, 38.
- Martin Linda G. (1989). *Emerging issues in cross-national survey research on ageing in Asia*. France: International Union for the Scientific Study of Population.
- Mason. A. (2005). *Demographic Dividends : The Past, the Present and the Future*. Paper presented at the the Joint International Conference of the 21st Century COE Program of Kobe University and Japan Economic Policy Association, Japan.
- Mathis R. L. and Jackson J. H. (2008). *Human Resource Management* (12 ed.). USA: Thomson South-Western.
- Meyer. J. (2008). Older Workers and the Adoption of New Technologies. *Centre for European Economic Research (ZEW)*.

- Ministry of Manpower of Singapore. (2010). Labour Force Survey of Singapore.
- Mondy R. W. (2010). *Human Resource Management* (7 ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- N.S. Ghosheh Jr. Sangheon Lee and Deirdre McCann. (2006). Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues. *the International Labour Office, Geneva, Switzerland*.
- Nadezhda Daskalova. (2009). Company attitudes towards employing older workers. *Institute for Social and Trade Union Research (ISTUR) Bulgaria*.
- National Employment Public Foundation. (2007). *Supporting Older Workers in the Workplace*. Budapest: National Employment Public Foundation.
- Neil Charness and Sara J. Czaja. (2006). *Older Worker Training: What We Know and Don't Know*. usa: NW, Washington, DC 20049.
- Ozdemir, E., Fuchs, T. W. M., Lelkes, S. I. O., & R. Rodrigues and E. Zolyomi. (2016). *Employment of older workers*. European Union: European Centre for Social Welfare Policy and Research
- European Union.
- Picchio. M and Jan C van Ours. (2013). Retaining through Training even for Older Workers. *Economics of Education Review*, 32.
- Rika Fuj ioka and Sopon Thangphet. (2009). *Decent work for older persons in Thailand*. Bangkok: International Labour Organization Regional Office for Asia and the Pacific.
- Robert J. Paul and James B. Townsend. (1993). Managing the older worker—don't just rinse away the gray. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 7(3), 67-74.
- Saaty L. T. (2013). *Fundamental of Decision Making and Priority Theory With The Analytic Hierarchy Process* (Vol. 5). USA: RWS Publication.
- Society for Human Resource Management. (2003). *Older Worker Survey, Recruitment of Older Workers*. USA: Society for Human Resource Management.
- Thailand Development Research Institute. (2561). *จ้างงานผู้สูงอายุลดภาษี 2 เท่า*. กรุงเทพมหานคร: TDRI.

- The European Communities. (2005). *Growth and Job: working together for european's future: A new start for the Lisbon strategy*. Belgium: The European Communities.
- the World Bank. (2011). women, business and law, retirement ages Retrieved from <http://wbl.worldbank.org/data/exporetotopics/getting-a-job#retirement%20ages>.
- United Nations. (2012). *World Population Prospects: Population Division*. United Nation: Department of Economic and Social Affairs.
- United Nations. (2013a). *World Population Prospects: The 2012 Revision : Total population (both sexes combined) by five-year age group, major area, region and country, 1950-2100 (thousands) Low fertility 2000-2100*. USA: United Nations, Department of Economic and Social Affairs.
- United Nations. (2013b). *World Population Prospects: The 2012 Revision: Old-age dependency ratio 65+/(15-64) by major area, region and country, 1950-2100 (ratio of population 65+ per 100 population 15-64)*. USA: United Nations.
- United Nations. (2013c). *World Population Prospects: The 2012 Revision: Potential support ratio (15-64/65+) by major area, region and country, 1950-2100 (ratio of population 15-64 per population 65+)*. USA: United Nations.
- Williamson. J .B and Higo. M. (2007). Older Workers : Lessons from Japan. *Center for retirement research*, 11.
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (Vol. 3). New York: Harper and Row Publication.
- กรมทางหลวงชนบท. (2557). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทสนับสนุนเมืองชยแดน. Retrieved from กรุงเทพมหานคร:
- กรมสรรพากร. (2559). ลักษณะของ SMEs. กองบริหารธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก.
- กรมสุขภาพจิต. (2557). เผยอีก 7 ปีไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.
- กรรณิกา เจริญเทียนชัย. (2538). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต), ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงแรงงาน. (2553). พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 (แก้ไข 2551 และ 2553). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงแรงงาน. (2559). สถานการณ์และประมาณการด้านแรงงาน ปี 2560. กรุงเทพมหานคร:

กระทรวงแรงงาน.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2553). รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงานปี 2552 - 2553. กรุงเทพมหานคร:

กองวิจัยตลาดแรงงาน.

กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557). การสำรวจสถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน

พ.ศ. 2552-2557. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน.

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2556). รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2555.

กรุงเทพมหานคร: กองทุนผู้สูงอายุ, คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ.

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2556). ข้อพิจารณามโนทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย. 4(2).

ชลีย์พร อมราวัฒนา และคณะ. (2551). โครงการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงาน

ทำในผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวลิต สละ. (2551). หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ชาย กิตติคุณากรณ์ และวิจิต ศรีบุรินทร์. (2556). โรงเรียนสอนทำธุรกิจ. นนทบุรี: เอฟ พี เอ็ม

คอนซัลแทนท์.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2545). เทคนิคการวิเคราะห์งบการเงินบริษัทจดทะเบียน (Vol.

3). กรุงเทพมหานคร: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). โครงสร้างการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. Retrieved from

<http://www.set.or.th/set/commonslookup.do?prefix=Y&language=th&country=TH>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2555). ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทย นัยของการขาดแคลน

แรงงาน. ขอนแก่น: ส่วนเศรษฐกิจภาค สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ธนาคารออมสิน. (2559). รายงานสถานการณ์และแนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ประจำปีไตรมาส 4 ปี

2559 และแนวโน้มปี 2560. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารออมสิน.

นงนุช สุนทรชวกันต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์. (2556). การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของ

แรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและ

บริการ และ ภาคการขายส่ง-ขายปลีกและโรงแรมภัตตราคาร. สำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.): กรุงเทพมหานคร.

- นงนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- นวพร พงษ์ต้มสกุล. (2546). โครงสร้างการเป็นเจ้าของและคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ เทพวัลย์. (2519). ประชากรศาสตร์ (Vol. 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- บริษัทบลิสเทล จำกัด (มหาชน). (2555). รายงานประจำปี
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม (Vol. 1). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความหมายและประวัติความเป็นมา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2555). การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ปราโมทย์ ปราสาทกุล. (2543). ประชากรศาสตร์ สาระตติศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ปราโมทย์ ปราสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนาวงศ์. (2554). จุดเปลี่ยนประชากรประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทมา เขียววิศิษฐ์สกุล. (2551). อนาคตสังคมผู้สูงอายุจากมุมมองเศรษฐกิจมหภาค. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 1(45).
- มนสิการ กาญจนะจิตรา และคณะ. (2555). เกษียณเมื่อไหร่ใครกำหนด. Paper presented at the การประชุมวิชาการประชากรและสังคม เรื่องประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 : ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วิฑูรย์ ต้นสิริมงคล. (2557). AHP การตัดสินใจขั้นสูงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและความอยู่ดีมีสุขของมหาชน. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์. (2556). สารพันความรู้ประชากรสูงอายุ : ไทยใกล้เข้าสังคมสูงวัย หลังพบมีคนแก่มากที่สุดเ็นอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วีระศักดิ์ สมยานะ. (2549). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. เชียงใหม่ คณะวิทยาลัยการจัดการ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุกันยา ห้วยผัด. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลความรับผิดชอบต่อสังคม
และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2552). การได้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากร : การศึกษาเชิงประจักษ์
ระหว่างประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต
) , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อตลาดทุน. (2557). *CEO Survey: Economic Outlook 3rd Quarter 2014*.
กรุงเทพมหานคร: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- สมชาย สุขศิริเสรีกุล. (2556). การศึกษาผลของการคงอยู่ในกำลังแรงงานของแรงงานสูงอายุต่อการ
บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรศักดิ์ ชัยสถาผล. (2554). ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทยด้านการเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมกีฬา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). การศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบเชิง
นโยบายต่อการพัฒนาประเทศจากผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.
2553 - **2583**. กรุงเทพมหานคร: สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2535). พระราชบัญญัติหลักทรัพย์
และตลาดหลักทรัพย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด
หลักทรัพย์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). โครงสร้างประชากรโลก
และประชากรไทย พ.ศ. 2543 - **2568**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). การคาดประมาณประชากร
ไทย พ.ศ. 2543-2568 : ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ระดับต่ำ. กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556a). การคาดประมาณอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดจำแนกตามเพศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2583. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556b). การสำรวจแรงงานนอกระบบ : สัดส่วนประชากรสูงอายุที่มีงานทำจำแนกเป็นแรงงานในระบบและนอกระบบทั่วราชอาณาจักรปี พ.ศ. 2548-2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2544). ลักษณะของสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตนิติบุคคลขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554a). การสำรวจสำมะโนประชากรและการเคหะ พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติสังคม, .
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554b). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556a). การสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556b). การสำรวจจำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของสถานประกอบการ จำแนกตามภาคพ.ศ. 2549 พ.ศ. 2551 และพ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556c). การสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2544-2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556d). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557a). รายงานเบื้องต้นการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557b). สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). สรุปผลที่สำคัญผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักวิชาการศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนลจำกัด. (2546). รายงานผลการสำรวจค่าจ้าง
เงินเดือน และสวัสดิการ ปี 2546 และแนวโน้มปี 2547. กรุงเทพมหานคร: บริษัทยุทธรินทร์
การพิมพ์จำกัด.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ (8 ed.).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แสง สงวนเรือง สมศักดิ์ เต็มบุญเลิศชัย และนิത്യ สัมพันธ์. (2521). อุตสาหกรรมขนาดย่อมและ
ขนาดกลางในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถพล เรืองฤช. (2554). ปัจจัยการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมน้ำตาล
ด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิค AHP. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรง โดยวิธีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือดังนี้ รศ.ดร. พุทธกาล รัชธร (คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ผศ.ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) และรศ. นิตยา เงินประเสริฐศรี (สาขา บริหารรัฐกิจ ภาควิชา รัฐศาสตร์ และ รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) และได้นำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันเพื่อ คำนวณความตรงตามเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

$$\text{สูตรการคำนวณ} \quad \text{IOC} = \Sigma R/n$$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 และหากมีค่ามากกว่า 0.5 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (สุวิมล ติร กานันท์, 2553)

สรุป ค่าดัชนี IOC รายข้อของแบบสอบถามที่ได้อยู่ระหว่าง 0.7 – 1.0 หมายความว่า ข้อคำถามเหล่านี้เหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นรวมของข้อคำถามที่นำไปใช้เป็นตัวแปรตามในการ วิจัย ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการจ้างงาน การคัดเลือกแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และ กิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของสถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการส่ง-รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่าข้อคำถาม ทั้งหมดผ่านเกณฑ์ในระดับดี (Glien & Glien, 2003) กล่าวคือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคที่ได้ เท่ากับ 0.86

ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย:
กรณีศึกษาสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13 ในปีพ.ศ. 2553 ในขณะที่มีการคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ. 2577 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด” คือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ การเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ทำให้เกิดการเสียมูลของโครงสร้างอายุประชากร คือ สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นแต่สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานลดลง โดยเฉพาะลดลงในวัยแรงงานช่วงอายุต้นๆและมีแนวโน้มที่จะลดลงต่อไปอีก เหตุการณ์นี้จะทำให้เกิดการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายให้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง ซึ่งงานวิจัยนี้อาจมีส่วนช่วยให้ภาครัฐบาลและภาคเอกชนได้เตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานหรือองค์การต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อีกทั้งสำหรับประชากรวัยแรงงานเองยังสามารถเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองด้านการทำงาน เพื่อให้มีคุณสมบัติพร้อมต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ และการจ้างแรงงานสูงอายุนี้อาจเป็นส่วนช่วยทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล

1. เพื่อวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลายของสถานประกอบการแต่ละกลุ่ม
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสถานประกอบการและปัจจัยต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย

การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ / ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้พิจารณาการจ้างประชากรวัยทำงานวัยปลายให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้อาจเป็นแนวทางที่สามารถลดปัญหา หรือทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานอย่างยั่งยืน

การรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม / ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการสละเวลาตอบคำถามที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และขอให้ความมั่นใจว่าข้อมูลที่บันทึกในแบบสอบถามนี้ข้าพเจ้าจะเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะไม่นำไปเปิดเผยเป็นรายกิจการที่จะทำให้ทราบได้ว่าเป็นสถานประกอบการใดโดยเด็ดขาด โดยจะนำข้อมูลไปประมวลผลและนำเสนอเชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะถูกทำลาย

ลักษณะการตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเฉพาะเจาะจงโดยต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายการจ้างแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน การจ้างแรงงาน สวัสดิการแรงงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่แรงงาน และกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่สอง: ข้อมูลลักษณะและการดำเนินการของสถานประกอบการ

ส่วนที่สาม: สถานการณ์การจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ

ส่วนที่สี่: ทศนคติการเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างปัจจัยของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ห้า: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลได้ที่

รท.หญิงพิมพ์วรรณ วิเศษศรี

นิสิตปริญญาเอกวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ กรุงเทพมหานคร 10330

หมายเลขโทรศัพท์ : 089-6788069 E-mail : pimpawan.w@gmail.com

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการให้ข้อมูล เพื่อการเตรียมพร้อมต่อการปรับตัวของสถานประกอบการในภาวะสูงวัยทางประชากรที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต อาจเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถลดปัญหาหรือทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานอย่างยั่งยืนในอนาคตได้ และเป็นการนำประชากรที่มีอยู่ในประเทศมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการผลิต อันน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบสังคมเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถดำเนินต่อไปได้ และขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ 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)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ ปี
3.	ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน
ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะและการดำเนินการของสถานประกอบการ	
1.	สถานประกอบการแห่งนี้มีลักษณะธุรกิจอย่างไร <input type="checkbox"/> ผู้ผลิต ระบุชนิดของผลิตภัณฑ์หรือสินค้า <input type="checkbox"/> ตัวแทนจำหน่าย ระบุชนิดของผลิตภัณฑ์หรือสินค้า <input type="checkbox"/> ผู้ผลิตและตัวแทนจำหน่าย ระบุชนิดของผลิตภัณฑ์หรือสินค้า <input type="checkbox"/> การบริการ การขนส่งและการท่องเที่ยว ระบุลักษณะของกิจการ
2.	จำนวนพนักงานทั้งหมดของสถานประกอบการในปัจจุบัน คน
3.	ในปัจจุบันสถานประกอบการแห่งนี้มีลักษณะการจ้างพนักงานเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานประจำแบบเต็มเวลา (Full time) ระบุจำนวนคน <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานชั่วคราว (Part time มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือทำงานเป็น กะ หรือ Shift) ระบุจำนวน คน <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานเฉพาะกิจ (Contract employment ระบุระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานและจ้างงานเป็นช่วงเวลาสั้นๆ) ระบุจำนวน คน <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานรายวัน (Daily) ระบุจำนวน คน
4.	โปรดระบุอายุเฉลี่ยของพนักงานในสถานประกอบการ (ถ้ามี) ปี พ.ศ. 2556 พนักงานในสถานประกอบการ มีอายุเฉลี่ย ปี ปี พ.ศ. 2557 พนักงานในสถานประกอบการ มีอายุเฉลี่ย ปี ปี พ.ศ. 2558 พนักงานในสถานประกอบการ มีอายุเฉลี่ย ปี
5.	สถานประกอบการแห่งนี้มีการกำหนดข้อบังคับการเกษียณอายุของพนักงานหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี ระบุอายุเกษียณ ปี <input type="checkbox"/> ไม่มี

	[] อื่น ๆ ระบุ
5.	<p>อุปสรรคหรือข้อจำกัดของพนักงานสูงอายุใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการและการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>[] เป็นการเพิ่มต้นทุนในการจ้างแรงงาน</p> <p>[] ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสูงอายุลดลง</p> <p>[] ปัญหาด้านสุขภาพกาย เช่น โรคประจำตัวส่งผลต่อการทำงาน</p> <p>[] ปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น มีความวิตกกังวล เครียด</p> <p>[] มีปัญหาในการใช้งานหรือล้าหลังด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ</p> <p>[] มีความขัดแย้งกับแรงงานต่างวัย เช่น เพิ่มภาระงานให้กับคนอื่น ๆ สื่อสารกันไม่รู้เรื่อง</p> <p>[] ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>[] ขาดการพัฒนาทักษะในการทำงาน</p> <p>[] อื่น ๆ ระบุ</p>
6.	<p>ลักษณะงานที่จ้างพนักงานสูงอายุเป็นอย่างไร</p> <p>[] เป็นงานลักษณะเดิมก่อนที่จะเกษียณอายุ</p> <p>[] เป็นงานใหม่ที่นายจ้างพิจารณาว่าเหมาะสมกับแต่ละบุคคล</p>
7.	<p>สถานประกอบการจ้างพนักงานสูงอายุโดยพิจารณาจากลักษณะบุคลากรแบบใด</p> <p>[] จ้างพนักงานสูงอายุที่เป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการ</p> <p>[] จ้างพนักงานสูงอายุที่มาจากสถานประกอบการอื่น</p> <p>[] จ้างพนักงานสูงอายุแบบใดก็ได้</p>
8.	<p>สถานประกอบการมีลักษณะการจ้างพนักงานสูงอายุหลังเกษียณอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>[] จ้างเป็นพนักงานประจำแบบเต็มเวลา (Full time) โดยขยายอายุเกษียณและกำหนดระยะเวลาที่ขยายการเกษียณอย่างชัดเจน ระบุอายุที่ขยายการเกษียณปี</p> <p>[] จ้างเป็นพนักงานชั่วคราว (Part time มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือทำงานเป็น กะ หรือ Shift)</p> <p>[] จ้างเป็นพนักงานเฉพาะกิจ (ระบุระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานและจ้างงานเป็นช่วงเวลาสั้นๆ หรือ Contract employ) ระบุระยะเวลาของสัญญาจ้าง เดือน/ปี</p> <p>[] จ้างเป็นพนักงานรายวัน (Daily)</p>

9.	<p>สถานประกอบการมีการจ้างพนักงานสูงอายุภายหลังเกษียณทำงานในตำแหน่งงานใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> ที่ปรึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บริหาร</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ/ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร</p> <p><input type="checkbox"/> พนักงานบริการ/พนักงานขาย</p> <p><input type="checkbox"/> คนงาน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ</p>
10.	<p>สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างพนักงานสูงอายุอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> จ่ายตามเกณฑ์ค่าจ้างแรงงานต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> จ่ายโดยลดค่าจ้างลงคิดเป็นร้อยละจากค่าจ้างเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> จ่ายโดยกำหนดค่าจ้างใหม่</p> <p><input type="checkbox"/> จ่ายตามจำนวนชิ้นที่ทำได้</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ</p>
11.	<p>สถานประกอบการกำหนดเวลาทำงานของพนักงานสูงอายุอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> เต็มเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ยืดหยุ่นเวลาทำงานตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงาน</p>
12.	<p>ปัจจุบันสถานประกอบการมีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน of พนักงานอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานตามแผนระยะเวลาดำเนินการที่กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานตามการร้องเรียนของพนักงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานนาน ๆ ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ค่อยได้ทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

13.	<p>สถานประกอบการมีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุอย่างไร</p> <p>[] <u>จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมใหม่</u> โดยครอบคลุมทุกด้าน (ด้านกายภาพ ด้านเคมี ด้านชีวภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม) เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและเพื่อความเหมาะสมต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานแก่พนักงานสูงอายุ</p> <p>[] <u>จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางด้าน</u> ที่เห็นว่าจำเป็นจริง ๆ ต่อการทำงาน of พนักงานสูงอายุ</p> <p>[] <u>คงสภาพแวดล้อมเดิมเอาไว้โดยครอบคลุมทุกด้าน</u> (ด้านกายภาพ ด้านเคมี ด้านชีวภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม) ให้เหมาะสมและสะดวกกับแรงงานในปัจจุบันและเห็นว่าไม่น่าเป็นปัญหาต่อการทำงาน of แรงงานสูงอายุ</p>
14.	<p>สถานประกอบการมีการจัดการสวัสดิการแก่พนักงานสูงอายุอย่างไร</p> <p>[] มีการจัดสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปของสถานประกอบการทุกประการและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>[] มีการจัดสวัสดิการใหม่ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและพนักงานสูงอายุ โดยไม่ละเมิดกฎหมายแรงงาน</p>
15.	<p>สถานประกอบการ <u>จัดสวัสดิการ</u> ให้กับพนักงานสูงอายุ นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>[] ชุดทำงาน</p> <p>[] รถรับส่งพนักงาน</p> <p>[] การบริการด้านอาหาร</p> <p>[] การรักษาพยาบาล</p> <p>[] ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันกลุ่ม</p> <p>[] หอพัก บ้านพัก</p> <p>[] ฌาปนกิจสงเคราะห์</p> <p>[] สันทนาการและกีฬา</p> <p>[] สหกรณ์ หรือชมรมการออม</p> <p>[] โบนัส</p> <p>[] สวัสดิการอื่น ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัว</p> <p>[] เบี้ยขยัน</p> <p>[] อื่น ๆ ระบุ.....</p>

ข้อความคำถามด้านทัศนคติ/แนวคิดของการดำเนินการจ้างพนักงานสูงอายุหลังเกษียณอายุในอนาคต	
16.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ระยะเวลาระหว่างภายหลังเกษียณอายุแล้วกลับเข้าทำงานนานเท่าใด ที่ท่านคิดว่าพนักงานสูงอายุยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงานและท่านใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาจ้างงาน</p> <p>[] ไม่เกิน 3 เดือน [] ไม่เกิน 6 เดือน</p> <p>[] ไม่เกิน 1 ปี [] ไม่เกิน 3 ปี</p> <p>[] อื่น ๆ ระบุ.....</p>
17.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ท่านมีความเห็นว่าพนักงานสูงอายุน่าจะมีข้อดีหรือจุดเด่นใดบ้าง ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการจ้างพนักงานสูงอายุภายหลังเกษียณเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>[] มีความรับผิดชอบในหน้าที่</p> <p>[] มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน</p> <p>[] มีระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์และข้อบังคับ</p> <p>[] มีความอดทนและขยัน</p> <p>[] มีความจงรักภักดีต่อองค์กร</p> <p>[] มีความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ</p> <p>[] เป็นผู้ที่มีทักษะฝีมือแรงงาน</p> <p>[] สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี</p> <p>[] สามารถทำงานร่วมกับพนักงานต่างอายุได้ดี</p> <p>[] สามารถทำผลงานใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไป</p> <p>[] อื่น ๆ ระบุ</p>
18.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ท่านมีความเห็นว่าพนักงานสูงอายุน่าจะมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดใดบ้าง ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการและประสิทธิภาพการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p>[] เป็นการเพิ่มต้นทุนในการจ้างแรงงาน</p> <p>[] ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสูงอายุลดลง</p> <p>[] ปัญหาด้านสุขภาพกาย เช่น โรคประจำตัวส่งผลต่อการทำงาน</p> <p>[] ปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น มีความวิตกกังวล เครียด</p> <p>[] มีปัญหาในการใช้งานหรือล่าช้าทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ</p>

	<input type="checkbox"/> มีความขัดแย้งกับแรงงานต่างวัย เช่น เพิ่มภาระงานให้แรงงานคนอื่น ๆ สื่อสารไม่รู้เรื่อง <input type="checkbox"/> ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ <input type="checkbox"/> ขาดการพัฒนาทักษะในการทำงาน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ
19.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะงานที่จ้างน่าจะเป็นอย่างไร</p> <input type="checkbox"/> เป็นงานลักษณะเดิมก่อนที่จะเกษียณอายุ <input type="checkbox"/> เป็นงานใหม่ที่นายจ้างพิจารณาว่าเหมาะสมกับแต่ละบุคคล
20.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะบุคลากรแบบใดที่น่าจะได้รับการพิจารณาจ้างงาน</p> <input type="checkbox"/> จ้างพนักงานสูงอายุที่เป็นบุคลากรเดิมของสถานประกอบการ <input type="checkbox"/> จ้างพนักงานสูงอายุที่มาจากสถานประกอบการอื่น <input type="checkbox"/> จ้างพนักงานสูงอายุแบบใดก็ได้
21.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ แนวโน้มการจ้างพนักงานสูงอายุน่าจะมีลักษณะอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานประจำแบบเต็มเวลา (Full time) โดยขยายอายุเกษียณและกำหนดระยะเวลาที่ขยายการเกษียณอย่างชัดเจน ระบุอายุที่ขยายการเกษียณปี <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานชั่วคราว (Part time มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือทำงานเป็น กะ หรือ Shift) <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานเฉพาะกิจ (ระบุระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานและจ้างงานเป็นช่วงเวลาสั้นๆ หรือ Contract employ) ระบุระยะเวลาของสัญญาจ้าง เดือน/ปี <input type="checkbox"/> จ้างเป็นพนักงานรายวัน (Daily)
22.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ตำแหน่งงานใดที่มีแนวโน้มว่าท่านจะพิจารณาจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <input type="checkbox"/> ที่ปรึกษา <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ/ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานโรงงานและเครื่องจักร <input type="checkbox"/> พนักงานบริการ/พนักงานขาย <input type="checkbox"/> คนงาน

	[] อื่น ๆ ระบุ
23.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะการจ่ายค่าจ้างพนักงานสูงอายุน่าจะเป็นอย่างไร</p> <p>[] จ่ายตามเกณฑ์ค่าจ้างแรงงานต่อเนื่องจากค่าจ้างเดิม [] จ่ายโดยกำหนดค่าจ้างใหม่</p> <p>[] จ่ายโดยลดค่าจ้างลงคิดเป็นร้อยละจากค่าจ้างเดิม [] จ่ายตามจำนวนขั้นที่ทำได้</p> <p>[] อื่น ๆ ระบุ</p>
24.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ การกำหนดเวลาทำงานของพนักงานสูงอายุน่าจะเป็นอย่างไร</p> <p>[] เพิ่มเวลาทำงานตามกฎหมายแรงงานกำหนด</p> <p>[] ยืดหยุ่นเวลาทำงานตามข้อตกลงร่วมกันและไม่ละเมิดกฎหมายแรงงาน</p>
25.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุน่าจะเป็นอย่างไร</p> <p>[] <u>จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมใหม่</u> โดยครอบคลุมทุกด้าน (ด้านกายภาพ ด้านเคมี ด้านชีวภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม) เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและเพื่อความเหมาะสมต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานแก่พนักงานสูงอายุ</p> <p>[] <u>จัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมบางด้าน</u> ที่เห็นว่าจำเป็นจริง ๆ ต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ</p> <p>[] <u>คงสภาพแวดล้อมเดิมเอาไว้โดยครอบคลุมทุกด้าน</u> (ด้านกายภาพ ด้านเคมี ด้านชีวภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม) ให้เหมาะสมและสะดวกกับแรงงานในปัจจุบันและเห็นว่าไม่น่าเป็นปัญหาต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ</p>
26.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะการจัดการสวัสดิการแก่พนักงานสูงอายุน่าจะเป็นอย่างไร</p> <p>[] มีการจัดสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปของสถานประกอบการทุกประการและเป็นไปตามกฎหมายกำหนด</p> <p>[] มีการจัดสวัสดิการใหม่ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและพนักงานสูงอายุ โดยไม่ละเมิดกฎหมายแรงงาน</p>

27.	<p>หากสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ลักษณะการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานสูงอายุนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดน่าจะมีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> ชุดทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> รถรับส่งพนักงาน</p> <p><input type="checkbox"/> การบริการด้านอาหาร</p> <p><input type="checkbox"/> การรักษาพยาบาล</p> <p><input type="checkbox"/> ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> หอพัก บ้านพัก</p> <p><input type="checkbox"/> ฌาปนกิจสงเคราะห์</p> <p><input type="checkbox"/> สันทนาการและกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> สหกรณ์ หรือชมรมการออม</p> <p><input type="checkbox"/> โบนัส</p> <p><input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่น ๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัว</p> <p><input type="checkbox"/> เบี้ยขยัน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....</p>
ส่วนที่ 4 ทศนคติการเปรียบเทียบความสำคัญระหว่างปัจจัยของแรงงานสูงอายุ	
<p>ให้ท่านเปรียบเทียบปัจจัยความสำคัญของแรงงานสูงอายุเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจจ้างงาน ระหว่างปัจจัยด้านซ้ายกับปัจจัยด้านขวา โดยทำเครื่องหมาย X บนตำแหน่งที่สอดคล้องกับความเห็นของท่านตามระดับความสำคัญ ซึ่งมีเกณฑ์การเปรียบเทียบความสำคัญดังนี้</p> <p style="text-align: center;">1 = สำคัญเท่ากัน 2 = สำคัญกว่าปานกลาง</p> <p style="text-align: center;">3 = สำคัญกว่ามาก 4 = สำคัญกว่าอย่างยิ่ง</p> <p style="text-align: center;">5 = สำคัญกว่ามากที่สุด</p>	
<p>ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม</p> <p>เปรียบเทียบกลิ่นที่ทำให้ท่านรู้สึกสดชื่นโดยทำเครื่องหมาย X บนตำแหน่งที่สอดคล้องกับความเห็นของท่านตามระดับความสำคัญ</p>	

ปัจจัย	ระดับคะแนน 1-5 เลือกปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากกว่าระหว่าง ปัจจัยด้านชายหรือปัจจัยด้านขวา										ปัจจัย	
	5	4	3	2	1	2	3	4	5			
กลืนมะนาว								X				กลืนส้ม
กลืนมะนาว	X											กลืนมะละกอ
กลืนมะนาว					X							กลืนสับปะรด

1. ท่านทำเครื่องหมาย X ในระดับความสำคัญที่ 4 ทางกลืนส้ม หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ากลืนส้มช่วยให้ท่านสดชื่นมากกว่ากลืนมะนาวในระดับอย่างยิ่ง

2. ท่านทำเครื่องหมาย X ในระดับความสำคัญที่ 5 ทางกลืนมะนาว หมายถึง ท่านมีความเห็นว่ากลืนมะนาวช่วยให้ท่านสดชื่นมากกว่ากลืนมะละกอในระดับมากที่สุด

3. ท่านทำเครื่องหมาย X ในระดับความสำคัญที่ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าทั้งกลืนมะนาวและกลืนสับปะรดช่วยให้ท่านสดชื่นเท่ากัน

นิยาม : ปัจจัยของแรงงานสูงอายุ คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของแรงงานสูงอายุที่สถานประกอบการใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจจ้างงาน ประกอบด้วย เพศ การศึกษา ความพร้อมของสภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ประสบการณ์จากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ภาวะรับผิดชอบงาน และความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน

นิยาม : เพศ หมายถึงองค์ประกอบพื้นฐานของประชากรที่บ่งบอกความเป็นชายหรือหญิง ในส่วนแรกของการศึกษาคั้งนี้ยังไม่มีแบ่งแยกเพศว่าเป็นชายหรือหญิงแต่ใช้ปัจจัยด้านเพศเป็นตัวแทนเพศกำเนิดทั้งหมด จากนั้นในส่วนที่สองจะมีเปรียบเทียบความสำคัญของเพศกำเนิดคือ เพศชายและเพศหญิงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

นิยาม : การศึกษา หมายถึงปัจจัยที่บ่งบอกว่าแรงงานสูงอายุเป็นผู้ที่มีการศึกษาจากสถานศึกษาโดยไม่เจาะจงว่าสำเร็จการศึกษาระดับใด

นิยาม : ความพร้อมของสภาพร่างกาย หมายถึงการที่แรงงานสูงอายุมีสุขภาพะทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

นิยาม : ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา หมายถึงแรงงานสูงอายุมีความพร้อมที่จะทำงานตามเวลาที่นายจ้างกำหนด โดยการกำหนดเวลาทำงานยึดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2553

นิยาม : ประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงาน หมายถึงแรงงานสูงอายุมีความชัดเจนและความชำนาญในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเข้าใจในกระบวนการของงาน

นิยาม : ประสิทธิภาพจากการฝึกอบรมและความรู้ในงาน หมายถึงแรงงานสูงอายุมีความชัดเจนและได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

นิยาม : ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ หมายถึงแรงงานสูงอายุมีความรู้ ทักษะ และสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้

นิยาม : ภาวะรับผิดชอบงาน หมายถึงแรงงานสูงอายุมีความสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถคิดวิเคราะห์และคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรับผิดชอบในงาน ซื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อองค์กร ตรงต่อเวลา และมีระเบียบวินัยในการทำงาน

นิยาม : ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน หมายถึงค่าจ้างและสวัสดิการที่นายจ้างของสถานประกอบการต้องจ่ายให้กับแรงงานสูงอายุ

ปัจจัย	ระดับคะแนน 1-5 เลือกปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากกว่าระหว่าง ปัจจัยด้านซ้ายหรือปัจจัยด้านขวา										ปัจจัย
	5	4	3	2	1	2	3	4	5		
เพศ											การศึกษา
เพศ											ความพร้อมของสภาพร่างกาย
เพศ											ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
เพศ											ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน
เพศ											ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน
เพศ											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์
เพศ											ภาระรับผิดชอบงาน
เพศ											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
การศึกษา											ความพร้อมของสภาพร่างกาย
การศึกษา											ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
การศึกษา											ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน
การศึกษา											ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน
การศึกษา											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์
การศึกษา											ภาระรับผิดชอบงาน
การศึกษา											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน

ปัจจัย	ระดับคะแนน 1-5 เลือกปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากกว่าระหว่าง ปัจจัยด้านซ้ายหรือปัจจัยด้านขวา										ปัจจัย
	5	4	3	2	1	2	3	4	5		
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ภาระรับผิดชอบงาน
ความพร้อมของสภาพร่างกาย											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา											ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา											ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา											ภาระรับผิดชอบงาน
ความพร้อมในการทำงานเต็มเวลา											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน											ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน
ประสบการณ์และความชำนาญใน การทำงาน											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์

ปัจจัย	ระดับคะแนน 1-5 เลือกปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญ มากกว่าระหว่าง ปัจจัยด้านซ้ายหรือปัจจัยด้านขวา										ปัจจัย
	5	4	3	2	1	2	3	4	5		
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน											ภาระรับผิดชอบงาน
ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน											ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์
ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน											ภาระรับผิดชอบงาน
ประสบการณ์การฝึกอบรมและ ความรู้ในงาน											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์											ภาระรับผิดชอบงาน
ความสามารถด้านการใช้ คอมพิวเตอร์											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน
ภาระรับผิดชอบงาน											ความสามารถของนายจ้างในการ จ่ายค่าตอบแทน

(ต่อ)

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อการจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ผู้วิจัยจึงขอแยกลักษณะของเพศออกเป็น เพศชายและเพศหญิง

ให้ท่านเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านชายกับปัจจัยด้านขวา โดยทำเครื่องหมาย X บนตำแหน่งที่สอดคล้องกับความเห็นของท่านตามระดับความสำคัญดังเช่นด้านบน

ปัจจัย	ระดับคะแนน 1-5										ปัจจัย
	เลือกปัจจัยที่ท่านให้ความสำคัญมากกว่าระหว่าง ปัจจัยด้านชายหรือปัจจัยด้านขวา										
	5	4	3	2	1	2	3	4	5		
เพศชาย											เพศหญิง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

สมการในการวิเคราะห์ multinomial logistic regression

ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Multinomial Logistic Regression จำเป็นต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ต้องไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยเลือกใช้วิธี Crosstabs และ Pearson Chi-Square เป็นตัวทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปร 2 ตัว ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันค่า p-value จะน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นตัวแปรในแต่ละสมการจึงได้ผ่านการตรวจสอบแล้วว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังแสดงในตารางที่ ข-1

ตารางที่ ข- 1 สมการทางเลือก โดยระบุตัวแปรอิสระ (X) ในแต่ละสมการ

สมการ	รายละเอียดตัวแปรอิสระในแต่ละสมการ
S1	กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน
S2	ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน เพศของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน
S3	กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ตำแหน่งของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน ทุนจดทะเบียน สัดส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน
S4	ระยะเวลาที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพศของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจ้างแรงงาน สถานการณ์การจ้างแรงงานสูงอายุในปัจจุบัน ทุนจดทะเบียน สัดส่วนทุนจดทะเบียนต่อจำนวนพนักงาน

ตารางที่ ข- 2 ตัวแปรตาม (Y) ในการศึกษา หมายถึงปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างแรงงานวัยทำงาน วัยปลาย

ตัวแปร	รายละเอียด
Y1	Exp : ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน
Y2	Res : ภาระรับผิดชอบงาน
Y3	Fit : สภาพร่างกาย
Y4	Pay : ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน
Y5	Tra : ประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน

Y6	Tim : ความสามารถในการทำงานเต็มเวลา
Y7	Com : ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์

ตารางที่ ข- 3 การให้ความหมายของระดับตัวแปรตาม

ตัวแปร Y	รายละเอียดระดับความสำคัญ
9	สำคัญที่สุด
8	สำคัญกว่าอย่างยิ่ง
7	สำคัญกว่ามาก
6	สำคัญมาก
5	สำคัญกว่าปานกลาง
4	สำคัญปานกลาง
3	สำคัญน้อย
2	สำคัญน้อยกว่า
1	สำคัญน้อยที่สุด

ตารางที่ ข- 4 ค่านัยสำคัญ (Sig.) และค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ (Pseudo R²)
เพื่อใช้เป็นสมการในการศึกษา

สมการ ตัวแปร	S1		S2		S3		S4	
	Sig.	Pseudo R ²	Sig.	Pseudo R ²	Sig.	Pseudo R ²	Sig.	Pseudo R ²
Y1	0.039*	31.5	0.071*	23.3	0.110	25.5	0.169	17.3
Y2	0.061*	30.3	0.094*	22.7	0.061*	27.2	0.266	15.9
Y3	0.035*	39.8	0.017*	33.3	0.069*	34.1	0.035*	27.3
Y4	0.623	24.8	0.233	22.8	0.474	23.3	0.398	17.0
Y5	0.079*	29.6	0.060*	23.7	0.064*	27.0	0.099*	18.9
Y6	0.356	28.2	0.158	24.2	0.452	23.6	0.447	16.3
Y7	0.545	21.9	0.159	20.9	0.530	19.2	0.163	17.5

* ระดับนัยสำคัญ 0.1

จากตารางที่ ข-4 พบว่าสมการที่ 1 เป็นสมการต้นแบบที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถพยากรณ์โอกาสการให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยหลักเพื่อใช้พิจารณาจ้างงานประชากรวัยทำงานวัยปลาย ได้

อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.1 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านความพร้อมของสภาพร่างกาย และปัจจัยด้านประสบการณ์การฝึกอบรมและความรู้ในงาน รวมทั้งในสมการที่ 1 นี้มีค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของสมการ (Pseudo R²) ดีที่สุด



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล เรืออากาศโทหญิงพิมพรรณ วิเศษศรี
 วัน เดือน ปีเกิด 9 มกราคม พ.ศ. 2523
 ที่อยู่ปัจจุบัน 9/326 หมู่บ้านภาววัลย์ แขวงสายไหม เขตสายไหม จังหวัด
 กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 พยาบาลศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับสอง คณะพยาบาล
 ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2554 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการความขัดแย้ง) คณะ
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2558 รัฐศาสตรบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY