

การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงาน ผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

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

เดชา จันทศิริ วีรชัย สิงห์คา และ ทรงสิทธิ์ สอนรอต

Decha Chansiri, Weerachai Singkha and Songsit Sonrod

สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

General Education, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

decha.c@mutr.ac.th 0957514946

Received 03/07/2562

Accepted 27/04/2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ แบ่งเป็นพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ จำนวน 116 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69 ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไปร้อยละ 41.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 67 อาชีพพนักงานบริษัทร้อยละ 44.8 ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 37.9 จากการวิจัยพบว่าการมีสุขภาพที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไป ซึ่งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายและจิตที่ดีต่อบุคลากร ส่วนในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่า การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ส่งเสริมทางด้านการแพทย์ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือ การให้ทุนการศึกษาบุตร และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสูงอายุในสถานประกอบการ

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพ แรงงานสูงอายุ

Abstract

This research was to study the development of the environment to increase work efficiency for elderly workers in the workplace in Bangkok and metropolitan area around Bangkok. The objective of the research focused on studying relationship and work environment of elderly workers in the workplace including the government employees, state enterprise employees, company workers, factory workers and those involved in other areas. The samples were obtained from Krejcie & Mogan. Tool for collecting data was questionnaires. The data were analyzed by the Statistical Analysis Software. The result of research showed that from the 116 elderly workers in the workplace, 69 percent of them

were mostly female, 41.4 percent of them were between the ages of 61 and over. 67 percent of them graduated with a bachelor's degree qualification, 44.8 percent worked as a company employee, and 37.9 percent had work experiences in the range of 31-40 years. The study found that the good health of the person was seen as an important factor to help promote the good performance of the elderly people. The suitable environment for increasing work efficiency must be a work environment that was safe for life and property of workers. There must also be prevention measure of accidents occurring from in any type of work as well as clean and hygienic working environment, no dust, no loud noise which resulted in good physical and mental health of the workers. In terms of increasing the efficiency of the organization and management, it was found that the welfare and benefits could help increase work efficiency. Having good welfare and benefits included a medical promotion extra money (bonuses) or providing scholarships for children together with development and promotion of learning for employees. Those mentioned above helped increase work efficiency of the elderly workers in the workplace.

Keywords: environment, effectiveness, elderly workers

1. บทนำ

ในหลาย ๆ องค์การ หากมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมก็ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งนวัตกรรมได้ ยกตัวอย่างเช่น มีการจัดโครงการประกวดนวัตกรรม เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างบรรยากาศ การแข่งขัน ส่งเสริมให้พนักงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้ความเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงาน เน้นบรรยากาศการทำงานที่ สนุกสนาน มีอิสระ ไม่ว่าจะเป็น การแต่งตัว เขตพื้นที่ทำงานที่รองรับความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทยในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ สำหรับในประเทศไทยจะมีผู้อายุเกิน 60 ปี ร้อยละ 23.5% ในปี 2571 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรของประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีมากกว่าประชากรที่เป็นวัยเด็กซึ่งได้คาดเอาไว้กันว่าในปี 2583 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดใเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (พัสสรณ์ วรภัทร์ธระกุล, 2559) นอกจากจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีอีกตัวบ่งชี้หนึ่งที่แสดงถึงการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยแล้ว ปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น คนทำงานในวัยสูงอายุจึงมีมากขึ้นตามไปด้วย ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเพิ่มระยะเวลาการเกษียณอายุคนทำงาน เช่นจากเดิม 60 ปี เพิ่มขึ้นเป็น 65 ปี (มติชน, 2549) คนทำงานกลุ่มผู้สูงอายุนี้ มีข้อแตกต่างจากคนทำงานวัยหนุ่มสาวทั่วไปหลายประการ ซึ่งเป็นทั้งข้อเด่นและข้อด้อย โดยทั่วไปแล้วคนเราจะมีสมรรถภาพร่างกายสูงสุดที่อายุประมาณ 25 ปี และจะคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเสื่อมถอยลง โดยมักจะเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ที่อายุประมาณ 40 - 50 ปี (Demakakos P. et al. 2007) อย่างไรก็ตามก็มีความเปลี่ยนแปลงบางอย่างก็เริ่มเกิดขึ้นได้ตั้งแต่อายุ 20 - 25 แล้ว (Hurwitz S. et al. 1980) การกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะเรียกได้ว่า “สูงอายุ” จึงไม่มีการกำหนดเป็นเกณฑ์ชัดเจน หากจะยึดตามความเสื่อมของสภาพร่างกายแล้ว ก็อาจประมาณการได้ว่าคนเราเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเมื่ออายุได้ประมาณ 45 ปีขึ้นไป สภาพาสุภาพของผู้สูงอายุแต่ละคน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป จะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐฐานะ การดูแลตนเอง รวมทั้งงานที่ทำในอดีต (Laville A and Volkoff S. 1998)

การศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่มีข้อบ่งชี้ว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกว่าการทำงานที่ไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุอยู่แล้ว คนงาน

สูงอายุทำงานได้ช้ากว่า ตัดสินใจได้ช้ากว่าคนหนุ่มสาว แต่อย่างไรก็ตาม ผลการตัดสินใจมักจะมี ความถูกต้องมากกว่า และทำงานได้ถูกต้องมากกว่า (more accurate) ในเรื่องการเรียนรู้และการทำงานของสมอง คนสูงอายุอาจคิดได้ช้าลง ใช้เวลาในการเรียนรู้มากขึ้น มีความยากลำบากมากขึ้นในการทำงานของสมองเรื่องการคิดเชื่อมโยงเหตุผล (inductive reasoning) ความมีสมาธิจดจ่อกับเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง (selective attention) การทำงานสองอย่างพร้อมกัน (dual-task activities) และการประมวลผลข้อมูลจะช้าลง (information processing) ส่วนการทำงานของสมองในเรื่อง ภาษา (vocabulary) ดูเหมือนจะไม่ค่อยเสื่อมลงตามอายุ ถึงแม้การทำงานบางอย่างของสมองจะช้าลง แต่ผู้สูงอายุสามารถใช้ “ประสบการณ์” และ “ความชำนาญ” มาทดแทนเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นจึงจะเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนในการพัฒนาบุคลากรมากในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ของแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ แบ่งเป็นพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่น ๆ และนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษามุมมองโดยใช้ผล การประเมินจากสถานประกอบการด้านความต้องการทางด้านสิ่งแวดล้อมของแรงงานสูงอายุ โดยเป็นข้อมูลที่ไว้วิเคราะห์ มุมมองดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยกลับมาใช้พัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุในด้านแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ของแรงงานผู้สูงอายุ ตลอดจน นำไปใช้ในการศึกษาต่อยอดความรู้ต่อไปในอนาคต เนื่องจากในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าคนงานสูงอายุ จะลาออกจากงานน้อยกว่า อุทิศตนเองให้งานมากกว่า สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า และหยุดงานน้อยกว่า ซึ่งนับได้ว่าเป็น การช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังสามารถช่วยส่งเสริมโอกาสการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของ ประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนายจ้างในภาคเอกชนให้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของแรงงาน สูงอายุ

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ในสถานประกอบการ เป็นการวิจัยข้อมูล โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานประกอบการขนาดกลางและอุตสาหกรรม ชุมชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง และทำการวิเคราะห์ผลของข้อมูล ณ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมของแรงงานผู้สูงอายุ และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานในสถานประกอบการ และศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ตัวแปรต่าง ๆ มีต่อความสร้างสรรค์ ในแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีขอบเขตของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เช่น เอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ ห้องสมุด ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางการทำ โครงการวิจัย

2.2 ศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงาน

ดำเนินการศึกษาเฉพาะลักษณะงานที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานเช่น งานบริการ, การจัดการ, งานสายการผลิต, การสื่อสาร และอุตสาหกรรมชุมชน ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย

2.3 ศึกษาสถานประกอบการ

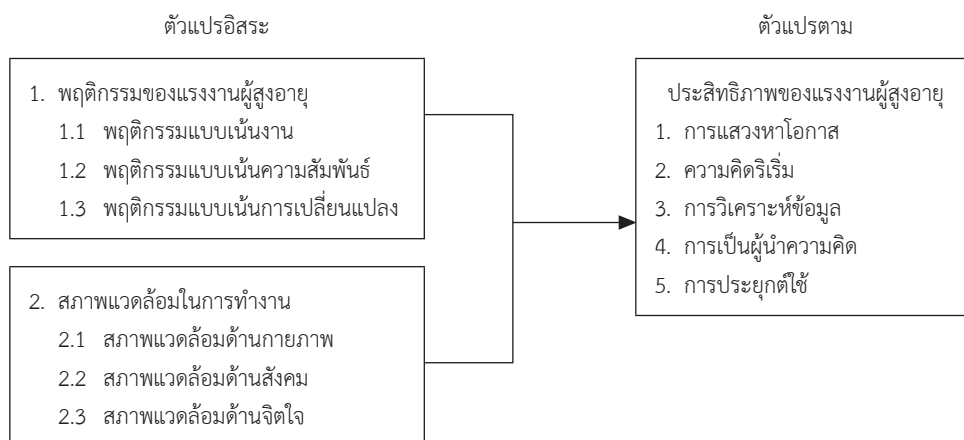
สถานประกอบการที่ศึกษาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และอุตสาหกรรมชุมชน จำนวนไม่ต่ำกว่า 100 แห่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร, นครปฐม, นนทบุรี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร และปทุมธานี

2.4 ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบวิจัยผสมวิธี (Mixed-Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

2.4.1 ตัวแปรอิสระ 6 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

2.4.2 ตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ ประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงวัย



ภาพที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัย และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการศึกษาใช้เครื่องมือวัดค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 96 โดยประชากรคือผู้สูงวัยในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แบ่งเป็น พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้จากสุทธของเครื่องซีและมอร์แกน (ธีรวุฒิ, 2552) เครื่องมือเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือสอดคล้องกับการปฏิบัติมากที่สุดที่ระดับคะแนน 5 จนถึงสอดคล้องกับการปฏิบัติน้อยสุดระดับคะแนน 1 สำหรับด้านการประเมินผลลัพธ์ใช้มาตรวัดได้แก่ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 แสดงว่า สอดคล้องกับการปฏิบัติมากที่สุด/เพิ่มขึ้นมากเมื่อเทียบกับถึงเป้าหมายจนถึงค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 แสดงว่า สอดคล้องกับการปฏิบัติที่น้อยสุด/ลดลงมากเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

3. วิเคราะห์ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ โดยผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยที่ช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้สูงวัย กลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป โดยผู้ศึกษาได้ทำการประเมินผลจากแบบสอบถามจากประเภทกลุ่มตัวอย่างอาชีพ จำนวน 116 ชุด ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

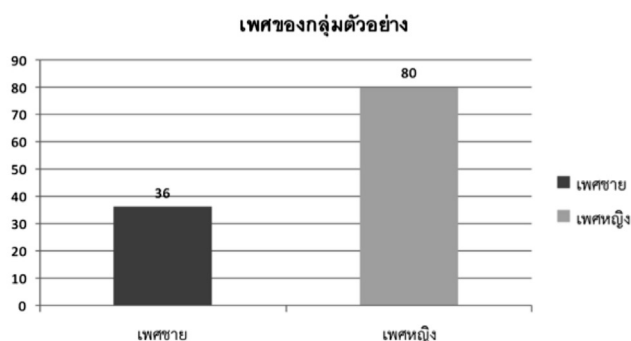
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้สูงวัยในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

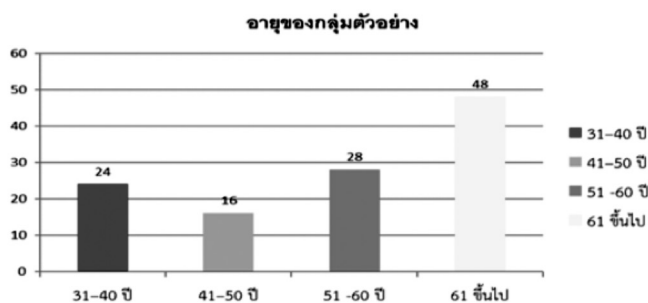
3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 2 เพศของกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเป็นเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

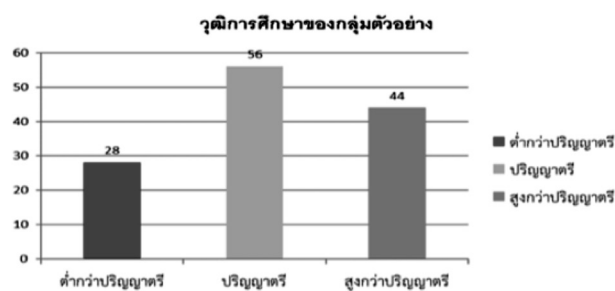
3.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 3 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป 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

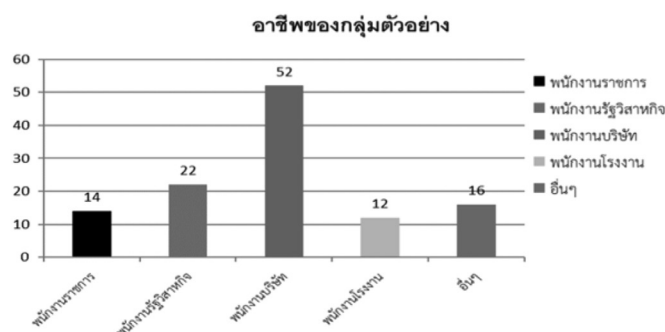
3.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 4 วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ

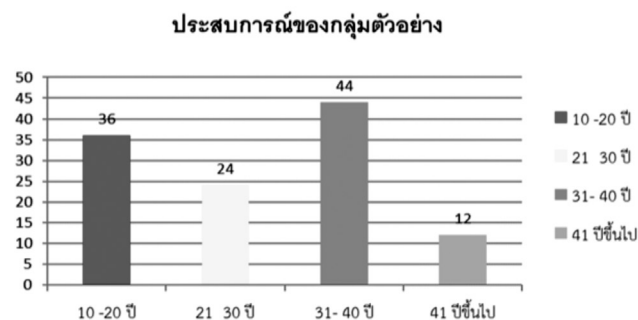
3.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 5 อาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มตัวอย่างทำงานเป็นพนักงานบริษัท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงคือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 19.0 ผู้ทำอาชีพด้านอื่น ๆ เช่น เกษียณ ทำอาชีพส่วนตัว เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 13.8

3.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 6 ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากภาพที่ 6 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

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านบุคลากร

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
มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	4.10	0.72	มาก
ได้รับคำตอบที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.67	มากที่สุด
การสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่	3.86	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 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 การได้รับคำตอบที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากคำตอบที่ได้รับนั้นเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

2. ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีสันทน	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 2 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) เนื่องจาก อุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา บางครั้งการเกิดอุบัติเหตุอาจจะนำความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89) ปัจจัยข้อนี้จะคล้ายตามปัจจัยในด้านบุคลากร ด้านการมีสุขภาพดี จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีสันทน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.83) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.96) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมี

บรรยากาศที่เหมาะสม เช่น แสง, เสียงและอากาศ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.81) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.87) เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 3 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 3 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.87) เนื่องจากการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น ทางด้านการแพทย์ การให้ทุนการศึกษาบุตร หรือการให้เงินพิเศษ (โบนัส) ทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปเร็วมาก ดังนั้นเจ้าของกิจการหรือผู้ก่อตั้งกิจการต้องมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ก้าวทันตามโลก

4. สรุป

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 ชุด โดยมีพนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท พนักงานโรงงาน และผู้เกี่ยวข้องในสายงานด้านอื่น ๆ สามารถนำมาสรุปลผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

4.1 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 พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยเกี่ยวกับด้านบุคลากร 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 ในที่ทำงานปลอดภัยและมีการป้องกัน การเกิดอุบัติเหตุให้ความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีสีสันทัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

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

4.2 ปัญหาที่พบในการศึกษา

จากการที่ได้วิจัยในเรื่องของ การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงาน ผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ผู้ศึกษาได้พบปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมีผลที่มีความใกล้เคียงกันมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกตอบ “มากที่สุด” และ “มาก”

4.3 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยนี้ พบว่า การมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของบุคลากรในวัยสูงอายุ การมีสุขภาพที่ดีคือการมีสุขภาพกายที่ดีและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย การมีสุขภาพจิตที่ดีเกิดจากการมีความสุขกับการทำงานที่ทำ รักในงานที่ทำและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและมีการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะไม่มีฝุ่น ไม่มีเสียงที่ดังเกินไป ส่วนในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านองค์กรและการจัดการพบว่า การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีนั้น เป็นการส่งเสริมทางด้านการแพทย์ การให้เงินพิเศษ (โบนัส) หรือ การให้ทุนการศึกษาบุตร ส่งผลให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร และการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน (ศิวัชร, 2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

4.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงวัยในสถานประกอบการ ได้มีการวิเคราะห์จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ยังมีจุดบกพร่องโดยเก็บรวบรวมเป็นข้อเสนอจากการศึกษาและสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ดังนี้

4.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

4.4.1.1 มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ผู้สูงวัยในการทำงาน

4.4.1.2 ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการเข้าสู่การทำงานของผู้สูงวัย

4.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทต่างชาติเพื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

5. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก งบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2561 ขอขอบคุณคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ที่เอื้อเฟื้อสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับทำวิจัย รวมทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่ให้ข้อมูลในการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

6. เอกสารอ้างอิง

ชมพูนุท พรหมภักดี. 2556. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย (Aging society in Thailand). บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ปีที่ 3 ฉบับที่ 16 สิงหาคม 2556.

- พัสสรณ์ วรรณสิทธิ์กุล. 2559. บทบาทองค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมพัฒนาผู้สูงอายุหลังปี 60. บทความวิชาการ การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 7 “การพัฒนาคุณภาพงานวิจัยสู่สังคม” มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. 2552. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- ศิวพร โปรยานนท์. 2554. พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนอเพิ่มอายุเกษียณ 60-65 ปี เพิ่มเงินสะสมกองทุนชราภาพ. หนังสือพิมพ์มติชน. ฉบับวันที่ 2 พฤศจิกายน 2549.
- 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.
- 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.
- Laville A, Volkoff S. Elderly workers. In: Stellman JM, ed. *Encyclopaedia of occupational health and safety* 4th edition. Geneva: International Labour Office 1998.