



การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับ
แรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

โดย

เดชา

จันทร์ศิริ

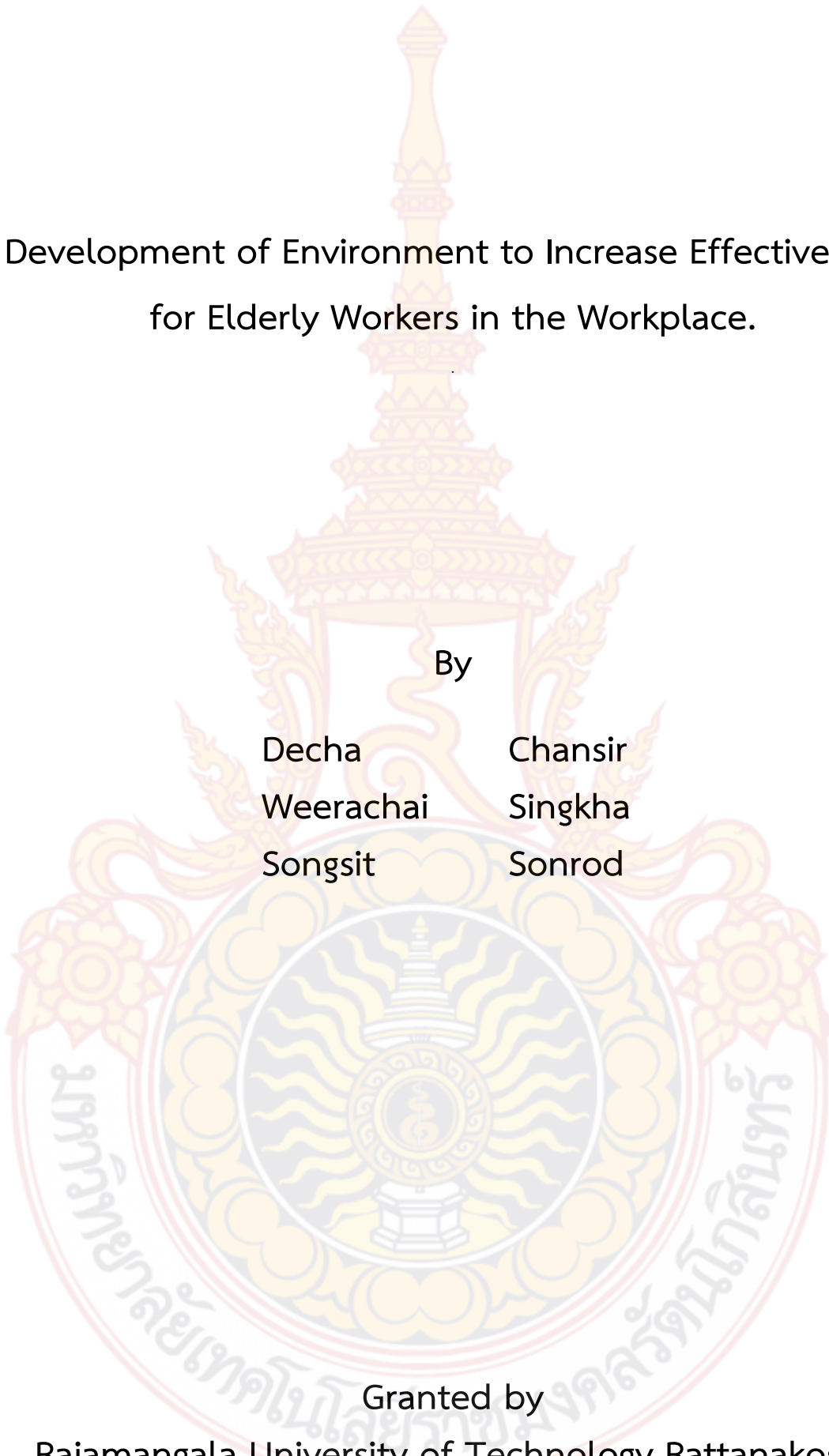
วีรชัย

สิงห์คา

ทรงสิทธิ์

สอนรอด

สนับสนุนงบประมาณโดย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ประจำปีงบประมาณ 2561



Development of Environment to Increase Effectiveness
for Elderly Workers in the Workplace.

By

Decha

Chansir

Weerachai

Singkha

Songsit

Sonrod

Granted by

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Fiscal year 2018

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก งบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2561 ขอขอบพระคุณคณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่เอื้อเฟื้อสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆสำหรับทำวิจัย รวมทั้งสถานประกอบการต่างๆในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลที่ให้ข้อมูลในการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เดชา จันทร์ศิริ และคณะ

มีนาคม 2562



บทคัดย่อ

- รหัสโครงการ** : A 19/2561
- ชื่อโครงการ** : การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ
- ชื่อนักวิจัย** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา จันทร์ศิริ, ดร.วีรชัย สิงห์คา และนายทรงสิทธิ์ สอนรอด

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 116 คน แบ่งเป็นพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการมากที่สุดเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69 ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67 อาชีพพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 44.8 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 ผลการวิจัยพบว่า การมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไปซึ่งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ส่วนในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่า การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี เช่น ส่งเสริมทางด้าน การแพทย์ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือการให้ทุนการศึกษาบุตร และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสูงอายุในสถานประกอบการ

- คำสำคัญ** : สภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพ แรงงานสูงอายุ
- E-mail Address** : decha.c@rmutr.ac.th
- ระยะเวลาโครงการ** : ตุลาคม 2560 - กันยายน 2561

Abstract

Code of project : A 19/2561
Project name : Development of Environment to Increase Effectiveness for Elderly Workers in the Workplace.
Researcher : Asst. Prof. Decha Chansir, Dr.Weerachai Singkha, and Mr.Songsit Sonrod

This research is to study the development of the environment to increase work efficiency for elderly workers in the workplace in Bangkok and metropolitan area around Bangkok. In this research the sample group consists of 116 people including the government employees, state enterprise employees, company workers, factory worker and those involved in other areas. The result of research shows that 69 percent of older workers in the workplace are female, 41.4 percent of them is between the ages of 61 and over. 67 percent of the sample has a bachelor's degree qualification, 44.8 percent works as a company employee, and 37.9 percent has work experience in the range of 31-40 years. From interviewing the sample it is found that the good health of that person is important to help promote the good performance of personnel in the elderly. The suitable environment for increasing work efficiency must be a work environment that is safe for life and property of workers. There is a prevention of accidents that occur from work as well as clean and hygienic working environment, no dust, no loud noise which will result in good physical and mental health of the workers and helps increase good work efficiency. In terms of increasing the efficiency of the organization and management, it is found that the welfare and benefits can help increase work efficiency. Having good welfare and benefits includes a medical promotion extra money (bonuses) or providing scholarships for children together with development and promotion of learning for employees. This can increase in the work efficiency of the elderly workers in the workplace.

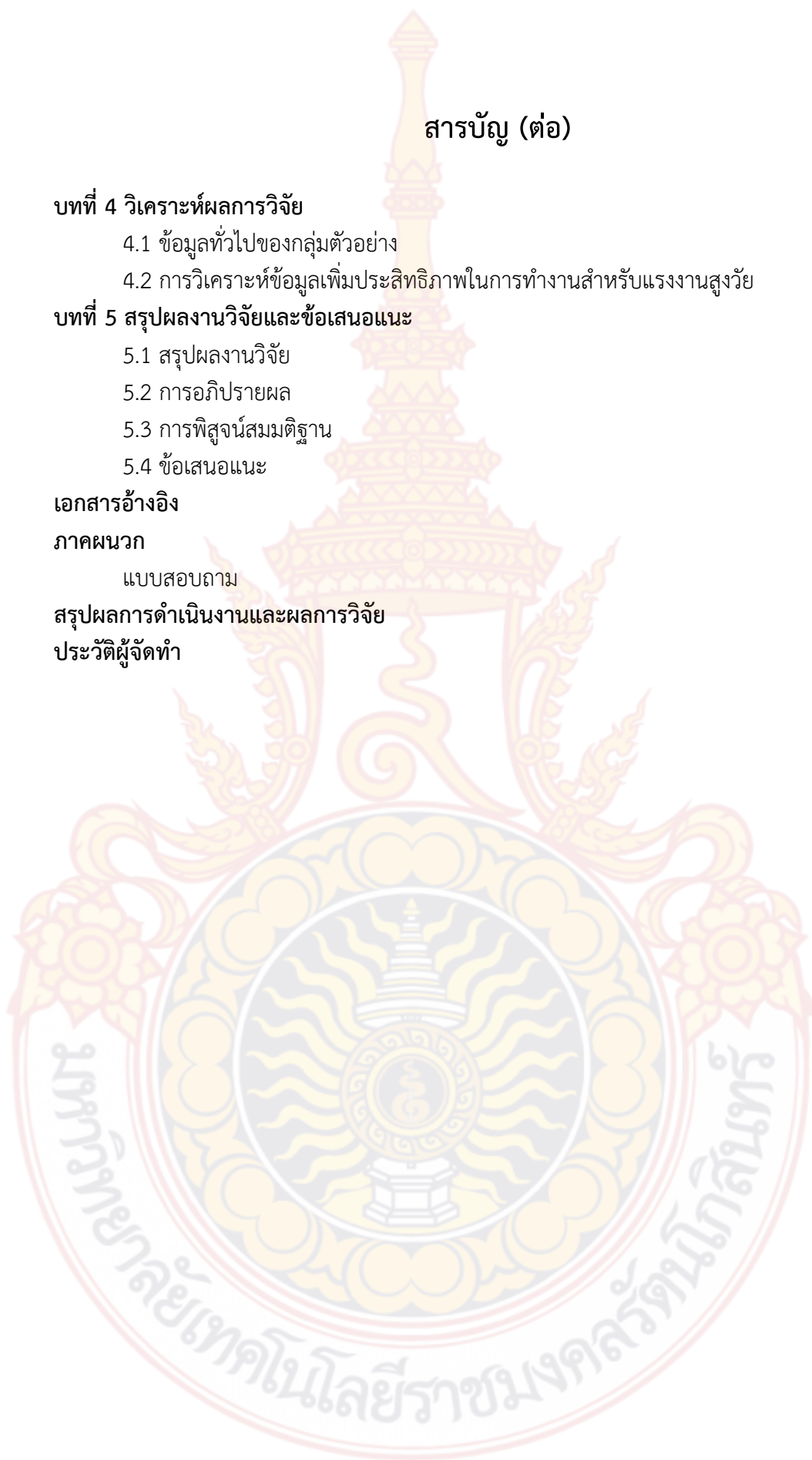
Keywords : environment, effectiveness, elderly workers
E-mail Address : decha.c@rmutr.ac.th
Period of Project : September 2017- October 2018

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขต	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดกับสภาพแวดล้อม	5
2.2 ผู้สูงอายุ	6
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	8
2.4 แรงงานผู้สูงอายุ	11
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	20
3.1 ศึกษาทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	20
3.2 ศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานสูงวัยสามารถปฏิบัติงาน	20
3.3 ศึกษาสถานประกอบการ	20
3.4 ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	20
3.5 วิเคราะห์และประเมินผลไปตามหลักสถิติ	21

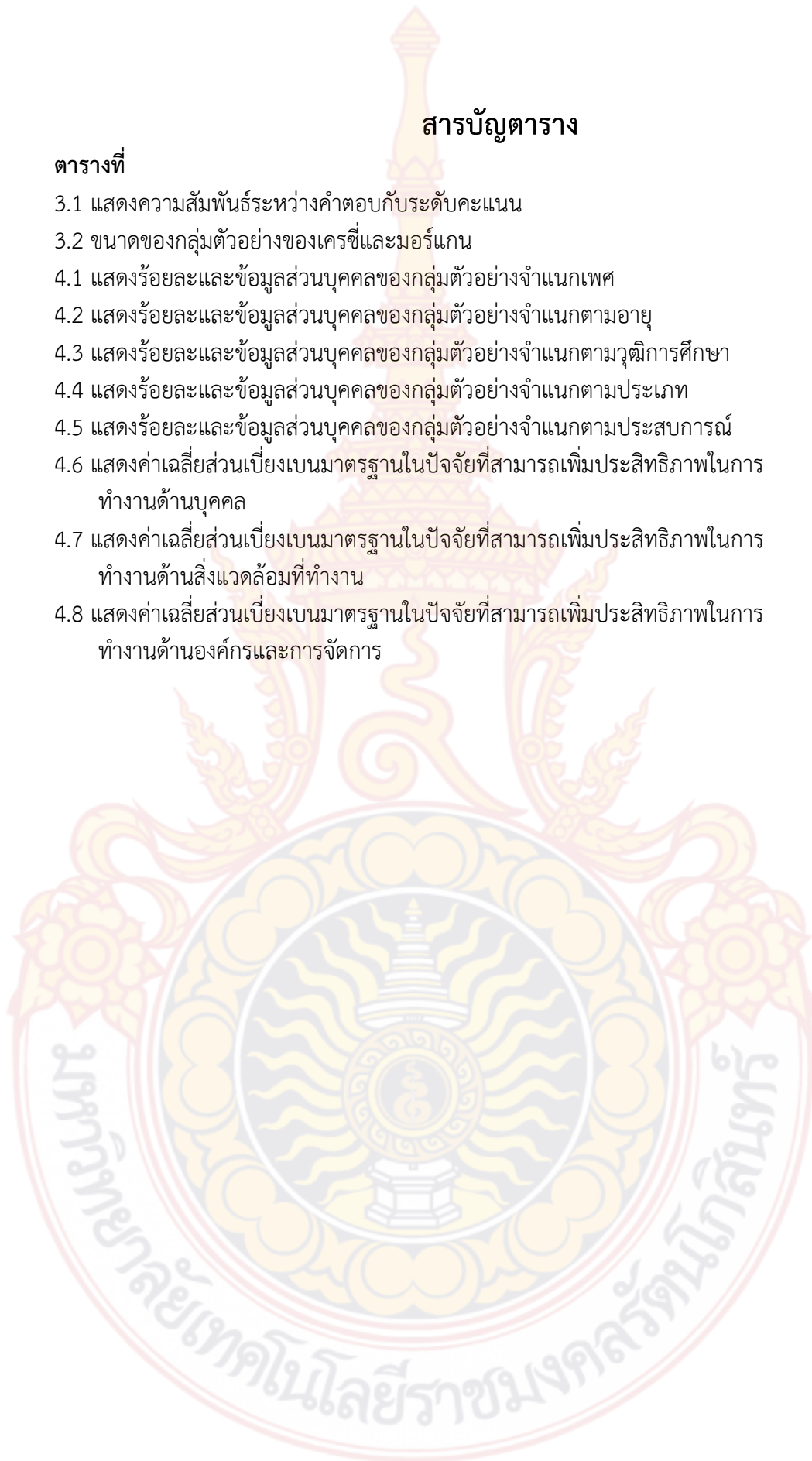
สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 วิเคราะห์ผลการวิจัย	30
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานสูงวัย	34
บทที่ 5 สรุปผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะ	38
5.1 สรุปผลงานวิจัย	38
5.2 การอภิปรายผล	39
5.3 การพิสูจน์สมมติฐาน	39
5.4 ข้อเสนอแนะ	39
เอกสารอ้างอิง	41
ภาคผนวก	42
แบบสอบถาม	43
สรุปผลการดำเนินงานและผลการวิจัย	47
ประวัติผู้จัดทำ	54



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบกับระดับคะแนน	28
3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครื่องซีและมอร์แกน	29
4.1 แสดงร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกเพศ	30
4.2 แสดงร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	31
4.3 แสดงร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	32
4.4 แสดงร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภท	32
4.5 แสดงร้อยละและข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์	33
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจุบันที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านบุคคล	34
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจุบันที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	35
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจุบันที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ	36



สารบัญรูปภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	21
4.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง	31
4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง	31
4.3 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.4 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง	33
4.5 ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.6 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร	35
4.7 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	36
4.8 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในหลายๆ องค์กร หากมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมก็ช่วยให้ เกิดการสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งนวัตกรรมได้ ยกตัวอย่างเช่น มีการจัดโครงการ ประกวดนวัตกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างบรรยากาศ การแข่งขัน ส่งเสริมให้พนักงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้ความเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงาน เน้นบรรยากาศการทำงานที่ สนุกสนาน มีอิสระ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตัว เขตพื้นที่ทำงานที่รองรับความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ นอกจากสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีอีกตัวบ่งชี้หนึ่งซึ่งแสดงถึงการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น คนทำงานในวัยสูงอายุจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุคนทำงาน เช่น จากเดิม 60 ปีเพิ่มเป็น 65 ปี [1] คนทำงานกลุ่มผู้สูงอายุนี้ มีข้อแตกต่างจากคนทำงานวัยหนุ่มสาวทั่วไปหลายประการ ซึ่งเป็นทั้งข้อเด่นและข้อด้อย โดยทั่วไปแล้วคนเราจะมีสมรรถภาพร่างกายสูงสุดที่อายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเสื่อมถอยลง โดยมักจะเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ที่อายุประมาณ 40 - 50 ปี [2] อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็เริ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่อายุ 20 - 25 แล้ว [3] การกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะเรียกได้ว่า “สูงอายุ” จึงไม่มีการกำหนดเป็นเกณฑ์ชัดเจน หากจะยึดตามความเสื่อมของสภาพร่างกายแล้ว ก็อาจประมาณการได้ว่า คนเราเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเมื่ออายุได้ประมาณ 45 ปีขึ้นไป สภาพสุขภาพของผู้สูงอายุแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ การดูแลตนเอง รวมทั้งงานที่ทำในอดีต [4]

การศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่มีข้อบ่งชี้ว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกว่าตนทำงานที่ไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุอยู่แล้ว คนงานสูงอายุทำงานได้ช้ากว่า ตัดสินใจได้ช้ากว่า คนหนุ่มสาว แต่อย่างไรก็ตาม ผลการตัดสินใจมักจะมี ความถูกต้องมากกว่า และทำงานได้ถูกต้องมากกว่า (more accurate) ในเรื่องการเรียนรู้และการทำงานของสมอง คนสูงอายุอาจคิดได้ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้มากขึ้น มีความยากลำบากมากขึ้นในการทำงานของสมองเรื่องการคิดเชื่อมโยงเหตุผล (inductive reasoning) ความมีสมาธิจดจ่อกับเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง (selective attention) การทำงานสองอย่างพร้อมกัน (dual-task activities) และการประมวลผลข้อมูลจะช้าลง (information processing) ส่วนการทำงานของสมองในเรื่องภาษา (vocabulary) ดูเหมือนจะไม่ได้

เสื่อมลงตามอายุ ถึงแม้การทำงานบางอย่างของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ “ ประสบการณ์ ” และ “ ความชำนาญ ” มาทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนในการพัฒนาบุคลากรมากในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ โดยนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษามุมมองโดยใช้ผลการประเมินจากสถานประกอบการด้านความต้องการทางด้านสิ่งแวดล้อมของแรงงานสูงอายุ โดยเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์มุมมองดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยกลับมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุในด้านแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ความสำเร็จในงานของบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแรงงานผู้สูงอายุ ตลอดจนนำไปใช้ในการศึกษาต่อยอดความรู้ได้ต่อไปในอนาคต เนื่องจากในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าคนงานสูงอายุจะลาออกจากงานน้อยกว่า อุทิศตนเองให้งานมากกว่า สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า และหยุดงานน้อยกว่า ซึ่งนับได้ว่าเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังสามารถช่วยส่งเสริมโอกาสการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนายจ้างในภาคเอกชน ให้ตระหนักถึงรู้ความสามารถของแรงงานสูงอายุ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

1.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมการทำงาน กับประสิทธิภาพในงานของแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

1.2.3 ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในสถาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในสถานประกอบการ และศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ตัวแปรต่างๆ มีต่อความสำเร็จในแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีขอบเขตของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปริมณฑลซึ่ง ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร , นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี

1.3.1 ศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงาน เช่น งานบริการ, การจัดการ, งานสายการผลิต, การสื่อสารและอุตสาหกรรมชุมชน ในการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

1.3.2 สถานประกอบการที่ศึกษาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และอุตสาหกรรมชุมชน จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

1.3.3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้น

การเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ ความสร้างสรรค์ในงานของแรงงานผู้สูงอายุ

1.3.4 การวิเคราะห์และประเมินผลเป็นไปตามหลักสถิติ

1.3.5 วิเคราะห์และสรุปผลเพื่อจัดทำรายงานการวิจัย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

1.4.2 เป็นฐานข้อมูลการวิจัย เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาแรงงานผู้สูงอายุให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และสามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้สูงอายุ ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

1.4.3 สามารถพัฒนาแรงงานผู้สูงอายุและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการขยายโอกาสการทำงาน

1.4.4 สามารถนำผลงานวิจัยที่ได้จากการวิจัยนำไปเผยแพร่บทความทางวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างๆ

1.4.5 เป็นการส่งเสริมนักวิจัยให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาวิจัย ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 การพัฒนา (Development)

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีก็ไม่

เรียกว่าการพัฒนา ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Development” แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นต่างๆ ไปสู่ลำดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมไปกว่าเดิม

โดยสรุป การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญก้าวหน้าลักษณะการพัฒนาการพัฒนาดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่

1.5.1.1 การพัฒนาทางเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาทางด้านการผลิต การจำหน่าย การแลกเปลี่ยน การลงทุน

1.5.1.2 การพัฒนาทางสังคม หมายถึง การพัฒนาทางด้านจิตใจ แบบแผนพฤติกรรม รวมทั้งความสัมพันธ์ของคนในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม

1.5.1.3 การพัฒนาทางการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สร้างกระบวนการปกครองให้เป็นประชาธิปไตย และประชาชนภายในประเทศมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย เป็นต้น

1.5.2 สภาพแวดล้อม (Environment)

หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

1.5.3 แรงงานผู้สูงอายุ (Elderly Worker)

หมายถึง มีผู้อธิบายความหมายของ “แรงงานสูงอายุ” ในทางการแพทย์ว่า หมายถึง ผู้ทำงานที่มี อายุอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและจิตใจอย่างมากซึ่งส่งผลเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นสมรรถนะของการทำงาน ในตลอดช่วงอายุการทำงานทั้งหมด ในมิติทางอาชีพอนามัยจึงได้กำหนดเกณฑ์แรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุ 40-45 ปี ขึ้นไป (สมเกียรติ ศิริรัตนพฤกษ์, 2559) กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุของประเทศต่าง ๆ กำหนดค่าจำกัด ความไว้แตกต่างกันออกไป เช่น Age Discrimination in Employment Act ของสหรัฐอเมริกา บัญญัติว่า กฎหมายนี้ครอบคลุมถึงแรงงานสูงอายุซึ่งเป็นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป (Suinda, 2015) บางประเทศก็กำหนดไว้เฉพาะอายุสำหรับการเกษียณ เช่น กฎหมายญี่ปุ่น กำหนดไว้ที่ 65 ปี (Mitani, 2012) หรือ กฎหมายสิงคโปร์ กำหนดไว้ที่ 62 ปี (Foo, 2009) แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของไทยมิได้กำหนดนิยามของแรงงานสูงอายุและอายุสำหรับการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ แรงงานสูงอายุ มีความหมายกว้างกว่าแรงงานที่เกษียณอายุ (retire workers) เพราะ แรงงานเกษียณอายุหมายถึงแรงงานที่พ้นจากการทำงานเมื่อครบอายุที่กำหนดไว้ โดยกฎหมายหรือ โดยข้อบังคับการทำงานของสถานประกอบการ แต่หากยังคงทำงานอยู่ต่อไปหรือกลับเข้ามาสู่ ตลาดแรงงานอีก ย่อมถือว่าเป็นแรงงานสูงอายุ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีใช้แรงงานหนุ่มสาว แต่เป็นแรงงานที่พ้น วัยหนุ่มสาวแต่ยังอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งรวมถึงแรงงานที่เกษียณอายุแล้วกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ เพื่อนำผลการวิจัยกลับมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้สูงวัยในด้านแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ รวมทั้งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงวัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ ของแรงงานผู้สูงวัย โดยใช้การค้นคว้าจากบทความวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงาน หรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขอีกด้วย และในส่วนนี้ขอแนะนำ ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือ

2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม โดยกล่าวถึงความสำคัญ และความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ อรุณรักษ์ธรรม (2536, หน้า 243) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็น บรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน บุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ทัศนคติค่านิยม ปทัสถาน และ ความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ อุทัย เลหาวิเชียร (2543, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของงาน คือ สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ ลูกค้ำ คู่แข่งขัน ผู้ผลิต และหน่วยงานควบคุม พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 115) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่นอกองค์การ อันได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพการเมือง ลักษณะของสังคม โครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยาและวัฒนธรรม ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 123) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของ องค์การ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์การและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ 10 ในการปรับปรุงเทคโนโลยีการสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 69) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายใน คือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การและสามารถควบคุมได้คือ ระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ สิ่งอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรมองค์การ Robbins (1990, p. 206) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อม (environment) ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การ คือ เป็นภาพรวมทั้งหมด ส่วนองค์การถือว่า เป็น ส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์การจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย จากความหมายของ

สภาพแวดล้อมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิต หรือที่สามารถสัมผัสจับต้องได้และไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานและ ผู้เรียน

2.1.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและ สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ตัวกำหนดทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่

2.1.2 โอกาสและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีต่อความสัมพันธ์โอกาสเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิด พฤติกรรมเข้มแข็งขึ้น สิ่งเร้าบางอย่างอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ เช่น นักเรียนยกมือเพื่อตอบปัญหาของครูคร่อมองเห็นและเรียกตอบ นักเรียนก็จะมีกำลังใจและ มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้นตอบปัญหาของครูแต่นักเรียนไม่มีโอกาสได้ตอบปัญหาเลยเพราะ ครูมองไม่เห็น ทำให้นักเรียนเหนื่อยหน่ายที่จะยกมือ ต่อไปอาจจะไม่ยกมือ ไม่คิดตอบเลยก็ได้

2.1.3 คุณสมบัติต่างๆ ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพคุณสมบัติของกายภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความซับซ้อน ความง่าย ลักษณะกำกวม เหล่านี้จะมีผลกระทบ ต่อการรับรู้การรู้สึก การเรียนรู้การจำ การคิด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้นได้

2.1.4 ตำแหน่งของสภาพแวดล้อม ตำแหน่งของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมก่อให้เกิด พฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย เช่น นักเรียนที่นั่งห่างไปด้านหลังย่อมมีโอกาสที่จะแอบหลับ หรือ แอบลอกงานเพื่อนได้มากกว่านักเรียนที่นั่งแถวหน้า นักเรียนที่นั่งแถวหน้าและกลางๆ ห้องมีความสนใจได้ตอบกับครูมากกว่านักเรียนที่นั่งอยู่ริมด้านหลังห้อง (อรพินทร์ ประสิทธิ์รัตน์, 2533, หน้า 12)

2.2 ผู้สูงอายุ

2.2.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

คำที่ใช้เรียกบุคคลว่า คนแก่ คนชราหรือผู้สูงอายุนั้น โดยทั่วไปเป็นคำที่ใช้เรียกบุคคลที่มีอายุมาก ผมหงอก หน้าตาเหี่ยวเฉา การเคลื่อนไหวเชื่องช้า พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายคำว่า “ชรา” ว่าแก่ด้วยอายุ, ชำรุดทรุดโทรม แต่คำนี้ไม่เป็นที่ยอมรับมากนักโดยเฉพาะ ในกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มนักวิชาการ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าคำนี้ ก่อให้เกิดความหดหู่ใจและความ ถดถอย สิ้นหวัง ดังนั้นที่ประชุมคณะผู้อาวุโส โดยมี พล.ต.ต.หลวงอรรถสิทธิสุนทร เป็นประธาน จึงได้กำหนดคำให้เรียกว่า ผู้สูงอายุ ขึ้นแทนตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2512 เป็นต้นมา ซึ่งคำนี้ได้ให้ ความหมายที่ยกยอให้เกียรติ แต่ผู้ที่ชราภาพว่าเป็นผู้ที่สูงทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ด้วย (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. 2544: 8-9)

ต่อมาคำว่าผู้สูงอายุจึงได้รับการยอมรับจากสังคมและตัวผู้ที่เป็นผู้สูงอายุมากขึ้น บุคคลต่าง ๆ ในสังคมก็ได้ให้นิยามความหมายของผู้สูงอายุไว้อย่างมากมาย ดังนี้

กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย (จันทร์เพ็ญ เนียมอินทร์. 2539: 8; อ้างอิง จากกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย. 2525: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้สูงอายุ หมายถึง การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะสุดท้ายของชีวิตอายุของมนุษย์ ซึ่งเริ่มตั้งแต่เกิดและดำเนินต่อไปจนสิ้นอายุขัยของสิ้นมีชีวิตนั้น ๆ และกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ

ชุตินา เจริญกุล (2531: 12) ให้ความหมายว่าผู้สูงอายุว่า หมายถึง สภาวะที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีความอ่อนแอทางร่างกายและจิตใจ อาจเจ็บป่วยหรือความพิการเกิดรวมเป็นวัยที่เกิด การเปลี่ยนแปลงสู่ความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจ การเปลี่ยนแปลงจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และภาวะโภชนาการ และการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล

ศรีธรรม ธนะภูมิ (2535: 31) กล่าวว่า ผู้สูงอายุหรือวัยชรา เริ่มตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป ภาวะชรา มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับการบำรุงรักษา พันธุกรรม และการพัฒนาใน อดีตวัยชราเป็นระยะสุดท้ายของชีวิตอาจยาวนาน 10-20 ปี หรือมากกว่านั้น แตกต่างกันไปถ้ามีการเตรียมตัวเตรียมใจก่อนเข้าสู่วัยนี้ล่วงหน้ามาตั้งแต่วัยกลางคน จะสามารถปรับตัวรับบทบาทของวัยชราได้ตามสมควรแก่ฐานะ วัยสูงอายุเป็นวัยของการพักผ่อนอย่างสงบ มีการพัฒนาจิตใจ สามารถปรับตัวต่อสภาพต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างภาคภูมิใจ

ประพิณ วัฒนกิจ (2531: 8) ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นวัยที่พ้นจากการทำงานของทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือสำนักงานของภาคเอกชนบางแห่ง โดยทั่วไปผู้ที่ก้าวสู่วัยนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาอย่างเห็นได้ชัด

ละออง สุวิทยาภรณ์ (2534: 1) กล่าวว่า การที่จะกำหนดว่าเริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเมื่อใด ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกาถือเอาอายุ 65 ปี กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียถือเอาอายุ 67 ปี สำหรับประเทศไทยได้กำหนดว่าผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามเกณฑ์การปลดเกษียณ ซึ่งตรงกับที่ประชุมสมัชชาโลก ว่าด้วยเรื่อง ผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย ในปีพ.ศ.2525 ตกลงใช้อายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์มาตรฐานโลกในการกำหนดผู้ที่เรียกว่าเป็นผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นวัยที่มีประสบการณ์ในชีวิตมากมาย อยู่ในช่วงที่ชีวิตมีการเสื่อมถอยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ และเป็นผู้ซึ่งสมควรได้รับการยกย่องเทิดทูน ช่วยเหลือ และดูแลให้มีความสุข

2.2.2 การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ

การแบ่งกลุ่มของผู้สูงอายุ นั้นได้มีผู้ที่แบ่งผู้สูงอายุไว้หลายคน โดยมักจะแบ่งออกตามลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

ศรีเรือน แก้วกังวาล ได้กล่าวถึงการแบ่งกลุ่มของผู้สูงอายุ ตามลักษณะของจิตสังคมและชีววิทยา โดยแบ่งช่วงสูงอายุออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540: 514; อ้างอิง จาก Craig. 1991; Hoffman et al. 1988)

2.2.2.1 ช่วงไม่ค่อแก่ (the young – old)

ช่วงนี้ อายุประมาณ 60-69 ปี เป็นช่วงที่คนต้องประสบกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เป็นภาวะวิกฤตหลายด้าน เช่น การเกษียณอายุ การจากไปของมิตรสหาย คู่ครอง รายได้ลดลง การสูญเสียตำแหน่งทางสังคม โดยทั่ว ๆ ไปช่วงนี้บุคคลยังเป็นคนที่แข็งแรง แต่อาจต้องพึ่งพิงผู้อื่นบ้าง อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีการศึกษาสูง รู้จักปรับตัว ช่วงนี้ยังเป็นช่วงที่เราจะมีสมรรถภาพด้านต่างๆ ใกล้เคียงกับคนหนุ่มสาวมาก การปรับตัวในช่วงนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรใช้แบบ “engagement” คือยังเข้าร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมทั้งในครอบครัวและนอกครอบครัว

2.2.2.2 ช่วงแก่ปานกลาง (the middle-aged old)

อายุประมาณตั้งแต่ 70-79 ปี เป็นช่วงที่คนเริ่มเจ็บป่วย เพื่อนและสมาชิกในครอบครัวที่อายุใกล้เคียงกันอาจเริ่มล้มหายตายจากมากขึ้น เข้าร่วมกิจกรรมของสังคมน้อยลง การปรับตัวในระยะนี้มักเป็นไปในรูปแบบ “disengagement” คือไม่ค่อยยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมของครอบครัวและสังคมมากนักอีกต่อไป

2.2.2.3 ช่วงแก่จริง (the old-old)

อายุประมาณ 80-90 ปี ผู้มีอายุยืนถึงระดับนี้ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมยากขึ้น เพราะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับคนอายุถึงขั้นนี้ต้องมีความเป็นส่วนตัวมากขึ้น ไม่วุ่นวาย แต่ก็ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ยังกระตุ้นความมีสมรรถภาพในแง่ต่าง ๆ ตามวัย (both privacy and stimulating) ผู้สูงอายุนี้อาจต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากกว่าในวัยที่ผ่านมา เริ่มย้อนนึกถึงอดีตมากยิ่งขึ้น

2.2.2.4 ช่วงแก่จริง ๆ (the very old-old)

อายุประมาณ 90-99 ปี ผู้มีอายุยืนถึงระดับนี้มีจำนวนค่อนข้างน้อย ความรู้ต่าง ๆ ด้านชีววิทยา สังคม และจิตใจของคนวัยนี้ยังไม่มีการศึกษามากนัก แต่อาจกล่าวได้ว่าเป็นระยะที่มักมีปัญหาทางสุขภาพ ผู้สูงอายุนี้อาจควรทำกิจกรรมที่ไม่ต้องมีการแข่งขัน ไม่ต้องมีการบีบคั้นเรื่องเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ ควรทำกิจกรรมอะไร ๆ ที่พอออกพอใจและอยากทำในชีวิต สำหรับผู้สูงอายุ กลุ่มนี้ได้พบผ่านวิกฤตต่าง ๆ ของชีวิตมาแล้วด้วยดีมากมาย จะเป็นคาบระยะแห่งความสุขสงบ พอใจในตนเอง

ประชากรในกลุ่มผู้สูงอายุทุกช่วงวัยนี้มีตั้งแต่ผู้ยังมีสมรรถภาพ เต็มไปด้วยความรู้ ความคิด ความเชี่ยวชาญ ความมีชีวิตชีวาเรื่อยไปถึงผู้ที่มีปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ สุขภาพ สังคม ไปจนถึงผู้แก่หง่อมที่ช่วยตนเองไม่ได้ และ/หรือผู้ที่เลอะเลือน

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุนั้นได้มีผู้คิดและผู้ที่นำมาปรับปรุงแนวคิดต่าง ๆ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีทฤษฎีหรือแนวคิดต่าง ๆ ที่แบ่งได้ดังนี้ (อาภากร ชัยสุริยา. 2543: 13-17)

2.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความชราด้านชีววิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุแห่งความชราของสังขาร มี 4 ชนิด คือ

2.3.1.1 ทฤษฎีทำลายตนเอง (Autoimmunity Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความชรา เกิดจากร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันปกติที่น้อยลงพร้อมกับมีการสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตนเองมากขึ้น การสร้างภูมิคุ้มกันปกติที่น้อยลงจะทำให้ร่างกายต่อสู้เชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้ไม่ดี ทำให้เกิดความเจ็บป่วยง่าย และเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็มักจะรุนแรงเป็นอันตรายต่อชีวิต การสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตนเองขึ้นมากเป็นผลร้ายต่อชีวิต โดยมักจะไปทำลายเซลล์ของร่างกายเอง ถ้าเซลล์นั้นเป็นเซลล์ชนิดที่เจริญแล้ว ไม่มีการแบ่งตัวใหม่ก็จะเป็นอันตรายอย่างยิ่งยวดต่อสังขาร

2.3.1.2 ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเซลล์มีการทำงาน อย่างต่อเนื่องกัน โดยมีการทำงานร่วมกันของ D.N.A. และ R.N.A. เพื่อสังเคราะห์โปรตีนเมื่อ

คนหรือสัตว์มีอายุมากขึ้น ยีนของผู้นั้นจะค่อยๆเกิดความผิดปกติ กล่าวคือ มีการส่งต่อข้อมูลทางพันธุกรรม (Genetic Code) ผิดพลาดไปจากเดิม ความผิดปกตินี้จะค่อย ๆ มากขึ้นจนถึงจุดหนึ่งที่ทำให้เซลล์ต่าง ๆ ของร่างกายเสื่อมและหมดอายุลง

2.3.1.3 ทฤษฎีเรดิคัลอิสระ (Free Radical Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเสื่อมทำลายของเซลล์ภายในร่างกาย เป็นผลมาจากมีการสะสมของเรดิคัลอิสระ (Free Radical) ซึ่งเป็นสารประกอบทางเคมีที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาเคมีขั้นสุดท้ายของออกซิเจนในเซลล์ปกติ สารประกอบเคมีเหล่านี้จะมีปฏิกิริยาสูงกับสารอื่น ๆ ภายในเซลล์ โดยเฉพาะสารที่ไม่ละลายในไขมัน จึงเกิดการทำให้เซลล์และรื้อทำลายของผนังเซลล์ได้ง่าย และทำให้มีคอลลาเจนและอีลาสตินเกิดขึ้นมากมาย จนเนื้อเยื่อเสียความยืดหยุ่นไป

2.3.1.4 ทฤษฎีความเสื่อมถอย (Wear and Tear Theory) โดยเชื่อว่า ความชรา เป็นกระบวนการที่กำหนดไว้แล้วเป็นโปรแกรม มีลักษณะกลไกคล้ายเครื่องยนต์ เมื่อเซลล์ทำงานไปเป็นเวลานานย่อมมีการสึกหรอและกระบวนการเหล่านี้จะมีอัตราของการเสื่อมและถดถอยสูงต่ำแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดมากน้อยเพียงใดในแต่ละบุคคล ซึ่งกระบวนการของความชราในกล้ามเนื้อลาย กล้ามเนื้อหัวใจและพวกเซลล์ประสาททั้งหลายสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีนี้

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความชราด้านจิตวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้คนชรามีบุคลิกเปลี่ยนแปลงไปมีอยู่ 2 แนวคิด คือ

2.3.2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า “ ผู้ชราจะเป็นสุขหรือทุกข์ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น ” ถ้าผู้ชราเติบโตขึ้นมาด้วยความมั่นคง อบอุ่น มีความรักแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย เห็นความสำคัญของคนอื่น รักผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ก็มักจะเป็นคนชราที่ค่อนข้างมีความสุข สามารถอยู่กับลูกหลานหรือผู้อื่นได้ โดยไม่ค่อยมีความเดือดเนื้อร้อนใจ แต่ถ้าเป็นผู้ชราที่เติบโตมาในลักษณะที่ร่วมมือกับใครไม่ใคร่เป็น ไม่อยากช่วยเหลือผู้ใด จิตใจคับแคบ ถือว่าตัวใครตัวมันและมักจะรู้สึกว่าเขาทำคุณกับใครไม่ค่อยขึ้น ก็มักจะเป็นผู้ชราที่ไม่ค่อยมีความสุข ชีวิตบั้นปลายมักจะเศร้าสร้อยน่าสงสาร

ทฤษฎีนี้เห็นว่าบุคลิกภาพเป็นตัวแปรสำคัญในการตัดสินใจตัดสินใจในชีวิต เพราะชนิดของบุคลิกภาพที่ต่างกัน ต้องการระดับของกิจกรรมที่ต่างกันในการที่จะทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งบุคลิกภาพที่สามารถอธิบายทฤษฎีนี้ได้คือ

“Reorganizers” คือ พยายามที่จะคงไว้ซึ่งวัยกลางคนโดยการค้นหาบทบาทใหม่ ๆ เพื่อทดแทนบทบาทที่สูญเสียไปในการกระทำดังกล่าว ผู้สูงอายุจะทำกิจกรรมมากและคงไว้ซึ่งระดับความพึงพอใจในชีวิตสูง

“Disengaged” คือ พวกที่เลิกแสดงบทบาทต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ พวกนี้ชอบอยู่เฉย ๆ มากกว่าและมีกิจกรรมอยู่ในระดับต่ำ แต่จะมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง

ทฤษฎีนี้ได้มองความมีอายุในลักษณะของสภาวะการปรับตัวของสังคมและบุคลิกภาพของคนว่า ในวัฏจักรแห่งชีวิตของคนจะมีพลวัตน์ของสังคมอยู่ในตนเองที่คนจะต้องปรับตัวด้วยการยอมรับถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่คงให้สมดุล เพื่อความอยู่รอดได้ในสังคม ซึ่งมีพฤติกรรมที่

แสดงออกให้เห็น คือ มีสุขภาพดียอมรับความเป็นจริงและมีความพึงพอใจในชีวิต แต่ถ้าผู้ที่ประสบปัญหาล้มเหลวในการปรับตัวจะก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง และก่อให้เกิดความซึมเศร้าใจ

2.3.2.2 ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ชราที่ยังปราดเปรื่องและคงความเป็นปราชญ์อยู่ได้ ก็ด้วยเป็นผู้ที่มีความสนใจสิ่งต่างๆอยู่มีการค้นคว้าและพยายามที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี และมีเงินใช้สอยโดยไม่เดือดร้อนเป็นเครื่องเกื้อหนุน

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความชราด้านสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามวิเคราะห์เหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีสภาพทางสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมทั้งยังเป็นทฤษฎีที่พยายามจะช่วยให้ผู้สูงอายุในสังคมมีความสุข ซึ่งจะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพียง 4 ทฤษฎี คือ

2.3.3.1 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความเป็นอยู่ของบุคคลจะถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ บุคคลจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนต่อบทบาทที่ตนกำลังเป็นอยู่ได้เหมาะสมเพียงใด โดยที่อายุจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ในการที่จะกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงชีวิตที่ดำเนินไปของบุคคลนั้น ดังนั้นบุคคลจะปรับตัวต่อความเป็นผู้สูงอายุได้ดีเพียงใด จึงน่าจะขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทในแต่ละช่วงชีวิตที่ผ่านมาของตนเอง อันจะส่งผลไปถึงการยอมรับบทบาททางสังคมที่กำลังจะมาถึงหรือกำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต ทฤษฎีบทบาทนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่สำคัญอีก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีกิจกรรม และทฤษฎีการแยกตนเอง

2.3.3.2 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า กิจกรรมทางสังคม เป็นแก่นแท้ของชีวิตและจำเป็นสำหรับทุกวัย กิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งนี้เนื่องจากการมีบทบาทที่ดีทางสังคมของผู้สูงอายุ ขึ้นอยู่กับความคล่องแคล่วที่ยังคงอยู่ ทักษะเกี่ยวกับตนเอง (Self Conception) และเกี่ยวกับโลกซึ่งจะเป็นทักษะที่ถูกต้องเพียงไรนั้น เป็นผลมาจากการสังสรรค์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทฤษฎีกิจกรรมยืนยันว่าผู้สูงอายุที่สามารถดำรงกิจกรรมทางสังคมไว้ได้ จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูงมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก กล่าวโดยสรุปทฤษฎีกิจกรรมเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้สูงอายุจะมีชีวิตเป็นสุขได้ ควรมีบทบาทหรือกิจกรรมทางสังคมตามสมควร เช่น การมีงานอดิเรกทำหรือการเป็นสมาชิกกลุ่ม กิจกรรมสมาคม ชมรม เป็นต้น

2.3.3.3 ทฤษฎีการแยกตนเอง (Disengagement Theory) หรือทฤษฎีไร้ภาระผูกพัน เป็นทฤษฎีที่ปรากฏครั้งแรกในหนังสือชื่อ Growing Old ของ Elaine Coming และ William E. Henry ในปี ค.ศ. 1961 ทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่า เป็นเรื่องธรรมดาและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้สูงอายุต้องลดกิจกรรมของตนเองและบทบาททางสังคม เมื่อตนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุพยายามจะหลีกเลี่ยงหนีความกดดันและความตึงเครียด โดยการถอนตัวออกจากสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถลดลง นอกจากนี้ยังมีความเชื่ออีกว่าการที่ผู้สูงอายุไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและบทบาททางสังคมนั้นเป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนเองให้แก่หนุ่มสาวหรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะความต้องการสูงสุดของสังคม คือ ต้องการทักษะแรงงานใหม่

มากกว่าการได้จากผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไปจะคุ้นเคยต่อการไม่เกี่ยวข้องกันกับสังคม หลังจากทีรู้สึกกระวนกระวาย วิตกกังวลและมีความบีบคั้นในช่วงต้น ๆ ในที่สุดผู้สูงอายุจะยอมรับสภาพใหม่คือไม่เกี่ยวข้อง

2.3.3.4 ทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับ การพัฒนาโดย Robert Havighurst, Bernice Neugarten และ Sheldon Tobin ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จมีพื้นฐานมาจากการมีความสุขและความพอใจในชีวิต ทั้งในอดีตและปัจจุบันองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นชีวิตที่น่าพอใจมีดังนี้คือ ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความอดทน และการยอมรับในภาระหน้าที่ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเองและบุคคลอื่น การยอมรับในความสำเร็จของบุคคล การมีแนวความคิดต่อตนเองในทางบวก และความรู้สึกโดยทั่วไปไม่ การแสดงออกอย่างมีความสุขและการมองโลกในแง่ดี

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งในหลายทฤษฎีที่พยายามจะอธิบาย ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับความสูงอายุ แต่จะพบว่าทฤษฎีเหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถอธิบายสาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย อารมณ์จิตใจ และสภาพทางสังคมของผู้สูงอายุได้ทั้งหมด แต่ทฤษฎีเหล่านี้สามารถที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการเข้าใจสาเหตุแห่งความชรา บุคลิกภาพ พฤติกรรม รวมทั้ง บทบาทและสถานภาพของผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงได้

2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

ปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น คนทำงานในวัยสูงอายุจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุคนทำงาน เช่นจากเดิม 60 ปี เพิ่มเป็น 65 ปี คนทำงานกลุ่มผู้สูงอายุนี้ มีข้อแตกต่างจากคนทำงานวัยหนุ่มสาวทั่วไปหลายประการ ซึ่งเป็นทั้งข้อเด่นและข้อด้อย ทำให้ผู้ทำงานด้านอาชีวอนามัยต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

โดยทั่วไปแล้วคนเราจะมีสมรรถภาพร่างกายสูงสุดที่อายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเสื่อมถอยลง โดยมักจะเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ที่อายุประมาณ 40-50 ปี อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็เริ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่อายุ 20-25 แล้ว การกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะเรียกได้ว่า “สูงอายุ” จึงไม่มีการกำหนดเป็นเกณฑ์ชัดเจน หากจะยึดตามความเสื่อมของสภาพร่างกายแล้ว ก็อาจประมาณการได้ว่าคนเราเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเมื่ออายุได้ประมาณ 45 ปี ขึ้นไป สภาพะสุขภาพของผู้สูงอายุแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป จะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ การดูแลตนเอง รวมทั้งงานที่ทำในอดีต องค์กร Canadian Center for Occupational Health & Safety (CCOHS) ได้แนะนำแนวทางในการดูแลกลุ่มคนงานสูงอายุเอาไว้ดังนี้

2.4.1 การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในผู้สูงอายุที่มีผลกับการทำงาน

2.4.1.1 การลดลงของกำลังกล้ามเนื้อสูงสุด (maximum muscular strength) และระยะการเคลื่อนไหวของข้อต่อ (range of joint movement) โดยทั่วไปนั้น คนเราจะมีพลังกำลังลดลงประมาณ 15 - 20 % ในระหว่างช่วงอายุ 20 - 60 ปี ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่เนื่องจากคนส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานโดยใช้กำลังสูงสุดของร่างกาย ฉะนั้นผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะสามารถทำงานเดิมเมื่ออายุเพิ่มขึ้นได้ แต่ถ้านั้นต้องใช้กำลังอย่างมากใกล้กับกำลังสูงสุด

ของร่างกายเช่น งานกรรมกร งานขุดดิน จะทำให้เหนื่อยง่ายขึ้น ควรมีการจัดการที่เหมาะสม เช่นมี เครื่องพ่นแรง เพิ่มเวลาพัก หรือจัดหางานที่เหมาะสมกว่าให้แทน

2.4.1.2 การควบคุมท่าทางและความสมดุลร่างกาย (regulation of posture and balance) คนงานสูงอายุมีโอกาสที่จะสูญเสียความสมดุลร่างกายและหกล้มได้มากขึ้น จึงควรหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้กำลังของข้อต่อและกล้ามเนื้ออย่างมาก (เช่นการยกของหนักและการ แบกของ) งานที่ต้องบิดเอี้ยวตัวมากๆ งานที่ต้องทำบนพื้นลื่นหรือไม่มั่นคง

2.4.1.3 การนอนหลับ (sleep regulation) เมื่ออายุมากขึ้น การควบคุม การนอนหลับจะทำได้ยากขึ้น ส่งผลให้นอนได้น้อย ใช้เวลานานจึงจะหลับ ตื่นง่าย และนอนได้ไม่มี คุณภาพ เมื่อการนอนไม่มีคุณภาพก็จะส่งผลมาสู่การทำงานในช่วงกลางวันด้วย สำหรับคนงานสูงอายุ ที่ทำงานกะหรือทำงานกลางคืนจะเป็นปัญหามากขึ้น การเปลี่ยนเวลานอนของผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้ เวลาปรับตัวมากกว่าของคนหนุ่มสาว การดูแลในเรื่องนี้ควรพิจารณาเป็นพิเศษ เช่นหาดำรงตำแหน่งงานที่ ทำตอนกลางวันให้ทำแทน การให้ทำงานล่วงหน้าในช่วงเย็นแล้วไม่ต้องอยู่กลางคืน หรือการให้เวลา หยุดพักในช่วงระหว่างเปลี่ยนกะนานขึ้น จะช่วยลดปัญหาการทำงานตอนกลางคืนของคนงานสูงอายุ

2.4.1.4 การควบคุมอุณหภูมิร่างกาย (thermoregulation) เมื่ออายุมากขึ้น การปรับอุณหภูมิร่างกายจะทำได้ยากขึ้น ความทนร้อนทนหนาวจะน้อยลง ดังนั้น คนงานสูงอายุที่ ทำงานใช้แรงติดต่อกันนานๆ จะมีโอกาสเกิดอุณหภูมิร่างกายสูงเกิน (overheat) ได้ง่าย ควร หลีกเลี่ยงการทำงานในที่อุณหภูมิผิดปกติมากๆ เช่นการทำงานใช้แรงต่อเนื่องในที่ร้อนจัด

2.4.1.5 สายตา (vision) การเปลี่ยนแปลงทางสายตาที่พบได้บ่อยคือ “ สายตาผู้สูงอายุ” (presbyopia) คือการลดความสามารถในการ accommodation ของสายตา ทำให้เห็นภาพไม่ชัดเจน แต่สามารถแก้ไขภาวะนี้ได้ด้วยการใส่แว่น นอกจากนี้ยังอาจมีการลดลงของ ความสามารถในการมองภาพชัด (visual acuity) ลานสายตา (visual field) การมองภาพลึก (depth perception) การทนต่อแสงจ้า (resistance to glare) วิธีการแก้ไขหากต้องให้ผู้สูงอายุ ทำงานที่ต้องใช้สายตาคือ จัดให้มีแสงพอเพียง ตัวหนังสือต้องตัวใหญ่ จัดวางตัวหนังสือเป็นระเบียบ ของที่มองและพื้นหลังต้องมีสีตัดกันชัดเจน (contrast)

2.4.1.6 การได้ยิน (hearing) การได้ยินที่ลดลงของผู้สูงอายุ (presbycusis) เป็นการได้ยินลดลงในช่วงเสียงความถี่สูง ซึ่งมักจะมีปัญหาในกรณีที่ต้องทำงานใน สถานที่ที่มีเสียงสับสนวุ่นวาย (a lot of background noise) จะไม่ได้ยินหรือฟังเสียงพูดของคนไม่ เข้าใจ

คนทำงานสูงอายุนี้แม้จะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่ความ เปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจนั้นโดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น และยังมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ด้วย คนงานสูงอายุมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานน้อยกว่าคนหนุ่มสาว แต่เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น การบาดเจ็บมักจะรุนแรงกว่า และต้องพักรักษาตัวนาน หายช้ากว่า ลักษณะการบาดเจ็บก็ต่างกัน ใน คนหนุ่มสาวการบาดเจ็บเกิดที่ตาและมือมากกว่า ส่วนผู้สูงอายุมักเกิดการบาดเจ็บที่หลัง

ผู้สูงอายุที่ทำงานซ้ำๆ ทำเดิมมานานๆ โอกาสเกิด repetitive strain injury (RSI) ก็จะมีมาก ขึ้นตามอายุงาน เนื่องจากเมื่อเกิดการบาดเจ็บแล้วมักจะรุนแรงกว่าคนวัยหนุ่มสาว การจัดงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเพื่อลดโอกาสการบาดเจ็บจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

ในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน (work performance) พบว่าคนงานสูงอายุจะลาออก จากงานน้อยกว่า (low turnover rate) อุทิศตนเองให้งานมากกว่า (more dedicate) สร้างงานที่มี คุณค่าได้มากกว่า (more positive work value) และหยุดงานน้อยกว่า (less absenteeism) แต่ หากเจ็บป่วยจนต้องหยุดงาน ก็มักจะต้องหยุดยาวกว่าคนหนุ่มสาว

การศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่มีข้อบ่งชี้ว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่ม สาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าที่ตัวเองไม่มี คุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุอยู่แล้ว

คนงานสูงอายุทำงานได้ช้ากว่า ตัดสินใจได้ช้ากว่า คนหนุ่มสาว แต่อย่างไรก็ตาม ผลการ ตัดสินใจมักจะมีคุณภาพถูกต้องมากกว่า และทำงานได้ถูกต้องมากกว่า (more accurate) ในเรื่องการ เรียนรู้และการทำงานของสมอง คนสูงอายุอาจคิดได้ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้มากขึ้น มีความ ยากลำบากมากขึ้นในการทำงานของสมองเรื่องการคิดเชื่อมโยงเหตุผล (inductive reasoning) ความ มีสมาธิจดจ่อกับเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง (selective attention) การทำงานสองอย่างพร้อมกัน (dual-task activities) และการประมวลผลข้อมูลจะช้าลง (information processing) ส่วนการ ทำงานของสมองในเรื่องภาษา (vocabulary) ดูเหมือนจะไม่ได้เสื่อมลงตามอายุ ถึงแม้การทำงาน บางอย่างของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ “ ประสบการณ์ ” และ “ ความชำนาญ ” มา ทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

เมื่อพิจารณาแล้ว จะพบว่าผู้สูงอายุอาจมีปัญหาในกรณีที่ต้องทำงานที่มีตัวกระตุ้นมากๆ และ ซับซ้อน หรืองานที่ต้องทำหลายๆ อย่างพร้อมกัน และอย่างเร่งรีบ หรืองานที่ต้องทำในสภาพแวดล้อม ที่วุ่นวาย โดยเฉพาะงานในสถานการณ์หรือสถานที่ใหม่ที่ไม่น่าคุ้นเคย ส่วนหนึ่งก็เพราะในสภาพแวดล้อม ที่วุ่นวายนั้น คนงานสูงอายุไม่สามารถเพ่งสมาธิเพื่อแยกได้ว่าตัวกระตุ้นใดควรให้ความสนใจ และ ตัวกระตุ้นใดไม่มีความสำคัญ การจัดสถานที่ทำงานในสภาพที่เอื้ออำนวยให้แก่ผู้สูงอายุจึงเป็นการ เหมาะสม ซึ่งอาจจะมีผลแตกต่างกันไปตามความชอบของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคือการจัดให้ ทำงานในสภาพแวดล้อมที่สงบ ไม่เร่งรีบ ไม่วุ่นวายมาก เอื้ออำนวยต่อการใช้ทักษะและประสบการณ์ เดิมในการทำงาน

คนงานสูงอายุสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้เช่นเดียวกับคนหนุ่มสาว เมื่อเรียนรู้แล้วก็ สามารถมีความเชี่ยวชาญได้เช่นเดียวกัน เพียงแต่ต้องใช้เวลาเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่า การสอนควร อิงกับสิ่งที่รู้หรือประสบการณ์เดิมจะทำให้เข้าใจง่ายขึ้น (ควรสอนโดยให้ความสนใจกับคำถามที่ว่า “นี้ คือการทำอะไร ” หรือ “ทำอย่างนี้ทำไม ” เนื่องจากผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์เดิมในการ เทียบเคียงกับสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่ การสอนแบบสั่งให้ทำโดยไม่บอกเหตุผลอะไรเลยจะไม่ได้ผลดี) อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุแต่ละคนมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ไม่เท่ากัน ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความแตกต่างนี้ไม่ใช่เฉพาะเรื่องอายุเพียงอย่างเดียว แต่ประสบการณ์ที่ผ่านมาตลอดชีวิตก็เป็นปัจจัย สำคัญด้วย ผู้สูงอายุที่ตลอดช่วงชีวิตได้รับการฝึกอบรมทักษะต่างๆ หรือมีการศึกษาเรียนรู้เรื่องต่างๆ มามาก หรือคนที่ทำงานมาหลากหลายรูปแบบ คนเหล่านี้เป็นผู้เรียนที่มีประสบการณ์ ซึ่งมักจะเรียนรู้ ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่แล้วได้ไม่ยาก ส่วนคนงานสูงอายุที่ทำงานซ้ำๆ ง่ายๆ มาเป็น

เวลาหลายปีติดต่อกัน คนกลุ่มนี้ไม่ได้รับการฝึกฝนที่จะเรียนรู้ จึงมีแนวโน้มที่จะกลัวหรือต่อต้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และหากเรียนรู้ก็ต้องใช้เวลานานกว่า

การดูแลสุขภาพของคนงานสูงอายุ นอกจากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและการทำงานของสมองที่เปลี่ยนแปลง ดังที่กล่าวไปแล้วนั้น เป็นที่ทราบดีว่าเมื่ออายุมากขึ้น ก็มีโอกาสเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ มากขึ้นด้วย คนงานสูงอายุบางคนอาจมีโรคประจำตัว การดูแลจิตสวัสดิการรักษา และการเปิดโอกาสให้คนงานสูงอายุได้มีโอกาสเข้าถึงบริการทางการแพทย์ ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน อีกทั้งการสร้างเสริมสุขภาพ การเลือกการออกกำลังกายที่เหมาะสม การดูแลเรื่องการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ การสนับสนุนด้านจิตใจและสังคม ก็จะช่วยทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

2.4.2 งานที่มีคุณค่าของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

มีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปี ขึ้นไป) ทั้งชายและหญิงจำนวนมากขึ้น ที่ยังคงทำงานต่อไปในสภาพการทำงานที่เสียเปรียบ รายได้ไม่มั่นคง และได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด อัตราจ้างงานต่อวันและต่อชั่วโมงของผู้สูงอายุ จะต่ำกว่าค่าจ้างลูกจ้างประเภทอื่น ๆ และผู้สูงอายุส่วนมากมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ รายงานเตือนว่า การเปลี่ยนแปลงทางประชากรนี้ จะมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ตลอดจนผลิตภาพการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ทั้งนี้ ดูได้จากประสบการณ์ของประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่คล้ายคลึงกัน

สัดส่วนของผู้มีอายุมากกว่า 60 ปีในประเทศไทยได้เพิ่มมากขึ้นเป็น 2 เท่า ระหว่างปี พ.ศ. 2518 ถึง พ.ศ. 2550 จากร้อยละ 5 ของประชากร เป็นร้อยละ 11 (จำนวน 7.2 ล้านคน) ทั้งนี้ เนื่องจากการลดลงของอัตราการตายและการเกิด ตามรายงานมีการคาดคะเนกันว่า ในปี พ.ศ. 2568 ประชากรหนึ่งในห้าจะมีอายุมากกว่า 60 ปี และในปีพ.ศ. 2593 จะมีผู้สูงอายุเกือบเป็นหนึ่งในสามของประชากรทั้งหมด

ประชากรสูงอายุที่เป็นหญิงก็จะมากขึ้น คาดกันว่าอัตราผู้สูงอายุหญิงต่อชายจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.4 ในปีพ.ศ. 2543 เป็นร้อยละ 10.8 ในปีพ.ศ. 2568 และร้อยละ 11.8 ในปีพ.ศ. 2593 นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ เช่นในภาคเหนือ และตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประชากรหนุ่มสาว ย้ายไปทำงานในเมืองกันมาก ผลกระทบจาก HIV/AIDS และการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสถาบันครอบครัว

ผู้สูงอายุโดยเฉพาะในชนบท มักจะประสบปัญหาความยากจน ร้อยละ 90 ของคนอายุมากกว่า 60 ปีทำงานในงานนอกระบบ และมีสัดส่วนที่สูงมากในชนบทของภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ เกือบหนึ่งในสามเป็นคนที่ทำกิจการของตนเอง (หรืออาจเป็นส่วนร่วมกับผู้อื่น แต่ไม่ได้เป็นลูกจ้าง) ซึ่งเป็นจำนวนสองเท่าของสัดส่วนของผู้ทำงานทั้งหมด ผู้สูงอายุร้อยละ 14 ตกอยู่ในสภาพความยากจน (ต่ำกว่าเส้นความยากจนด้านรายจ่าย) เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 9.6 ของประชากรยากจนรวม แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเท่ากับเวลาการทำงานของแรงงานวัยแรงงาน ทว่าได้อัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่า “ความสำคัญของการส่งเสริมการสร้างงานที่มีคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ” “ประเทศไทยมีจำนวนประชากรสูงอายุมากขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน จำนวนผู้มีอายุมากกว่า 65 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าใน 20 ปี ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้ว อาทิ ประเทศสวีเดนใช้เวลา 85 ปี และฝรั่งเศส 115 ปี” “ผลกระทบจากอัตราการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การ

เป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วนี้ ยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจน ยิ่งไปกว่านั้นผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นอย่างมาก ประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นที่ผู้กำหนดนโยบายต้องให้ความสำคัญ” รายงานเสนอข้อแนะนำดังนี้

2.4.2.1 ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนายจ้างในภาคเอกชน ให้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของแรงงานสูงอายุ ระบบการเกษียณที่ยืดหยุ่น รางวัลหรือสิ่งกระตุ้นที่สนับสนุนการกลับมาเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ และการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และการเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุได้เพิ่มพูนทักษะของตนเอง

2.4.2.2 ขยายภาคงานที่ผู้สูงอายุจะมีโอกาสหารายได้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร แต่ยังมีภาคการผลิตอื่น ๆ ที่มีศักยภาพ เช่น การค้า การผลิต การคมนาคม การสื่อสารและอุตสาหกรรมชุมชน

2.4.2.3 ลดความเปราะบางของผู้สูงอายุ โดยการเพิ่มโอกาสการหารายได้ให้ผู้สูงอายุ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดช่องว่างระหว่างแรงงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และวัยแรงงาน

2.4.2.4 ส่งเสริมระบบประกันสังคม ซึ่งรวมถึงในระดับชุมชน เพื่อสนับสนุนระบบสวัสดิการของภาคเอกชนและภาครัฐ

2.4.2.5 เพิ่มความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงการเก็บข้อมูลสถิติ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้ รวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มทางสังคม และผู้กำหนดนโยบาย และศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานของประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวพร โปรยานนท์ .2554 ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี2552 ผลการศึกษา พบว่า (1) องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีพฤติกรรม ของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงาน งานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ และ ความสร้างสรรค์ในงานของ บุคลากรอยู่ที่ระดับสูง (2) พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ความสร้างสรรค์ใน งาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) พฤติกรรมของ ผู้นำและ สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และทั้งสองตัว แปรยังมีอิทธิพลร่วมต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ในกรณีที่พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ พฤติกรรมผู้นำ แบบเน้นความสัมพันธ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

ศิวไล ชยางกูร .2555. ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเรื่อง แรงงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาและวิเคราะห์ถึงอุปสงค์ของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแลผู้สูงอายุและวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์กับความต้องการดูแลผู้สูงอายุ ใช้วิธีวิจัยเชิง ปริมาณ โดยออกแบบสอบถามแรงงานข้ามชาติกับความ ต้องการดูแลผู้สูงอายุในเรื่องข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูล ด้านเศรษฐกิจและสังคมและข้อมูลด้าน อาชีพการงาน กับแรงงานข้ามชาติในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล พบว่าแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศสหภาพพม่า รองลงมาสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวและกัมพูชา ตามลำดับ แรงงานข้ามชาติทุกชาติพันธุ์ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานเพื่อทำอาชีพบริการดูแลผู้สูงอายุ ไม่ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐบาลทั้งเรื่องการหางานให้ทำและ การอบรมวิธีดูแลผู้สูงอายุเพียงขออาศัยอยู่โดยไม่ถูกเบียดเบียนและมีรายได้พอประทังชีพ พอใจกับงานที่ ทำในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่คิดว่าขอทำงานในประเทศไทยชั่วคราวเวลาหนึ่งมีโอกาสจะ กลับไปอยู่ที่ประเทศของตน ดังนั้น สถานสงเคราะห์ทั้งภาครัฐ เอกชนและครัวเรือนต้องเตรียมการสำหรับ แรงงานที่จะช่วยดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว และแรงงานไทยควรต้องมีการปรับตัว โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีหลักสูตรการอบรมดูแลผู้สูงอายุทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยมีใบประกาศนียบัตรรับรอง เพื่อเตรียมรองรับผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้นในอนาคต

ชมภูนุท ควรเขียน .2557.ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่มีอายุ 100 ปี ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ประชากรผู้สูงอายุของโลกมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยมีการค้นพบผู้สูงอายุที่มีอายุ 100 ปี เป็นจำนวนมาก แต่ยังขาดการศึกษาแนวทางเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่จะก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุเกินศตวรรษ จึงควรมีการศึกษาแนวทางเตรียมความพร้อมดังกล่าว เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถมีชีวิตที่ยืนยาวได้ โดยพึ่งพาตนเองได้มากที่สุด เริ่มต้นจากการมีที่อยู่อาศัยที่มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมสภาพร่างกายและจิตใจที่ดี พร้อมสู่การใช้ชีวิตในสังคมภายนอกได้ จากข้อมูลเชิงสถิติพบว่าประชากร

ผู้สูงอายุที่มีอายุยืนที่มีจำนวนมากที่สุดในประเทศอยู่ในภาคกลางที่สัดส่วนร้อยละ 0.044 ของประชากรรายภาค การศึกษาในวิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุไทยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีอายุยืน 100 ปี 2) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีอายุยืน 100 ปี และ 3) แนวทางปรับปรุงที่พักอาศัย เพื่อให้ผู้สูงอายุไทยมีอายุยืน 100 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุยืน ตั้งแต่ 100 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสังเกต และการสำรวจบ้านผู้สูงอายุ มีการศึกษาและทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อยืนยันข้อเท็จจริงที่ได้ ผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุที่มีอายุยืนทั้ง 10 คน เป็นกลุ่มผู้สูงอายุอารมณ์ดี โดยผู้สูงอายุทั้ง 10 คน อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย ระบายอากาศได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุในหลักการ 4 ข้อ อีกทั้งผู้สูงอายุทั้ง 10 คน อาศัยในบ้านปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี เรื่อง “การให้ผู้สูงอายุอาศัยในที่เดิม (Aging in place)” ด้านการเกิดอุบัติเหตุภายในบ้านของผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 50 ที่เกิดอุบัติเหตุภายในบ้าน โดยพื้นที่หลักของการเกิดอุบัติเหตุ คือ บริเวณพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนระดับ ร้อยละ 60 และบริเวณเตียงนอน ร้อยละ 40 ส่วนการเกิดอุบัติเหตุภายในห้องน้ำพบว่าผู้สูงอายุมีความระมัดระวังในการใช้พื้นที่เป็นอย่างมาก ยังไม่พบอัตราการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ส่วนนี้ แต่ผลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ญาติ/ผู้ดูแล ห้องน้ำเป็นส่วนที่ญาติและผู้สูงอายุเป็นห่วงในการเกิดอุบัติเหตุมาก ดังนั้นแนวทางในการปรับปรุงบ้านผู้สูงอายุที่มีอายุยืนมีพื้นที่สำคัญเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้งานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ดังนี้ พื้นที่ที่มีการเปลี่ยนระดับ เตียงนอน พื้นที่นั่งเล่นทั้งภายในและภายนอก และห้องน้ำ ตามลำดับ สรุปผลศึกษาพบว่า ที่อยู่อาศัยที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ ควรเป็นที่อยู่อาศัยที่มีระดับของพื้นบ้านเสมอกัน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเดินได้โดยรอบและไม่เกิดการสะดุดล้ม อีกทั้งยังควรมีการออกแบบพื้นที่อยู่อาศัยให้กระตุ้นผู้สูงอายุเกิดความตื่นตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวและเพื่อนบ้าน จะทำให้ผู้สูงอายุมีความภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตัวเองมากยิ่งขึ้น ตามแนวคิดของชาวโอกินาวา ซึ่งจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ปัจจุบันครอบครัวของผู้สูงอายุยังขาดการตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยกว่าที่ควร

รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน .2559. ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงงานผู้สูงอายุ:

สถานการณ์ และนโยบายของประเทศไทย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ และนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของผู้สูงอายุของประเทศไทยโดยพบว่าผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นมี สัดส่วนของผู้ทำงานมากถึงร้อยละ 39.4และขณะเดียวกันประเทศไทยก็ได้มีการให้ความช่วยเหลือ ประชากรสูงวัยเหล่านั้นทางตรง เช่น การให้การสนับสนุนทุนกู้ยืมในการประกอบอาชีพ หรือ ทางอ้อม คือ การกำหนดนโยบายต่างๆที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุแต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ภาครัฐจะมีการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในการทำงานด้านต่างๆ แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือนายจ้างและบุคคลทั่วไปควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่และเหมาะสมกับศักยภาพของตัวผู้สูงอายุขณะที่ภาครัฐอาจสร้างมาตรการต่าง ๆ ในการสร้าง แรงจูงใจให้กับ สถานประกอบการ หรือหน่วยงานต่าง ๆ

เปิดรับผู้สูงอายุเข้าสู่การเป็นแรงงานของตน เช่น มาตรการการลดภาษี เป็นต้น ส่วนตัวผู้สูงอายุนั้น ควรได้รับการเสริมแรง หรือเสริมพลังอำนาจ ในตัวเองว่าเขาเหล่านั้นมีศักยภาพและความสามารถ รวมทั้งเป็นที่ต้องการของสังคมในการเข้ามา มี ส่วนร่วมของการพัฒนาตลาดแรงงาน และระบบ เศรษฐกิจของประเทศ

พรทิพย์ เนติภรณ์กุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของแรงงานนอกระบบใน ประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า บทความวิจัยนี้ผู้เขียนมุ่งนำเสนอ ผลการวิจัยในประเด็นที่ว่าด้วยความพร้อม ของแรงงานนอกระบบก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพและ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนนำเสนอข้อเสนอด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงาน นอก ระบบอันเป็นผลสืบเนื่องที่ได้จากการวิจัยบทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่องความ พร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุในประเทศไทย โดย มีพื้นฐานความคิดที่ว่า ภายใต้โครงสร้างทางประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมสูงอายุ แรงงานนอกระบบยังขาดซึ่งสวัสดิการ ความคุ้มครองดูแล ที่เหมาะสมและเพียงพอ เท่าที่ควร แม้จะมีความพยายามทำให้แรงงานนอกระบบ เหล่านี้ได้รับความคุ้มครอง ทางกฎหมายและทางสังคมจากรัฐผ่านระบบการประกันสังคมแต่ยังไม่เป็น ผล งานวิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ศึกษาความพร้อมหรือไม่พร้อมในมิติทางสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพ และที่ อยู่อาศัยก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุจากแรงงานนอกระบบที่มีอายุ ระหว่าง 40-59 ปี โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิง เอกสารสืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อใช้เป็นฐานในการทำความเข้าใจการ เตรียมความพร้อม วิธีวิจัย เชิงสำรวจสอบถามความพร้อมของแรงงานนอกระบบและวิธีวิจัยเชิง คุณภาพจัด ประชุมกลุ่มย่อยสะท้อนมิติในเชิงลึกผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงงานนอกระบบ ส่วน ใหญ่มีความพร้อมในมิติทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการเตรียมรับ บทบาทและสถานภาพ ประกอบเปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมกิจกรรมต่างทั้งในระดับ ครอบครัว ชุมชนและสังคม ด้าน สวัสดิการสังคม ในแง่ของการศึกษาและเป็นสมาชิก กลุ่มในชุมชน และด้านการใช้เวลาว่างและงาน อุดมคติ ในด้านสุขภาพแรงงานนอก ระบบก็มีความพร้อมอย่างมากเช่นเดียวกันทั้งในด้านการ เสริมสร้างความแข็งแรงของ ร่างกายและการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจต่อการเป็นผู้สูงอายุ การ พยายามพึ่งพา ตนเอง และติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพเป็นประจำ อย่างไรก็ตามมิติทาง เศรษฐกิจและที่อยู่อาศัย มีหลายองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมต่อการ เป็นผู้สูงอายุใน ด้านเศรษฐกิจ เช่น การไม่ได้จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน การออมเงิน ในรูปแบบการฝาก สะสม และการหารายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ประจำในด้านที่อยู่อาศัย เช่น การจัดเตรียม ลักษณะของที่พักอาศัยที่เหมาะสม สำหรับคนสูงอายุ การเอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตเมื่อเป็น ผู้สูงอายุจากภาครัฐ อาทิ เงินกู้ที่อยู่อาศัย สวัสดิการต่าง ๆ การใช้บริการด้านที่อยู่อาศัยจากรัฐและ เอกชน ความพร้อมหรือไม่พร้อมของแรงงานนอกระบบก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในแต่ละมิติทั้ง ด้านสังคม เศรษฐกิจ สุขภาพและที่อยู่อาศัยนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตาม คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของ แรงงานนอกระบบ ทิศนคติของแรงงานนอกระบบที่มีต่อความเป็นผู้สูงอายุและแนวคิดทฤษฎีทาง สังคมวิทยาที่นำมาใช้อธิบาย แรงงานนอก ระบบที่มีความ “ไม่พร้อม” กับการก้าวเข้า สู่วัยเป็นผู้ สูงอายุในมิติต่าง ๆ ได้แก่ 1) มิติทางสังคม คือ เพศหญิงอายุวัยปลายก่อน เป็นผู้สูงอายุ (50-59) เป็นคนต่างถิ่น ไม่เคยประสบภาวะการเจ็บป่วยในรอบปีที่ผ่านมา ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มองค์กร/ชมรม

ในชุมชนขอความช่วยเหลือจากเพื่อนไม่ได้ ไม่มี บทบาทในชุมชนและสังคม ได้รับการสนับสนุนด้าน ข้อมูลและข่าวสารจากครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวไม่สู้จะดีนัก และไม่มี ระยะห่างจากสังคม พอสมควร 2) มิติทางด้านเศรษฐกิจ คือ อายุวัยปลายก่อนเป็นผู้สูงอายุ (50-59) สมรสแล้วแต่ไม่มีบุตร ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน รายได้ต่ำ ไม่มีเงินออม ขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนไม่ได้ ไม่มีบทบาท ในชุมชนและสังคม ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือตนเอง น้อยกว่ารอความช่วยเหลือ จากผู้อื่น และต้องการการสนับสนุนในภาคปฏิบัติมากนัก 3) มิติด้านสุขภาพ คือ เพศชาย สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกัน แต่มีความสัมพันธ์กับ ครอบครัวไม่สู้จะดีนัก ไม่คิดแยกตัวเองจากสังคม ไม่ได้ให้ ความสำคัญด้านสังคมและที่ อยู่อาศัย พึ่งพาความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ แต่ไม่ต้องการการ สนับสนุนด้าน ความรู้ 4) มิติด้านที่อยู่อาศัย คือ รายได้ต่ำไม่มีเงินออม ไม่ได้อาศัยอยู่คนเดียวเมื่อแก่ ตัว เป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรมในชุมชน ไม่มีบทบาทในชุมชน ครอบครัวเห็นและยอมรับใน คุณค่า แต่ ไม่ได้ให้การเหลื่อด้านสิ่งของเงินทอง และอารมณ์ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนักกับครอบครัวไม่ค่อยมีเพื่อน และไม่ต้องการสนับสนุนด้านความรู้



บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ เป็นการวิจัยข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานประกอบการขนาดกลางและอุตสาหกรรมชุมชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง และทำการวิเคราะห์ผลของข้อมูล ณ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในสถานประกอบการ และศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ตัวแปรต่างๆ มีต่อความสร้างสรรค์ในแรงงานผู้สูงวัย โดยมีขอบเขตของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลซึ่ง ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร , นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาข้อมูลต่างๆ เช่น เอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ ห้องสมุด ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางการทำโครงการวิจัย

3.2 ศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงาน

ดำเนินการศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานเช่น งานบริการ, การจัดการ, งานสายการผลิต , การสื่อสาร และอุตสาหกรรมชุมชน ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย

3.3 ศึกษาสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่ศึกษาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และอุตสาหกรรมชุมชน จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร , นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี

3.4 ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

3.4.1 ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

3.4.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ ความสร้างสรรค์ในงานของแรงงานผู้สูงวัย



รูปที่ 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.5 วิเคราะห์และประเมินผลเป็นไปตามหลักสถิติ

3.5.1 วิธีการหาคุณภาพแบบทดสอบ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบที่ใช้ในการวัดผลจะต้องทำการตรวจสอบคุณภาพด้านต่างๆ ที่จำเป็นของแบบทดสอบแต่ละชนิดดังต่อไปนี้

3.5.1.1 ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นความถูกต้องสอดคล้องของแบบทดสอบกับสิ่งที่ต้องการจะวัด ซึ่งเป็นคุณลักษณะของแบบทดสอบที่ถือว่าสำคัญที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ คือ เนื้อหา โครงสร้าง สภาพปัจจุบัน และอนาคต

3.5.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นความคงเส้นคงวาของคะแนนในการวัดแต่ละครั้ง หรือ ความคงที่ของผลการวัด ผลของการวัดไม่ว่าจะเป็นคะแนนหรืออันดับที่ก็ตาม เมื่อวัดได้ผลออกมาแล้วสามารถเชื่อถือได้ในระดับสูงจนสามารถประกันได้ว่า ถ้ามีการตรวจสอบผลซ้ำอีกไม่ว่า ก็ครั้งก็จะได้ผลใกล้เคียงและ สอดคล้องกับผลการวัดเดิมนั่นเอง

3.5.1.3 ความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นความชัดเจนที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล ครั้งนั้นมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของคำถาม ค่าของคะแนนหรืออันดับที่ที่วัดได้ ตลอดจนการแปลงค่าคะแนนเป็นผลประเมินในการตัดสินคุณค่าก็สอดคล้องตรงกัน การพิจารณาความเป็นปรนัยของแบบทดสอบมีหลายประการ คุณสมบัติความเป็นปรนัยของแบบทดสอบที่สำคัญ ได้แก่ คุณสมบัติ 3 ประการ ดังนี้

3.5.1.4 ชัดแจ้งในความหมายของคำถาม ข้อสอบที่เป็นปรนัย ทุกคนที่อ่านข้อสอบ ไม่ว่าจะเป็นผู้สอบหรือผู้ตรวจข้อสอบย่อมจะเข้าใจตรงกันไม่ตีความไปคนละแง่

3.5.1.5 ตรวจสอบให้คะแนนได้ตรงกัน ข้อสอบที่มีความเป็นปรนัย ไม่ว่าจะเป็นผู้
ออก ข้อสอบหรือใครก็ตามสามารถตรวจให้คะแนนได้ตรงกัน ข้อสอบที่ผู้ตรวจเฉลยไม่ตรงกัน แสดง
ให้เห็นถึงความไม่ชัดเจนในคำถามและคำตอบ

3.5.1.6 แปลความหมายของคะแนนได้ตรงกัน โดยทั่วไปข้อสอบปรนัยนั้นผู้ตอบถูก
จะได้ 1 คะแนน ตอบผิดจะได้ศูนย์คะแนน จำนวนคะแนนที่ได้จะแทนจำนวนข้อที่ถูก ทำให้สามารถ
แปลความหมายได้ชัดเจนว่าใครเก่ง อ่อนอย่างไร ตอบถูกมากน้อยต่างกันอย่างไร

ข้อสอบประเภทถูกผิด จับคู่ เติมคำ หรือเลือกตอบที่ขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง อาจ
กล่าวได้ว่าเป็นข้อสอบปรนัยเฉพาะรูปแบบของข้อสอบเท่านั้น ส่วนคุณสมบัติยังไม่เป็นปรนัยความ
เป็นปรนัยของข้อสอบจะทำให้เกิดคุณสมบัติทางความเชื่อมั่นของคะแนนอันจะนำไปสู่ความเที่ยงตรง
ของผลการวัดด้วย

3.5.1.8 ความยากง่าย (Difficulty) ความยากง่ายของข้อสอบพิจารณาได้จากผล
การสอบของผู้สอบเป็นสำคัญ ข้อสอบใดที่ผู้สอบส่วนมากตอบถูก ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อสอบสูง
กว่า 50 เปอร์เซ็นต์ ของคะแนนเต็ม อาจกล่าวได้ว่าเป็นข้อสอบที่ง่าย หรือค่อนข้างง่าย ข้อสอบที่
มีความยากง่ายพอเหมาะ คะแนนเฉลี่ยของข้อสอบควรมีประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ของคะแนน
เต็ม ถ้าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ แสดงว่าเป็นข้อสอบค่อนข้างยาก ข้อสอบที่ดีควรมี
ความยากง่ายพอเหมาะ ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ข้อสอบฉบับหนึ่งควรมีผู้ตอบถูกไม่ต่ำกว่า 20 คนและ
ไม่เกิน 80 คน จากผู้สอบ 100 คน

3.5.1.9 อำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถ
ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ทุกระดับ ตั้งแต่อ่อนสุดจนถึงเก่งสุด แม้ว่าจะเก่ง – อ่อนกว่ากันเพียง
เล็กน้อยก็สามารถชี้จำแนกให้เห็นได้ ข้อสอบที่มีอำนาจจำแนกสูงนั้น เด็กเก่งมักตอบถูกมากกว่าเด็ก
อ่อนเสมอ ข้อสอบที่ทุกคนตอบถูกหมดจะไม่สามารถบอกอะไรได้เลย หรือข้อสอบที่ทุกคนตอบผิด
หมดไม่สามารถบอกได้ว่าใครเก่งหรืออ่อน

3.5.1.10 ความ มี ประสิทธิภาพ (Efficiency) เครื่องมือวัดผล ที่มี
ประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือที่ทำให้ได้ข้อมูลได้ถูกต้องเชื่อถือได้ โดยลงทุนน้อยที่สุดไม่ว่าจะ
เป็นการลงทุนในแง่เวลา แรงงาน และทุนทรัพย์ รวมทั้งความสะดวกสบาย คล่องตัวในการรวบรวม
ข้อมูล ข้อสอบที่มีประสิทธิภาพสามารถให้คะแนนได้เที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากที่สุด โดยใช้เวลา
แรงงานและเงินน้อยที่สุด แต่ประโยชน์ที่ได้จากการสอบคุ้มค่า ข้อสอบที่พิมพ์ผิดตกหล่น
มาก จำนวนหน้า ไม่ครบ รูปแบบของแบบทดสอบเรียงไม่เป็นระเบียบทำให้ผู้สอบเกิดความ
สับสน มีผลต่อคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบทั้งสิ้น การจัดรูปแบบของข้อสอบปรนัยแบบ
เลือกตอบเพื่อให้ดูง่าย มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยนิยมพิมพ์แบ่งครึ่งหน้ากระดาษ

3.5.1.11 ความยุติธรรม (Fair) ความยุติธรรมเป็นคุณลักษณะของข้อสอบที่ดีต้อง
ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้เปรียบเสียเปรียบกัน เช่น ข้อสอบบางฉบับครูไปเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งตรง
กับเรื่องที่เด็กทำรายงานในบางกลุ่ม ทำให้กลุ่มนั้น ๆ ได้เปรียบคนอื่น ๆ ข้อสอบบางข้อใช้คำถามหรือ
ข้อความที่แนะนำคำตอบ ทำให้นักเรียนใช้ไหวพริบเดาได้ การใช้ข้อสอบแบบอัตนัยเพียง 5 หรือ 10

ข้อ มาทดสอบเด็กนั้นไม่อาจสร้างความยุติธรรมในการสอบให้แก่เด็กได้ เพราะผู้สอบมีโอกาสเก็บข้อสอบได้ถูกมากกว่าแบบปรนัยที่มีจำนวนข้อมาก ๆ เช่น 100 ข้อ

3.5.1.12 คำถามลึก (Searching) ข้อสอบที่ถามลึกไม่ถามแต่เพียงความรู้ความจำเท่านั้น แต่จะถามวัดความเข้าใจ การนำความรู้ที่ได้เรียนไปแล้วมาแก้ปัญหา วิเคราะห์ ตลอดจนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นมาจนท้ายที่สุดคือการประเมินผล คำถามที่ถามลึกนั้นผู้สอบต้องคิดค้นก่อนจึงจะสามารถหาคำตอบได้ มิใช่เพียงแต่ระลึกถึงประสบการณ์ต่างๆเพียงตื้นๆ ก็ตอบปัญหาได้ แต่เป็นแบบทดสอบที่วัดความลึกซึ้งทางวิชาการตามแนวตั้งมากกว่าจะวัดตามแนวกว้าง

3.5.1.13 คำถามยั่ว (Exemplary) คำถามยั่ว ได้แก่ คำถามที่มีลักษณะท้าทายให้เด็กอยากคิดอยากทำ มีลีลาการถามที่น่าสนใจ ไม่ถามวนเวียนซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย การใช้รูปภาพประกอบ ก็เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ข้อสอบน่าสนใจ ข้อสอบที่ยากเกินไปทำให้ผู้สอบหมดกำลังใจที่จะทำ ส่วนข้อสอบที่ง่ายเกินไปก็ไม่ท้าทายให้อยากทำ การเรียงลำดับคำถามจากข้อง่ายไปหายากเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ข้อสอบมีลักษณะท้าทายน่าทำ

3.5.1.14 จำเพาะเจาะจง (Definite) คำถามที่ดีต้องไม่ถามกว้างเกินไป ไม่ถามคลุมเครือหรือเล่นสำนวนให้ผู้สับสน ผู้สอบอ่านแล้วต้องเข้าใจชัดเจนว่าครุถามอะไร ส่วนจะตอบได้หรือไม่อยู่ที่ความสามารถของผู้สอบเป็นสำคัญ

3.5.2 วิธีตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบสามารถตรวจสอบได้ 2 วิธี คือ

3.5.2.1 การพิจารณาความเหมาะสม เป็นวิธีที่ใช้เหตุใช้ผลหรืออาศัยดุลยพินิจเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของแบบทดสอบว่าถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ควรจะเป็นหรือไม่ มีความเหมาะสมเพียงใด ซึ่งเป็นวิธีการพื้นฐานในการตรวจสอบก่อนนำแบบทดสอบไปทดลองใช้

3.5.2.2 การตรวจค่าคุณภาพ เป็นวิธีที่ใช้ผลการวัดเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของแบบทดสอบ วิธีนี้ต้องอาศัยค่าสถิติเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบหลังจากนำแบบทดสอบไปทดลองใช้แล้ว

3.5.3 วิธีตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรง

3.5.3.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- พิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของรายวิชาที่นำมาสร้าง ข้อสอบ และมีจำนวนข้อเป็นไปตามสัดส่วนของน้ำหนักในแต่ละเนื้อหาของรายวิชานั้นหรือไม่
- อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเป็นผู้พิจารณา

3.5.3.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง แบบทดสอบที่จะมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างนั้นเป็นแบบทดสอบที่สามารถวัดได้สอดคล้องกับคุณลักษณะตามทฤษฎีของสิ่งนั้น ๆ ใช้วิธีการดังนี้

- อาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเป็นผู้พิจารณาตัดสิน
- เปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีลักษณะต้องการวัดเป็นเกณฑ์โดยการทดสอบทางสถิติ

- ใช้แบบทดสอบที่วัดคุณลักษณะเดียวกันที่เป็นมาตรฐานแล้วเป็นตัวเกณฑ์โดยหาความสัมพันธ์

3.5.3.3 ความเที่ยงตรงตามสภาพ แบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงตามสภาพเป็นแบบทดสอบที่สามารถให้ผลการวัดสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของคุณลักษณะนั้น ในขณะนั้น เช่นคนที่เก่งการคำนวณมากที่สุดในชั้น ก็ควรจะสอบข้อสอบทางสถิติได้เป็นที่ 1 ในการหาความเที่ยงตรงตามสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่วัดนั้นมาหาความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงก็แสดงว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นนั้นมีความเที่ยงตรงตามสภาพ ซึ่งใช้สูตรในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient correlation) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน	ค่าความเที่ยงตรงตามสภาพ
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน	คะแนนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

3.5.3.4 ความเที่ยงตรงตามพยากรณ์ แบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงตามพยากรณ์ เป็นแบบทดสอบที่สามารถให้ผลการวัดสอดคล้องกับสภาพในอนาคต เช่น คนที่ทำแบบทดสอบคณิตศาสตร์ได้ขณะนี้ต่อไปในอนาคตก็ควรจะเรียนคณิตศาสตร์ได้เก่งด้วย ในการหาความเที่ยงตรงตามพยากรณ์ หาโดยการนำผลการวัดของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น และผลการวัด ของแบบทดสอบในอนาคตที่เป็นวิชาเดียวกันมาหาความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงก็แสดงว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นนั้นมีความเที่ยงตรงตามพยากรณ์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเช่นเดียวกับความเที่ยงตรงตามสภาพ

3.5.4 วิธีตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบด้านความเชื่อมั่น

การพิจารณาว่าแบบทดสอบใดมีความเชื่อมั่นสูงต่ำเพียงใดสามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นซึ่งมีวิธีการหาความเชื่อมั่นที่สำคัญมีดังนี้

3.5.4.1 วิธีสอบซ้ำ (Test-Retest Method) เป็นการหาความเชื่อมั่นของ

แบบทดสอบซึ่งทดสอบซ้ำกัน 2 ครั้ง โดยใช้เวลาห่างกันพอสมควร สูตรที่ใช้คำนวณค่าความเชื่อมั่น คือ สูตรการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient correlation)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X (ทดสอบครั้งที่ 1)
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y (ทดสอบครั้งที่ 2)
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน	คะแนนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

3.5.4.2 วิธีใช้แบบทดสอบคู่ขนาน (Parallel Form Method) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยนำแบบทดสอบสองชุดที่มีเนื้อหาเดียวกันไปทดสอบเด็กกลุ่มเดียวกัน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรเช่นเดียวกับการสอบซ้ำ ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X (แบบทดสอบฉบับที่ 1)
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y (แบบทดสอบฉบับที่ 2)
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน	คะแนนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

3.5.4.3 วิธีแบบแบ่งครึ่งฉบับ (Split-half Method) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยนำแบบทดสอบไปสอบครั้งเดียวกับกลุ่มตัวอย่างนำผลการวัดที่ได้มาแบ่งครึ่งหรือแบ่งเป็นสองส่วน (เช่น แบ่งเป็นข้อคู่ และข้อคี่) แล้วหาความสัมพันธ์กันโดยใช้สูตรแบบเพียร์สัน แล้วทำการปรับขยายให้เต็มฉบับโดยใช้สูตรแบบสเปียร์แมนบราวน์ ดังนี้

$$r_{1/2} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$r_{1/2}$	เมื่อ	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ
$\sum XY$		แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
$\sum X$		แทน	ผลรวมของคะแนน X (ข้อคู่)
$\sum Y$		แทน	ผลรวมของคะแนน Y (ข้อคี่)
$\sum X^2$		แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$		แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
N		แทน	คะแนนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

$$r_{1/2} = \frac{2r_{1/2}}{1+r_{1/2}}$$

ปรับขยายให้เต็มฉบับ

เมื่อกำหนดให้	rtt	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ
	r1/2	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ

3.5.4.4 วิธีแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson) เป็นการหาความเชื่อมั่นโดยวิธีของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน โดยมีข้อตกลงว่าแบบทดสอบจะต้องมีคะแนนทำถูกได้ 1 คะแนน ทำผิดได้ 0 มีอยู่ 2 สูตร คือ KR-20 และ KR-21

$$rtt = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{SD_t^2} \right]$$

สูตร KR-20 :

เมื่อกำหนดให้

rtt	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
SD_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนทั้งฉบับ
K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
p	แทน	สัดส่วนของคนทำถูกในแต่ละข้อ
q	แทน	สัดส่วนของคนทำผิดในแต่ละข้อ หรือ 1-p

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\bar{x}(K-\bar{x})}{K_{SD_t}} \right]$$

สูตร KR-21 :

เมื่อกำหนดให้

rtt	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
SD_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนทั้งฉบับ
K	แทน	จำนวนข้อคำถาม
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

3.5.4.5 วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) การหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ผลการสอบที่ไม่จำเป็นต้องตรวจให้คะแนนเป็น 1 กับ 0 เสมอไป จะตรวจให้คะแนนลักษณะใดก็ได้ เช่นทำถูกต้อง 5,6,10 หรือในลักษณะแบบทดสอบที่ให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5,4,3,2,1 หรือ 3,2,1 ก็ได้ สูตรที่ใช้ คือ

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
K	คือ	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
S_i^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ
S^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

หมายเหตุ การคำนวณสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS และโปรแกรมอื่นได้

3.5.5 วิเคราะห์และประเมินผลตามหลักสถิติ

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window และการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ยอมรับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีวิธีจัดการกระทำกับข้อมูลดังกล่าว ดังนี้

3.5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

3.5.5.2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการดูแลตนเองและระดับความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรชีวสังคม โดยใช้สถิติที (t-test) และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ ทดสอบค่าเอฟ (F-test)

3.5.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.5.5 ค่าร้อยละ เป็นสถิติการเปรียบเทียบต่อร้อยในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scales) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ข้อมูลที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นค่าของตัวเลขได้โดยตรง แต่จะเป็นข้อมูลที่บรรยายคุณสมบัติหรือลักษณะของสิ่งที่กำลังศึกษา เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิสึกษา ตำแหน่งหน้าที่ที่ใช้หาค่าร้อยละของข้อมูลจากแบบสอบถามดังสูตรต่อไปนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูลที่ต้องการแปลงให้เป็น

N แทน จำนวนความถี่ของข้อมูลทั้งหมด

ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับข้อมูลต่างๆได้

3.5.5.6 อินตรภาค (Interval Scale) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Rang (R)}}{\text{พิสัย}}$$

$$\text{Class (S)}$$

$$I = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

5

Rang (R) พิสัย = ค่ามาก - ค่าน้อย

Class (S) = จำนวนอินตรภาคชั้น

ผลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร จะนำมาคำนวณค่าเฉลี่ยเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัดได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบกับระดับคะแนน

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ผลประเมิน
5	4.21 - 5.00	ดีมาก
4	3.41 - 4.20	ดี
3	2.61 - 3.40	ปานกลาง
2	1.81 - 2.60	พอใช้
1	1.00 - 1.80	ปรับปรุง

3.5.5.7 ค่าเฉลี่ย ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จากข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตสำหรับข้อมูล โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.5.8 การหากลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างหมายถึง ตัวอย่างประชากรที่ถูกเลือกมาเป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษา การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กจะทำให้มีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนมาก และการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่จะมีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนน้อย เนื่องจากขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่ให้ข้อมูลที่เที่ยงตรง การคำนวณทางสถิติมีความถูกต้องมากกว่ากลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างยังมีขนาดใหญ่มากเท่าใด โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 3.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

เนื่องจากประชากรที่ทำการศึกษามีจำนวน 100 คนขึ้นไป ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มจำนวนตั้งแต่ 80 คนขึ้นไป

บทที่ 4 วิเคราะห์ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ โดยผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยที่ช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัย โดยผู้ศึกษาได้ทำการประเมินผลจากแบบสอบถามจากประเภทกลุ่มตัวอย่างอาชีพ เช่น บริษัท รัฐวิสาหกิจ โรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 116 ชุด ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

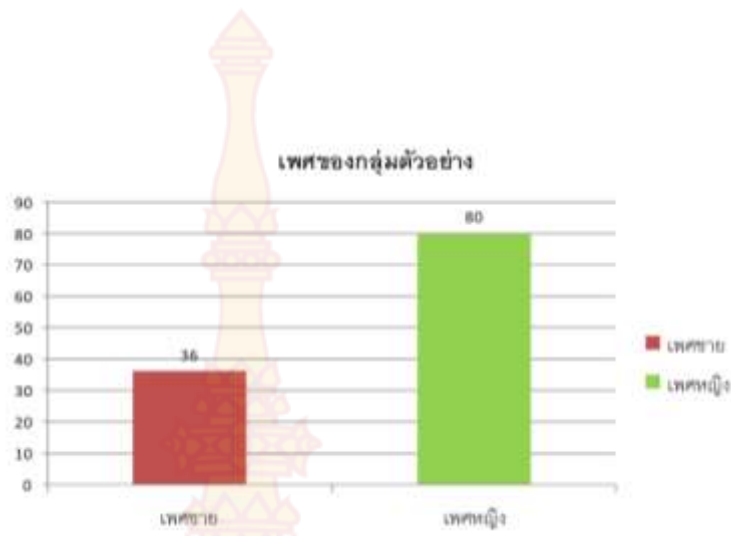
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	36	31.0
หญิง	80	69.0
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 โดยมีรายละเอียดดังแสดงในรูปที่ 4.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง



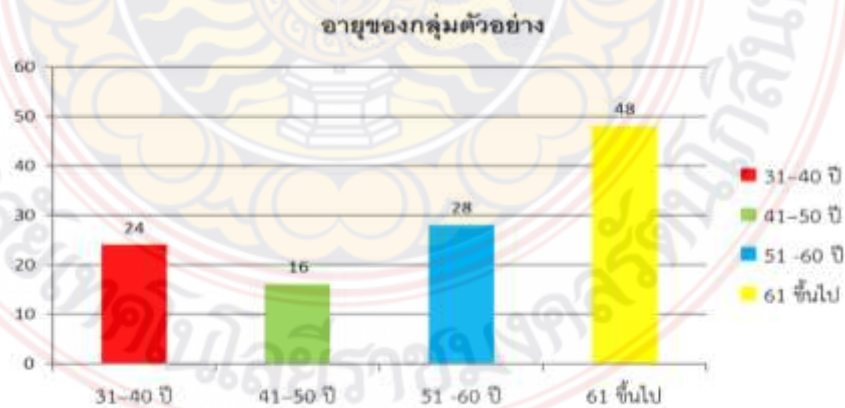
รูปที่ 4.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
31-40 ปี	24	20.7
41-50 ปี	16	13.8
51 -60 ปี	28	24.1
61 ขึ้นไป	48	41.4
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 61 ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุช่วง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 กลุ่มอายุช่วง 31-40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 และกลุ่มอายุช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง



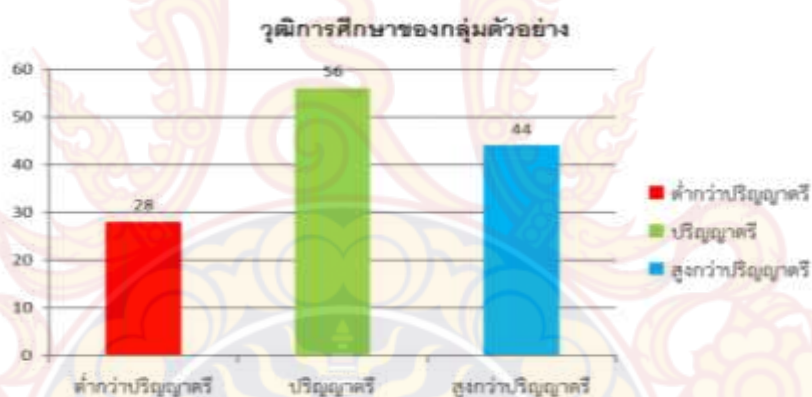
รูปที่ 4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	11
ปริญญาตรี	56	67
สูงกว่าปริญญาตรี	44	22
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.3 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



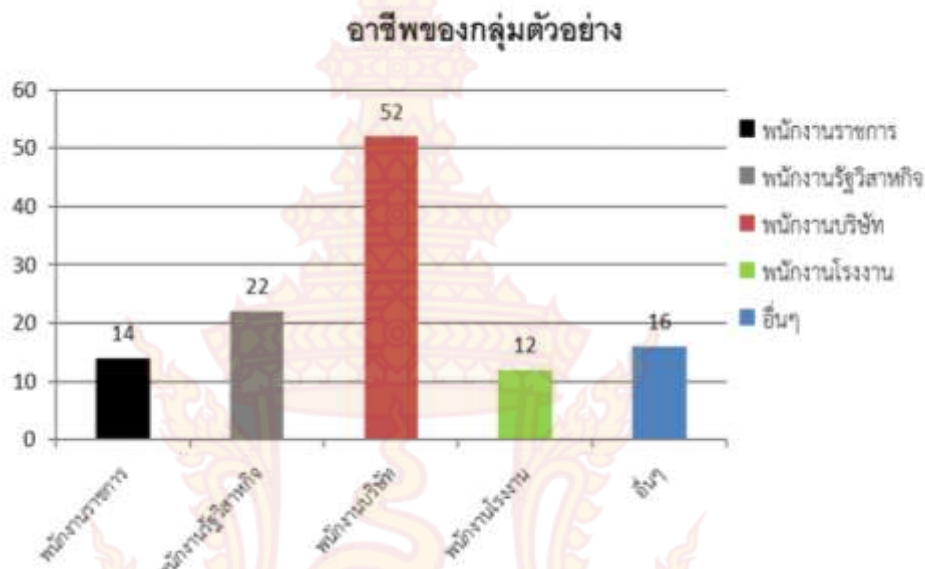
รูปที่ 4.3 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภท

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานราชการ	14	12.1
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	22	19.0
พนักงานบริษัท	52	44.8
พนักงานโรงงาน	12	10.3
อื่นๆ	16	13.8
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มตัวอย่างทำงานเป็นพนักงานบริษัท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 19.0 ผู้ทำอาชีพด้านอื่นๆ เช่น เกษียร ทำอาชีพส่วนตัว เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 13.8 ดังแสดงในรูปที่ 4.4 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง



รูปที่ 4.4 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

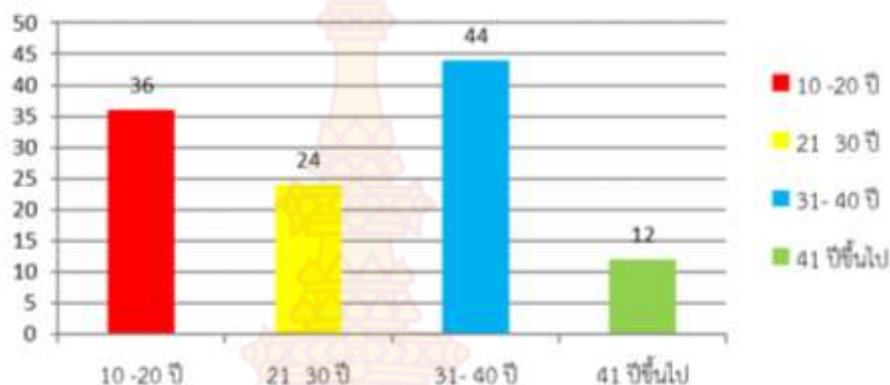
4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10 -20 ปี	36	31.0
21 -30 ปี	24	20.7
31- 40 ปี	44	37.9
41 ปีขึ้นไป	12	10.3
รวม	116	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.5 ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง



รูปที่ 4.5 ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจุบันที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านบุคลากร

1.ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
มีสุขภาพดี	4.34	0.76	มากที่สุด
มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	4.31	0.53	มากที่สุด
มีความสุขกับการทำงาน	4.34	0.87	มากที่สุด
มีเป้าหมายในการทำงาน	4.28	0.58	มากที่สุด
วางแผนก่อนลงมือทำ	4.24	0.68	มากที่สุด
มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.10	0.72	มาก
ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.67	มากที่สุด
การสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่	3.86	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการมีสุขภาพดี และการมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.76 และ S.D. = 0.87 ตามลำดับ) เพราะ การประสิทธิภาพการทำงานที่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพที่ดีและมีความสุขกับงานที่ทำ รองลงมา การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.53) เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทำให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับถัดไปคือการมีเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.58) วางแผนก่อนลงมือทำ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.68) เนื่องจากสองปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุเป็นผลกัน การตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.67) มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจาก

ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ดังแสดงในรูปที่ 4.6 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร



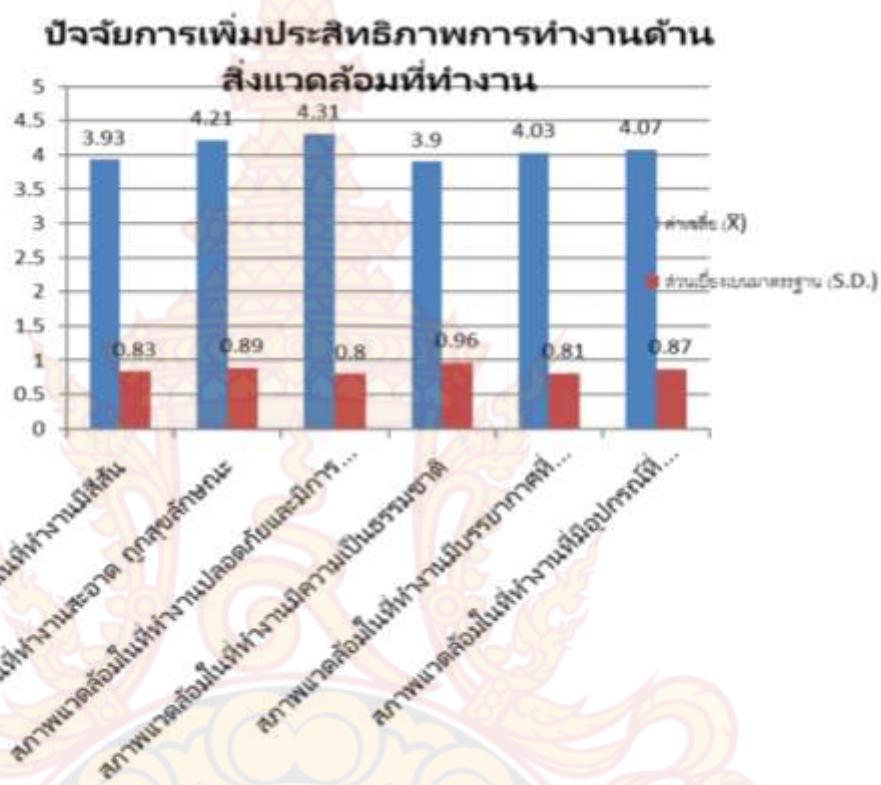
รูปที่ 4.6 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

2.ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสี่สັນ	3.93	0.83	มาก
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ	4.21	0.89	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	4.31	0.80	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเป็นธรรมชาติ	3.90	0.96	มาก
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม เช่น แสง, เสียงและอากาศ	4.03	0.81	มาก
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม	4.07	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ (\bar{x} = 4.31, S.D. = 0.80) เนื่องจาก อุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา บางครั้งการเกิดอุบัติเหตุอาจจะนำความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ร่องลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ (\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.89) ปัจจัยข้อนี้จะคล้ายตามปัจจัยในด้านบุคลากร ด้านการมีสุขภาพดี จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสี่สັນ (\bar{x} = 3.93, S.D. = 0.83) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเป็นธรรมชาติ (\bar{x} = 3.90, S.D. = 0.96) สภาพแวดล้อมใน

ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม เช่น แสง,เสียงและอากาศ (\bar{x} = 4.03, S.D. = 0.81) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม (\bar{x} = 4.07, S.D. = 0.87) เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังแสดงในรูปที่ 4.7 ปัจจัยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

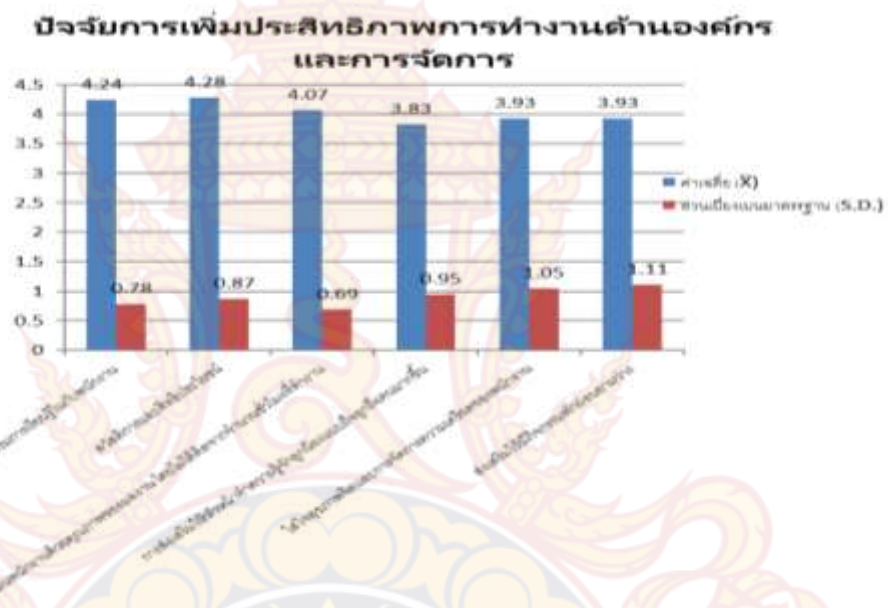


รูปที่ 4.7 ปัจจัยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ

3.ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน	4.24	0.78	มากที่สุด
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.28	0.87	มากที่สุด
ประเมินพนักงานด้วยคุณภาพของผลงาน โดยไม่ได้คิดจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน	4.07	0.69	มาก
การส่งเสริมให้หัวหน้าทำความรู้จักลูกน้องแบบถึงลูกถึงคนมากขึ้น	3.83	0.95	มาก
ใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของพนักงาน	3.93	1.05	มาก
ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพักผ่อนยามว่าง	3.93	1.11	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.87) เนื่องจากการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น ทางด้านการแพทย์ การให้ทุนการศึกษาบุตร หรือการให้เงินพิเศษ (โบนัส) ทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ในกับพนักงาน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.78) เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปเร็วมาก ดังนั้นเจ้าของกิจการหรือผู้ก่อตั้งกิจการต้องมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ก้าวทันตามโลก ดังแสดงในรูปที่ 4.8 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ



รูปที่ 4.8 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 ชุด โดยมีพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่นๆ สามารถนำมาสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.0 มีอายุอยู่ในช่วง 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.4 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67 ทำงานเป็นพนักงานบริษัท ร้อยละ 44.8 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อย 37.9

จากการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านบุคลากร ดังนี้ การมีสุขภาพดี และการมีความสุขกับการทำงาน ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 การมีเป้าหมายในการทำงาน 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 วางแผนก่อนลงมือทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ดังนี้ ในที่ทำงานปลอดภัย และมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีสน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านองค์กรและการจัดการ ดังนี้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ในกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 จากการศึกษาใช้เครื่องมือวัดค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 96

5.2 ปัญหาที่พบในการศึกษา

จากการที่ได้วิจัยในเรื่องของ การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมีผลที่มีความใกล้เคียงกันมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกตอบ “มากที่สุด” และ “มาก”

5.3 การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับ แรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้พบว่า จากการสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 116 คน พบว่า การมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ การมีสุขภาพที่ดีนั้นหมายถึงการมีสุขภาพกายที่ ดีและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย การมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นเกิดจากการมีความสุขกับการทำงานที่ทำ รักในงานที่ ทำและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องเป็นสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไป ซึ่งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ส่วน ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่า การมีสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีนั้นเป็นการ ส่งเสริมทางด้านสุขภาพ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือการให้ทุนการศึกษาบุตรส่งผลให้เกิดการมี สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน

5.4 การพิสูจน์สมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่สอดคล้องกัน คอยสนับสนุนปัจจัยอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ แรงงานผู้สูงวัย เป็นดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับ แรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ได้มีการวิเคราะห์จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ยังมีจุดบกพร่อง โดยเก็บรวบรวมเป็นข้อเสนอจากการศึกษาและสำหรับการศึกษาค้างต่อไป ดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากการทำศึกษาในครั้งนี้

5.5.1.1 มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ผู้สูงวัยในการทำงาน

- 5.5.1.2 ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการเข้าสู่การทำงานของผู้สูงวัย
- 5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป
 - 5.4.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทต่างชาติเพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วน



เอกสารอ้างอิง

[1] เสนอเพิ่มอายุเกษียณ 60 - 65 ปี เพิ่มเงินสะสมกองทุนชราภาพ. หนังสือพิมพ์มติชน. ฉบับวันที่ 2 พฤศจิกายน 2549.

[2] Demakakos P, Gjonca E, Nazroo J. Age identity, age perceptions, and health: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. Ann N Y Acad Sci. 2007 Oct;1114:279-87.

[3] Hurwitz S, Allen J, Liben A, Becklake MR. Lung function in young adults: evidence for differences in the chronological age at which various functions start to decline. Thorax. 1980 Aug;35(8):615-9.

[4] Laville A, Volkoff S. Elderly workers. In: Stellman JM, ed. Encyclopaedia of occupational health and safety 4th edition. Geneva: International Labour Office 1998.

[5] ศิวพร โปทยานนท์ .2554. พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

[6] ชมภูนุท ควรเขียน. 2557. พฤติกรรมการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุที่มีอายุ 100 ปี ในประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[7] รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน . รายงานผู้สูงอายุ: สถานการณ์ และนโยบายของประเทศไทย.วารสารการเมืองการปกครอง ปี ที่ 6 ฉบับที่ 1 กันยายน 2558-กุมภาพันธ์ 2559 การบริหารการจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย.

[8] ศิวีไล ชยางกูร . 2555. รายงานข้ามชาติกับความต้องการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย. รายงานการวิจัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา .

[9] พรทิพย์ เนติภารัตนกุล. ความพร้อมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ.วารสารธรรมศาสตร์.คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิจัยโดยนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ผู้ทำวิจัยจึงมีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ตอบทุกข้อทุกชั้นตอน เพื่อความถูกต้องแม่นยำ และความสมบูรณ์ของผลการวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านทุกข้อคำถาม

3. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีการนำไปเผยแพร่ต่อสาธารณะ โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในตอบแบบสอบถามนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างต่อไปนี้

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51-60 ปี

() 61 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

() พนักงานราชการ

() พนักงานรัฐวิสาหกิจ

() พนักงานบริษัท

() พนักงานโรงงาน

() อื่นๆ (ระบุ)

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 10-20 ปี

() 21-30 ปี

() 31-40 ปี

() 40 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง จากข้อมูลด้านล่างท่านมีความคิดว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการอยู่ในระดับใด โปรดตอบตามความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

ด้านบุคลากร

ลำดับ	ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	5	4	3	2	1
๑	มีสุขภาพดี					
๒	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน					
๓	มีความสุขกับการทำงาน					
๔	มีเป้าหมายในการทำงาน					
๕	วางแผนก่อนลงมือทำ					
๖	มีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน					
๗	ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
๘	การสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่					

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ลำดับ	ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	5	4	3	2	1
1	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีสันทัน					
2	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ					
3	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
4	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเป็นธรรมชาติ					
5	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม (เช่น แสง, เสียง และ อากาศ)					
6	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม					

ด้านองค์กรและการจัดการ

ลำดับ	ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	5	4	3	2	1
1	การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ในกับพนักงาน					
2	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
3	ประเมินพนักงานด้วยคุณภาพของผลงาน โดยไม่ได้คิดจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน					
4	การส่งเสริมให้หัวหน้าทำความรู้จักลูกน้องแบบถึงลูกถึงคนมากขึ้น					
5	ใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของพนักงาน					
6	ส่งเสริมให้มีกิจกรรมพักผ่อนยามว่าง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม





บทสรุปการดำเนินงานและผลงานวิจัย

การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

Development of Environment to Increase Effectiveness for Elderly Workers in the Workplace

เดชา จันทศิริ *, วีรชัย สิงห์คา และทรงสิทธิ์ สอนรอด

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 116 คน แบ่งเป็น พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการมากที่สุดเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69 ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67 อาชีพพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 44.8 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 ผลการวิจัยพบว่า การมีสภาพที่ดีของบุคลากร เป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไปซึ่งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ส่วนในด้าน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่าการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี เช่น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือการให้ทุนการศึกษาบุตร และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสูงอายุในสถานประกอบการ

Abstract

This research is to study the development of the environment to increase work efficiency for elderly workers in the workplace in Bangkok and metropolitan area around Bangkok. In this research the sample group consists of 116 people including the government employees, state enterprise employees, company workers, factory worker and those involved in other areas. The result of research shows that 69 percent of older workers in the workplace are female, 41.4 percent of them is between the ages of 61 and over. 67 percent of the sample has a bachelor's degree qualification, 44.8 percent works as a company employee, and 37.9 percent has work experience in the range of 31-40 years.

From interviewing the sample it is found that the good health of that person is important to help promote the good performance of personnel in the elderly. The suitable environment for increasing work efficiency must be a work environment that is safe for life and property of workers. There is a prevention of accidents that occur from work as well as clean and hygienic working environment, no dust, no loud noise which will result in good physical and mental health of the workers and helps increase good work efficiency. In terms of increasing the efficiency of the organization and management, it is found that the welfare and benefits can help increase work efficiency. Having good welfare and benefits includes a medical promotion extra money (bonuses) or providing scholarships for children together with development and promotion of learning for employees. This can increase in the work efficiency of the elderly workers in the workplace.

1. บทนำ

ในหลายๆ องค์การ หากมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมก็ช่วยให้ เกิดการสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งนวัตกรรมได้ ยกตัวอย่างเช่น มีการจัดโครงการ ประกวดนวัตกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างบรรยากาศ การแข่งขัน ส่งเสริมให้พนักงานมีความริเริ่ม สร้างสรรค์ อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้ความเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงาน เน้นบรรยากาศการทำงานที่ สนุกสนาน มีอิสระ ไม่ว่าจะเป็นการ แต่งตัว เขตพื้นที่ทำงานที่รองรับความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของ ไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ นอกจากสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีอีกตัวบ่งชี้หนึ่งที่แสดงถึงการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น คนทำงานในวัยสูงอายุจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุคนทำงาน เช่น จากเดิม 60 ปีเพิ่มเป็น 65 ปี [1] คนทำงานกลุ่มผู้สูงอายุนี้ มีข้อแตกต่างจากคนทำงานวัยหนุ่มสาวทั่วไปหลายประการ ซึ่งเป็นทั้งข้อเด่นและข้อด้อย โดยทั่วไปแล้วคนเราจะมีสมรรถภาพร่างกายสูงสุดที่อายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเสื่อมถอยลง โดยมักจะเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ที่อายุประมาณ 40 - 50 ปี [2] อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็เริ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่อายุ

20 – 25 แล้ว [3] การกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะเรียกได้ว่า “สูงอายุ” จึงไม่มีข้อกำหนดเป็นเกณฑ์ชัดเจน หากจะยึดตามความเสื่อมของสภาพร่างกายแล้ว ก็อาจประมาณการได้ว่าคนเราเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเมื่ออายุได้ประมาณ 45 ปีขึ้นไป สภาพะสุขภาพของผู้สูงอายุแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ การดูแลตนเอง รวมทั้งงานที่ทำในอดีต [4]

การศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่มีข้อบ่งชี้ว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกว่าการทำงานที่ไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุอยู่แล้ว คนงานสูงอายุทำงานได้ช้ากว่า ตัดสินใจได้ช้ากว่า คนหนุ่มสาว แต่อย่างไรก็ตาม ผลการตัดสินใจมักจะมีคุณภาพถูกต้องมากกว่า และทำงานได้ถูกต้องมากกว่า (more accurate) ในเรื่องการเรียนรู้และการทำงานของสมอง คนสูงอายุอาจคิดได้ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้มากขึ้น มีความยากลำบากมากขึ้นในการทำงานของสมองเรื่องการคิดเชื่อมโยงเหตุผล (inductive reasoning) ความมีสมาธิจดจ่อกับเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง (selective attention) การทำงานสองอย่างพร้อมกัน (dual-task activities) และการประมวลผลข้อมูลจะช้าลง (information processing) ส่วนการทำงานของสมองในเรื่องภาษา (vocabulary) ดูเหมือนจะไม่ได้เสื่อมลงตามอายุ ถึงแม้การทำงานบางอย่างของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ “ประสบการณ์” และ “ความชำนาญ” มาทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนในการพัฒนาบุคลากรมากในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

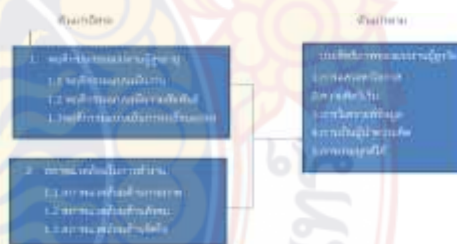
จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ โดยนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษามุมมองโดยใช้ผลการประเมินจากสถานประกอบการด้านความต้องการทางด้านสิ่งแวดล้อมของแรงงานสูงอายุ โดยเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์มุมมองดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยกลับมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุในด้านแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ซึ่งเป็นแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ ของแรงงานผู้สูงอายุ ตลอดจนนำไปใช้ในการศึกษาต่อยอดความรู้ได้ต่อไปในอนาคต เนื่องจากในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าคนงานสูงอายุจะลาออกจากงานน้อยกว่า อุทิศตนเองให้งานมากกว่า สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า และหยุดงานน้อยกว่า ซึ่งนับได้ว่าเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังสามารช่วย

ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนายจ้างในภาคเอกชน ให้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของแรงงานสูงอายุ

2. แรงงานผู้สูงอายุ

ปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น คนทำงานในวัยสูงอายุจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุคนทำงาน เช่นจากเดิม 60 ปีเพิ่มเป็น 65 ปี คนทำงานกลุ่มผู้สูงอายุนี้ มีข้อแตกต่างจากคนทำงานวัยหนุ่มสาวทั่วไปหลายประการ ซึ่งเป็นทั้งข้อเด่นและข้อด้อย ทำให้ผู้ทำงานด้านอาชีวอนามัยต้องให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ

โดยทั่วไปแล้วคนเราจะมียุทธภาพร่างกายสูงสุดที่อายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเสื่อมถอยลง โดยมักจะเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ที่อายุประมาณ 40-50 ปี อย่างไรก็ตามความเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็เริ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่อายุ 20-25 แล้ว การกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะเรียกได้ว่า “สูงอายุ” จึงไม่มีข้อกำหนดเป็นเกณฑ์ชัดเจน หากจะยึดตามความเสื่อมของสภาพร่างกายแล้ว ก็อาจประมาณการได้ว่าคนเราเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเมื่ออายุได้ประมาณ 45 ปีขึ้นไป สภาพะสุขภาพของผู้สูงอายุแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ การดูแลตนเอง รวมทั้งงานที่ทำในอดีต องค์การ Canadian Center for Occupational Health & Safety (CCOHS)



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ เป็นการวิจัยข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานประกอบการขนาดกลางและอุตสาหกรรมชุมชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง และทำการวิเคราะห์ผลของข้อมูล ณ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิง

ปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ และลักษณะ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในสถานประกอบการ และศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ ตัวแปรต่างๆ มีต่อความสร้างสรรค์ในแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีขอบเขต ของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะสถาน ประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลซึ่ง ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร , นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาข้อมูลต่างๆ เช่น เอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ ห้องสมุด ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางการทำโครงการวิจัย

3.2 ศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุ สามารถปฏิบัติงาน

ดำเนินการศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุ สามารถปฏิบัติงานเช่น งานบริการ, การจัดการ, งานสายการผลิต , การสื่อสาร และอุตสาหกรรมชุมชน ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ

3.3 ศึกษาสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่ศึกษาเป็นสถานประกอบการขนาด กลาง และอุตสาหกรรมชุมชน จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง ในเขตพื้นที่ กรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร , นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี

3.4 ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการ วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

3.4.1 ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

3.4.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ ความสร้างสรรค์ในงาน ของแรงงานผู้สูงอายุ

3.5 วิเคราะห์และประเมินผลเป็นไปตามหลักสถิติ

4. วิเคราะห์ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถาน

ประกอบการ โดยผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยที่ช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานสำหรับแรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยผู้ศึกษาได้ ทำการประเมินผลจากแบบสอบถามจากประเภทกลุ่มตัวอย่างอาชีพ เช่น บริษัท รัฐวิสาหกิจ โรงงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล จำนวน 116 ชุด ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถาน ประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่ตอบ แบบสอบถาม

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

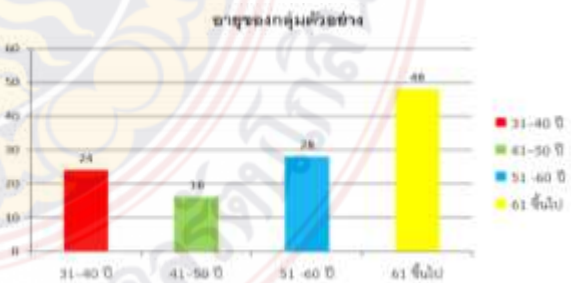
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



รูปที่ 4.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง

จากรูปที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเพศ หญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศหญิงจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 โดยมี รายละเอียดดังแสดงในรูปที่ 4.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

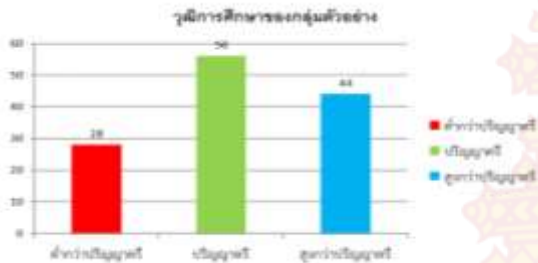


รูปที่ 4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

จากรูปที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ใน ช่วงอายุ 61 ขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุช่วง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 กลุ่มอายุ

ช่วง 31-40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 และกลุ่มอายุช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

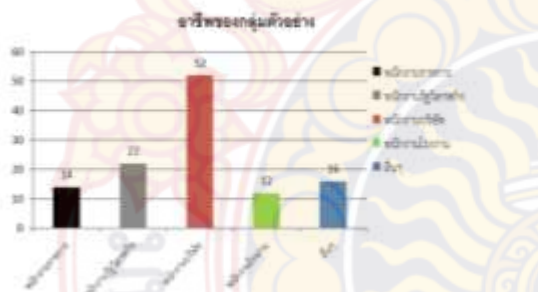
4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



รูปที่ 4.3 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

จากรูปที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ใน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 67 รองลงคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.3 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



รูปที่ 4.4 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

จากรูปที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ใน กลุ่มตัวอย่างทำงานเป็นพนักงานบริษัท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 44.8 รองลงคือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 19.0 ผู้ทำอาชีพด้านอื่นๆ เช่น เกษียร ทำอาชีพส่วนตัว เป็นต้น คิดเป็นร้อย ละ 13.8 ดังแสดงในรูปที่ 4.4 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

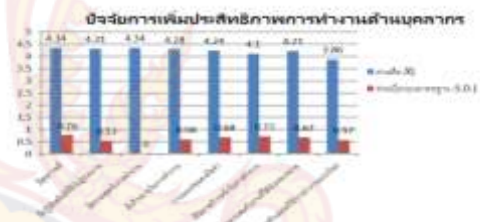
4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างใน พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



รูปที่ 4.5 ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

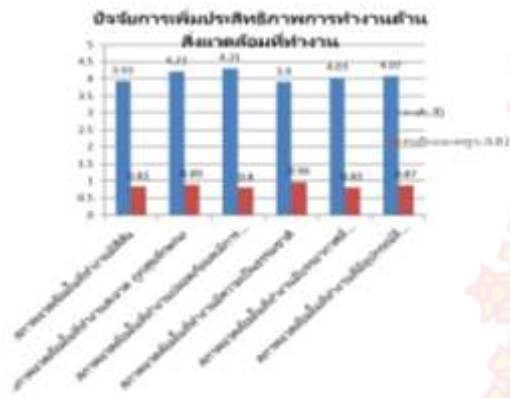
จากรูปที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มี ประสบการณ์ในการทำงาน 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 37.9 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 20.7 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 41 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 10.3 ตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 4.5 ประสบการณ์ของกลุ่ม ตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับแรงงานผู้สูงวัย

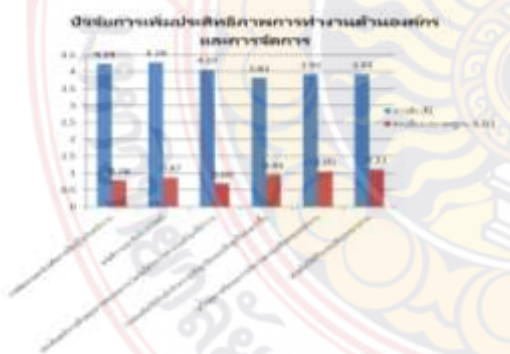


รูปที่ 4.6 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร

จากรูปที่ 4.6 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการมีสุขภาพดี และ การมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.76 และ S.D. = 0.87 ตามลำดับ) เพราะ การประสิทธิภาพการทำงานที่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพที่ดีและมีความสุขกับงานที่ ทำ รองลงมา การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53) เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทำให้เกิดการทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับถัดไปคือการมีเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) วางแผนก่อนลงมือทำ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) เนื่องจากสองปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุเป็นผลกัน การ ตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน และ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ทำงานเนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจในการ ทำงานมากขึ้น



รูปที่ 4.7 ปัจจัยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน จากรูปที่ 4.7 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) เนื่องจาก อุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา บางครั้งการเกิดอุบัติเหตุอาจจะนำความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89) ปัจจัยข้อนี้ก็จะคล้ายตามปัจจัยในด้านบุคลากร ด้านการมีสุขภาพดี จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีล้น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.83) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.96) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม เช่น แสง, เสียงและอากาศ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.81) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.87) เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



รูปที่ 4.8 ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านองค์กรและการจัดการ

จากรูปที่ 4.8 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.87) เนื่องจากการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น ทางด้านการแพทย์ การให้ทุนการศึกษาบุตร หรือ

การให้เงินพิเศษ (โบนัส) ทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปเร็วมาก ดังนั้นเจ้าของกิจการหรือผู้ก่อตั้งกิจการต้องมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ก้าวทันตามโลก

5. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 ชุด โดยมีพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่นๆ สามารถนำมาสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.0 มีอายุอยู่ในช่วง 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.4 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67 ทำงานเป็นพนักงานบริษัท ร้อยละ 44.8 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 37.9

จากการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านบุคลากร ดังนี้ การมีสุขภาพดีและการมีความสุขกับการทำงาน ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 การมีเป้าหมายในการทำงาน 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 วางแผนก่อนลงมือทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ดังนี้ ในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีล้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านองค์กรและการจัดการ ดังนี้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 จากการศึกษาใช้เครื่องมือวัดค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 96

5.2 ปัญหาที่พบในการศึกษา

จากการที่ได้วิจัยในเรื่องของ การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมีผลที่มีความใกล้เคียงกันมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกตอบ “มากที่สุด” และ “มาก”

5.3 การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้พบว่า จากการสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 116 คน พบว่า การมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ การมีสุขภาพที่ดีนั้นหมายถึงการมีสุขภาพกายที่ดีและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย การมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นเกิดจากการมีความสุขกับการทำงานที่ทำ รักในงานที่ทำและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไปซึ่งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อบุคลากรจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ส่วนในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่า การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีนั้นเป็นการส่งเสริมทางด้านกายภาพ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือการให้ทุนการศึกษาบุตรส่งผลให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรและการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน

5.4 การพิสูจน์สมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่สอดคล้องกัน คอยสนับสนุนปัจจัยอื่น ๆ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ เป็นดังสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ได้มีการวิเคราะห์จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ยังมีจุดบกพร่องโดยเก็บรวบรวมเป็นข้อเสนอจากการศึกษาและสำหรับการศึกษาค้างต่อไป ดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากการทำศึกษาในครั้งนี้

5.5.1.1 มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุในการทำงาน

5.5.1.2 ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการเข้าสู่การทำงานของผู้สูงอายุ

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรมีการศึกษากับบริษัทต่างชาติเพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] เสนอเพิ่มอายุเกษียณ 60 - 65 ปี เพิ่มเงินสะสมกองทุนชราภาพ. หนังสือพิมพ์มติชน. ฉบับวันที่ 2 พฤศจิกายน 2549.
- [2] Demakakos P, Gjonca E, Nazroo J. Age identity, age perceptions, and health: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. Ann N Y Acad Sci. 2007 Oct;1114:279-87.
- [3] Hurwitz S, Allen J, Liben A, Becklake MR. Lung function in young adults: evidence for differences in the chronological age at which various functions start to decline. Thorax. 1980 Aug;35(8):615-9.
- [4] Laville A, Volkoff S. Elderly workers. In: Stellman JM, ed. Encyclopaedia of occupational health and safety 4th edition. Geneva: International Labour Office 1998.

ประวัติคณะผู้วิจัย

1.หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา จันทร์ศิริ

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Asst.Prof. Decha Chansiri

เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 3211 00102 62 2

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน

โทรศัพท์มือถือ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail)

คณะศิลปศาสตร์ หน้าที่ศาลายา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถนนพหลโยธิน กม. 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 โทรศัพท์มือถือ 0957514946 โทรสาร -ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) Email : Decha.c@mutr.ac.th หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 0 2889 4585

ประวัติการศึกษา

- ปริญญาโท (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร คณะศึกษาศาสตร์ เอกการสอนสังคม (นักศึกษาทุนธนาคารศรีนครและทุนราชกรีฑาสโมสร) ปีที่สำเร็จการศึกษา 2542
- ปริญญาตรี (พธ.บ. เกียรตินิยม) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะครู ศาสตร์ เอกการสอนสังคม ปีที่สำเร็จการศึกษา 2540

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาความเชี่ยวชาญ

- สาขาศาสนาและปรัชญา

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์บทบาทของครูตามแนวพุทธศาสนาในสังคมไทย

การจัดการท่องเที่ยวตามเทศกาลของจังหวัดสุพรรณบุรี

การศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของมารดาบิดาตามแนวพุทธศาสนาสัมพันธ์กับปะกับความคิดทางการเมือง : ศึกษาในเชิงบริบทแห่งพระพุทธศาสนา

การลดภาวะโลกร้อน : ศึกษาเชิงวิเคราะห์ตามหลักกฏจักรภูมิธรรม

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอย : กรณีศึกษาชุมชนคลองมหา

สวัสดิ์ ต.มหาสวัสดิ์ อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม

ทฤษฎีบทการรู้เข้าแบบเข้มสำหรับปัญหาเชิงดุลยภาพวางนัยทั่วไปและปัญหาจุด

ตรีงในปริภูมิบานาค (ผู้ร่วมวิจัย)

ครุต้นแบบ : ศึกษาวิเคราะห์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท

การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัย

ในสถานประกอบการ

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง)

การศึกษาวเคราะห์บทบาทของครุตามแนวพุทธศาสนาในสังคมไทย ประจำปี 2553 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

การจัดการท่องเที่ยวตามเทศกาลของจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี 2553 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

การศึกษาวเคราะห์หลักธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของมารดาบิดาตามแนวพุทธศาสนาประจำปี 2554 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 2558 หน้าที่ 79-94

สัมมาสังกัปปะกับความคิดทางการเมือง : ศึกษาในเชิงบริบทแห่งพระพุทธศาสนา ประจำปี 2555 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่ การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่อาเซียน” 23-25 กรกฎาคม 2557 หน้าที่ 565

การลดภาวะโลกร้อน : ศึกษาเชิงวิเคราะห์ตามหลักกฏจักรชีวิตธรรมชาติประจำปี 2556 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 2558 หน้าที่ 79-94

ทฤษฎีบทการลู่เข้าแบบเข้มสำหรับปัญหาเชิงดุลยภาพวางนัยทั่วไปและปัญหาจุดตรีงในปริภูมิบานาค ประจำปี 2557 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอย : กรณีศึกษาชุมชนคลอง มหาสวัสดิ์ ต. มหาสวัสดิ์ อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ประจำปี 2557 ทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่ การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 9 และการประชุมวิชาการนานาชาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 8 พ.ศ. 2560

ครุต้นแบบ : ศึกษาวิเคราะห์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท ประจำปี 2560 ทุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์แหล่งทุนงบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัย
ลุล่วงแล้วประมาณร้อยละเท่าใด

เรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ
ในสถานประกอบการ แหล่งทุน เงินงบประมาณแผ่นดิน สถานภาพในการทำวิจัยลุล่วงแล้วร้อยละ
100 ปีโครงการวิจัย

ประวัติการทำวิจัยจากทุนอุดหนุนวิจัยของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ย้อนหลัง 3 ปี

1. ปี 2562 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน-..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

2. ปี 2561 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน1..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน 1 โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

3. ปี 2560 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน 1 โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน 1 โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน1..โครงการ

หมายเหตุ:1.ระบุข้อมูลโดยละเอียดในแต่ละหัวข้ออย่างถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ใน
การประเมินผล

2.ระยะเวลาในการทำวิจัย ไม่เกิน 1 ปี และไม่สามารถขอซื้อครุภัณฑ์ได้

2. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) อาจารย์ ดร. วีรชัย สิงห์คา

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) weerachai Singkha

เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3101600124546

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน โทรศัพท์มือถือ
โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail)

คณะศิลปศาสตร์ สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก 89/109 หมู่ 1ต. ศาลากลาง อ.บาง
กรวย จ.นนทบุรี 11130 หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 0 2889 4585-7 โทรศัพท์มือถือ
0957514946 โทรสาร - ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) weerachai.sin@rmutr.ac.th

ประวัติการศึกษา

ปริญญาเอก Ph.D.(ancient india&asia study)Magadh university

ปริญญาโท M .A. (ancient india&asiastudy)Magadh university

ปริญญาตรี ศน.บ .มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาความเชี่ยวชาญ
-ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วม
วิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย
หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

Study of Buddha Life by Video Rajamangala University of Technology
Rattanakosin.

การศึกษาวัฒนธรรมและประเพณีไทยพวน : กรณีศึกษาชุมชนบ้านถนนแค ตำบลถนนแค
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน(อาจมากกว่า 1
เรื่อง)

Study of Buddha Life by Video Rajamangala University of Technology
Rattanakosin. ประจำปีงบประมาณ 2558 ทุนงบภายนอก

เผยแพร่ Advanced Science Letter 21, Number 5 May 2015 ประเทศมาเลเซีย

การศึกษาด้านวัฒนธรรมและประเพณีไทยพวน : กรณีศึกษาชุมชนบ้านถนนแค ตำบลถนนแค อำเภอเมือง
จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
งบประมาณเงินรายได้

เผยแพร่วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัย
ลุล่วงแล้วประมาณร้อยละเท่าใด

เรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ
ในสถานประกอบการ แหล่งทุน เงินงบประมาณแผ่นดิน สถานภาพในการทำวิจัยลุล่วงแล้วร้อยละ
100 ปิดโครงการแล้ว

ประวัติการทำวิจัยจากทุนอุดหนุนวิจัยของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ย้อนหลัง 3 ปี

1. ปี 2562 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน-..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

2. ปี 2561 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน1..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน1... โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

3. ปี 2560 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน1..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จำนวน1.... โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน1... โครงการ

3. ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นายทรงสิทธิ์ สอนรอด

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Songsit Sonrod

เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 1411 00205 52 1

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน

โทรศัพท์มือถือ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail)

หน่วยงาน คณะศิลปศาสตร์(ศาลายา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถ.
พุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ. นครปฐม หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 0 2889
4585-7 โทรศัพท์มือถือ 0945525840 โทรสาร - ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)
sonrod_y@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท (M.A.) Linguistics University of Delhi , India

ปริญญาตรี (ศน.บ.) ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาความเชี่ยวชาญ
-ด้านศาสนาและปรัชญาและภาษาอังกฤษ

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วม
วิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย
หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

ความต้องการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยวใน
แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรคลองมหาสวัสดิ์จังหวัดนครปฐมทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ งบประมาณเงินรายได้ประจำปี 2554

การทดสอบแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ระบบ Learn Squar สำหรับวิชาภาษาอังกฤษเพื่อ
การสื่อสารทุนวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์งบประมาณเงินรายได้ประจำปี
2555

งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน(อาจมากกว่า 1
เรื่อง)

เรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ
ในสถานประกอบการ แหล่งทุน เงินงบประมาณแผ่นดิน สถานภาพในการทำวิจัยถูกลงแล้วร้อยละ
100 ปิดโครงการวิจัยแล้ว

ประวัติการทำวิจัยจากทุนอุดหนุนวิจัยของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ย้อนหลัง 3 ปี

1. ปี 2562 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน-..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อย จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

2. ปี 2561 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อย จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

3. ปี 2560 มีโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน จำนวน1..... โครงการ

สถานะของโครงการวิจัย

- เสร็จสิ้นแล้วและส่งเล่มรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรียบร้อย จำนวน โครงการ
- ส่งร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว จำนวน โครงการ
- อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน โครงการ
- ค้างส่งโครงการวิจัย จำนวน โครงการ
- การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน-ขยายผลต่อสาธารณชน จำนวน โครงการ

หมายเหตุ:1.ระบุข้อมูลโดยละเอียดในแต่ละหัวข้ออย่างถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ในการประเมินผล

2.ระยะเวลาในการทำวิจัย ไม่เกิน 1 ปี และไม่สามารถขอซื้อครุภัณฑ์ได้