



กระบวนการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐที่ส่งผลต่อ
การพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก
Management Process Model and Performance of Government Organizations
Affecting to Development of Labor Workforce the Elderly Rice Farmers in
Phitsanulok Province

กาญจนา ทวินันท์^{1*} มนตรี ธรรมพัฒนากุล¹ และแววมยุรา คำสุข²

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก¹

วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จ.นครปฐม²

52 หมู่ 7 ต.บ้านกร่าง อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

Kanjana Tawinunt, Montri Thammapattanukul and Wawmayura Chamsuk

Faculty of Business Administration and Liberal Arts

Rajamangala University of Technology Lanna Phitsanulok

College of Logistitics and Supply Chain, Suansunandha Rajabhat University

52 Moo 7, Ban Krang, Mueang Phitsanulok, Phitsanulok 65000

E-mail : Kanjata81@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานผู้ปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐ ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 220 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก โดยกระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ (Coef.) = .935, กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Coef.) = .579 และประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ (Coef.) = .070 และรูปแบบปัจจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าทดสอบคือ Chi-square (χ^2) = 42.252, df = 30, p-value = .068, CMIN/DF (χ^2 /df) = 1.408, GFI = .968, CFI = .996, AGFI = .929, NFI = .985 และ RMSEA = .043 ซึ่งปัจจัยทุกตัวแปรสามารถพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุได้โดยมีความผันแปรเท่ากับร้อยละ 95.4 (R^2 = 0.954)



คำสำคัญ : กระบวนการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพ ศักยภาพแรงงาน ผู้สูงอายุ เกษตรกรผู้ปลูกข้าว

Abstract

This research of purpose was to develop and check the consistency the relationship structure, of the structural equation model of variables that effect to development of labor workforce the elderly rice farmers in Phitsanulok Province. This study was the quantitative research, The data was collected from 220 executives and supervisors and employees of government organizations in Phitsanulok. The results of the study found that management process and performance of government organizations effect to development of labor workforce the elderly rice farmers in Phitsanulok province, by the management process has influenced on development of labor workforce the elderly (Coef.) = .935, management process has influenced on performance organizations (Coef.) = .579 and performance organizations has influenced on development of labor workforce the elderly (Coef.) = .070. According to the Goodness of Fit Measure, it was found the model fit at Chi-square (χ^2) = 2.252, df = 30, p-value = .068, CMIN/DF (χ^2 /df) = 1.408, GFI = .968, CFI = .996, AGFI = .929, NFI = .985 and RMSEA = .043 Which all variables were able to development of labor workforce the elderly with 95.4 percent (R^2 = 0.954)

Keywords : Management Process, Performance, Labor Workforce, Elderly, Rice Farmers

บทนำ

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยหรือสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปี ขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และประชากรโลกจะกลายเป็นสังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ในอีก 35 ปีข้างหน้าจะมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งถือเป็นความท้าทายที่ทุกประเทศต้องเผชิญ ทั้งนี้ประเทศพัฒนาแล้วมีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยเร็วกว่าประเทศกำลังพัฒนา ประเทศในแถบยุโรปส่วนใหญ่ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยแล้ว ตามมาด้วยประเทศในเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ รวมถึงไทยด้วย (ธนภรณ์ จิตตินันทน์ และ ณัฏฐพงศ์ กุลนาถศิริ, 2560) ทั้งนี้ประเทศไทยได้เคลื่อนเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2564 โดยทุก ๆ 5 ปี ของประชากรไทยจะมีผู้สูงอายุจำนวนเพิ่มขึ้น ดังนั้นอัตราเร่งของการสูงวัยของประเทศไทยกำลังเป็นความท้าทายการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) โดยประเทศไทยนั้นกำลังมุ่งหน้าสู่การเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ภายในปีพ.ศ. 2577 เมื่อมีสัดส่วนของประชากรสูงวัยสูงถึงร้อยละ 28.10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งการที่ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรเป็นสังคมสูงวัยและมีสัดส่วนวัยแรงงานลดลงนั้นจึงส่งผลให้



ภาครัฐจำเป็นต้องพิจารณาการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ทั้งนี้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) พบว่า การที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ส่งผลให้โครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไปทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือการสำรวจแรงงาน ในปี พ.ศ. 2563 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.70 ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ 36.90 จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 12.75 ล้านคน และเมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในปีพ.ศ. 2563 พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 60.80 รองลงมาเป็นภาคการค้าและการบริการ ร้อยละ 29.00 และภาคการผลิต ร้อยละ 10.20 ประกอบกับ โสมรศมี จันทรัตน์ และคณะ (2562) กล่าวว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยซึ่งสำหรับในภาคเกษตรการเข้าสู่สังคมสูงวัยเป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ผู้วางนโยบายต้องเข้าใจและให้ความสำคัญซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพแรงงานและผลิตภาพ จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตร ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นสูงโดยแรงงานไม่สามารถทดแทนโดยเทคโนโลยีหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้ง่ายนักและยังคงมีระดับผลิตภาพต่ำ ทั้งนี้ในภาพรวมการเข้าสู่สังคมสูงวัยของแรงงานในภาคเกษตรไทยมีความรุนแรงมากกว่าภาพรวมของประเทศ โดยพบว่าสัดส่วนของแรงงานเกษตรที่มีอายุมากกว่า 60 ปี เพิ่มขึ้นจาก 13% ในปี พ.ศ. 2546 เป็น 19% ในปี พ.ศ. 2556 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 ที่ 14% และสัดส่วนแรงงานสูงอายุได้ปรับเพิ่มขึ้นในทุกพื้นที่และทุกกิจกรรมการผลิตและยังแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์สูงวัยในครัวเรือนเกษตรอาจเป็นปัจจัยฉุดรั้งต่อการพัฒนาของภาคเกษตรของประเทศไทยเพราะครัวเรือนเกษตรกว่าหนึ่งในสามมีแรงงานสูงวัย โดยสถานการณ์การเข้าสู่สังคมสูงวัยของครัวเรือนเกษตรไทยมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย

ดังนั้นการรับมือกับสังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบในอนาคตจึงเป็นประเด็นที่ท้าทายที่ทุกภาคส่วนของสังคมจะต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการไปจนถึงการเตรียมความพร้อมในระดับบุคคลและการเตรียมความพร้อมเชิงระบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย โดยการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาผู้สูงอายุควรจะดำเนินการนำข้อมูลผู้สูงอายุด้านความรู้ความสามารถและศักยภาพของผู้สูงอายุมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำหนดลักษณะของงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ด้วยการใช้กิจกรรมผ่านการทำงานและสร้างความภูมิใจและความสุขให้ผู้สูงอายุเป็นสำคัญในขณะเดียวกันผู้สูงอายุก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยจะมีค่าตอบแทนเป็นรายได้หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2563) และทั้งนี้ จารีย์ ปันทอง (2559) ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมด้านมาตรการระบบโดยการขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุว่าการขยายอายุการทำงานเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในภาวะที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงมากขึ้น ผู้สูงอายุที่ทำงานวิชาการหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความชำนาญเฉพาะด้านควรได้รับการพิจารณาให้ขยายระยะเวลาเกษียณอายุ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญและยังสามารถสร้างประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2559) ที่ได้



ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้สังคมเห็นว่าผู้สูงอายุยังมีพลังและมีศักยภาพเป็นผู้ผลิตในตลาดแรงงานได้ โดยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) นั้นได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานผู้สูงอายุใน 5 ยุทธศาสตร์หลักซึ่งประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ 2) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ 3) ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 4) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ 5) การประมวลพัฒนาและการเผยแพร่ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552) อีกทั้งร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ระบุว่า การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัยส่งผลทำให้ประเทศไทยขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ตกต่ำลงในช่วงโควิด - 19 ทำให้เพิ่มปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐ จึงทำให้ต้องเร่งขยายผลและต่อยอดประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคนสมรรถนะสูงให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564)

สำหรับจังหวัดพิษณุโลกนั้นมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางธรรมชาติ ทำให้สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ทุกสาขา เช่น สาขาปาล์ม สาขาพืช สาขาประมง และสาขาปศุสัตว์ โดยเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำในพื้นที่อำเภอเมือง อำเภอพรหมพิราม อำเภอบางกระทุ่ม และอำเภอบางระจันนั้นจะเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญของจังหวัด ที่สามารถสร้างรายได้หลักให้แก่จังหวัดพิษณุโลก (สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก, 2553) จึงสามารถกล่าวได้ว่ากลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของจังหวัดพิษณุโลก และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมและเหตุผลที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบกระบวนการบริหารจัดการและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลกเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานองค์กรภาครัฐซึ่งจะส่งผลให้เกิดการส่งเสริมผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวให้เป็นแรงงานที่สำคัญสอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจโดยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าและมีศักยภาพเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก



2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลกที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทบทวนวรรณกรรม

กระบวนการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2558) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ หมายถึง หน้าที่ของการบริหารซึ่งเป็นการวิเคราะห์หน้าที่รับผิดชอบและงานที่ต้องทำ ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารจัดการนั้นจะเป็นการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมมือกันในการจัดการทรัพยากรที่มีอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการกระบวนการบริหาร (ศิริ ถิอาสนา, 2557) โดยการที่เรานำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเรื่องของกระบวนการบริหารนับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากองค์การใดมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีก็จะสามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ (อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559)

ทั้งนี้ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) ได้กล่าวว่า Henri, F. (1949) ได้เสนอแนวคิดและกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารของผู้บริหารในหนังสือ Industrial General Management ว่าการจัดการเป็นทฤษฎีที่สามารถเรียนรู้และสอนได้ โดยเกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการนั้นคือเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีองค์ประกอบของกระบวนการบริหาร (Management Functions) หรือ POCCC จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมการวางแผนการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับทรัพยากรทางการบริหาร
3. การสั่งการ (Commanding) หมายถึงการที่ผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินการไปตามเป้าหมาย
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกัน
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการที่ผู้บริหารคอยควบคุมและกำกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Patrick, H. I., & Ali, O. (2015) กล่าวว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานคือการทำงานหรือการบริหารงานและการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและองค์การส่วนรวมสามารถปรับตัวให้สามารถพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ (นิติ รัตนปรีชาเวช, 2553) จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์การซึ่งผู้นำต้อง

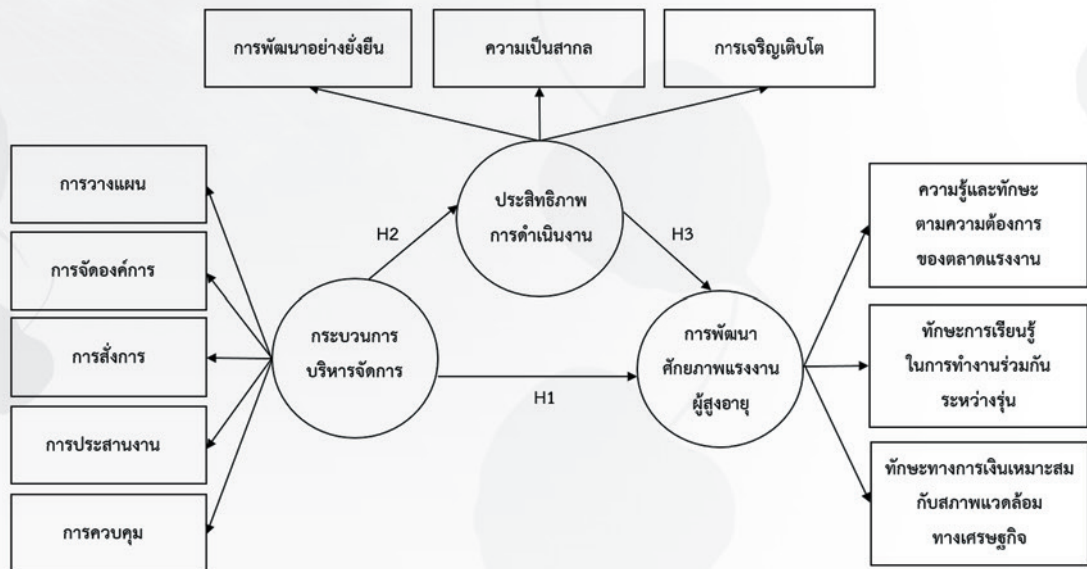


ออกแบบการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มคนในองค์กร เพื่อให้พนักงานมุ่งสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และมีผลการดำเนินงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างยั่งยืน (มาริสา อินทรเกิด, จันทนา แสงสุข, และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2564) โดยประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้นจะเกิดจากการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นการบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดอีกทั้งยังมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย (Office of the Civil Service Commission, 2009) ทั้งนี้เครื่องมือที่ทำหน้าที่เปลี่ยนพันธกิจและกลยุทธ์เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานนั้นคือ การวัดผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard: BSC) ซึ่งจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีส่วนช่วยกำหนดกรอบของระบบการวัดและการบริหารกลยุทธ์ที่ครอบคลุมประเด็นอย่างครบถ้วน โดยจะทำหน้าที่วัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย มุมมอง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการ และด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Robert, S. K., & David, P. N., 1996) โดยประสิทธิภาพขององค์กรนั้นยังประกอบด้วย การพัฒนาอย่างยั่งยืน การเจริญเติบโต และความเป็นมาตรฐานสากล (Fang, Y. L., & Pao, H. F., 2016)

การพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ

จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ (2561) กล่าวว่า จากสภาวะสังคมสูงวัยที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อตลาดแรงงานที่มีอายุมากขึ้นแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานของแรงงานวัยทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นการออกแบบนโยบายด้านแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาวจึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาศักยภาพนั้นจะเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (ธนาภรณ์ บุญทอง, 2561) ทั้งนี้กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้ระบุว่า จากแผนบูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุนั้นซึ่งตรงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมในแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีนั้นมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เป้าหมายที่ 1 คือการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมุ่งที่เป้าหมายที่ 2 คือคนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งมีตัวชี้วัดคือวัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน และทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้นนั้นจะมีการดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานและพนักงานขององค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้กำหนดอัตราส่วน 20 ตัวอย่างต่อ 1 (Hair et al., 2012) ซึ่งมีตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ตามข้อกำหนดทั้งหมดเท่ากับ 220 ตัวอย่าง ($11 \times 20 = 220$ ตัวอย่าง) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานและพนักงานขององค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 220 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและมาตรที่ใช้เป็นแบบประเมินค่า Rating Scale 7 ระดับ (Likert, R. N., 1970) โดยแบ่งเป็น 7 ระดับ (มากที่สุด = 7, มาก = 6, ค่อนข้างมาก = 5, ปานกลาง = 4, ค่อนข้างน้อย = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1) โดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยอันตรภาคชั้นตามหลักการวิธีแบ่งชั้นมีค่าเท่ากับ 0.85 ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, J. W., 1977) นำมากำหนดการแปลความหมายและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่ง



จะเลือกตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลจำนวน 30 ราย จากนั้นนำมาตรวจสอบโดยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2012) ทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha) มีค่าเท่ากับ 0.925

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยและรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) และตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ

สมมติฐาน 2 กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

สมมติฐาน 3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 220)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	60	27.30
	หญิง	160	72.70
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	29	13.20
	30 – 40 ปี	104	47.30
	41 – 50 ปี	53	24.10
	มากกว่า 50 ปี	34	15.50
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บริหาร	22	10.00
	หัวหน้างาน	31	14.09
	พนักงาน	167	75.91
ประสบการณ์	ต่ำกว่า 10 ปี	125	56.80
	10 - 20 ปี	56	25.50
	21 – 30 ปี	23	10.50
	มากกว่า 30 ปี	16	7.30



จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.30 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.20 รองลงมา อายุ 30-40 ปี จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.30 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 167 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.91 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.09 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา มีประสบการณ์ 10 - 20 ปี จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัย

ปัจจัย	Mean	SD.	แปลผล
กระบวนการบริหารจัดการ	5.47	0.901	มาก
ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	5.42	0.961	มาก
ศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ	4.45	1.141	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.47 (SD=0.901) แปลผลว่าเห็นด้วยมาก รองลงมาคือประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.42 (SD=0.961) แปลผลว่าเห็นด้วยมากและศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (SD=1.141) แปลผลว่าเห็นด้วยค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) (Hair et al., 2012) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการตรวจสอบสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่ากระบวนการบริหารจัดการ มีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบ (Standard Regression Weight) อยู่ระหว่าง .833-.939 และค่าอัตราความผันแปร (R² หรือ Squared Multiple Correlation) อยู่ระหว่าง .693-.881 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบ (Standard Regression Weight) อยู่ระหว่าง .923-.954 และค่าอัตราความผันแปร (R² หรือ Squared Multiple Correlation) อยู่ระหว่าง .851-.910 การพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ มีค่ามาตรฐานน้ำหนักองค์ประกอบ (Standard Regression Weight) อยู่ระหว่าง .464-.917 และค่าอัตราความผันแปร (R² หรือ Squared Multiple Correlation) อยู่ระหว่าง .215-.841



ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ความสัมพันธ์ของตัวแปร		Standard Regression Weights	S.E.	R2	C.R.	p-value
Performance	<--- Management Process	.579	.089	.335	8.906	***
Development of Labor Workforce	<--- Management Process	.935	.068	.954	16.698	***
Development of Labor Workforce	<--- Performance	.070	.031		2.016	.044
Learning Skill	<--- Development of Labor Workforce	.917		.841		
Knowledge Skill	<--- Development of Labor Workforce	.916	.037	.839	25.161	***
Financial Skill	<--- Development of Labor Workforce	.464	.113	.215	5.568	***
Controlling	<--- Management Process	.939	.060	.881	18.727	***
Coordinating	<--- Management Process	.833		.693		
Commanding	<--- Management Process	.898	.050	.806	21.439	***
Organizing	<--- Management Process	.859	.066	.738	16.653	***
Planning	<--- Management Process	.869	.061	.755	18.003	***
Growth	<--- Performance	.940	.037	.884	25.161	***
Internationalization	<--- Performance	.954		.910		
Sustainability	<--- Performance	.923	.057	.851	16.492	***

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ *** p-value < .01



จากนั้นทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 4 มีค่าทดสอบดังนี้ $\chi^2=42.252$, $df=30$, $p\text{-value}=.068$, $CMIN/DF (\chi^2/df)=1.408$, $GFI=.968$, $CFI=.996$, $AGFI=.929$, $NFI=.985$ and $RMSEA=.043$ โดยทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของโมเดลสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2 และสมการดังนี้

$$\text{Development of Labor Workforce} = .935 \text{ Management Process} + .070 \text{ Performance,} \\ R^2 = .954 \text{ (1)}$$

$$\text{Performance} = .579 \text{ Management Process, } R^2 = .335 \text{ (2)}$$

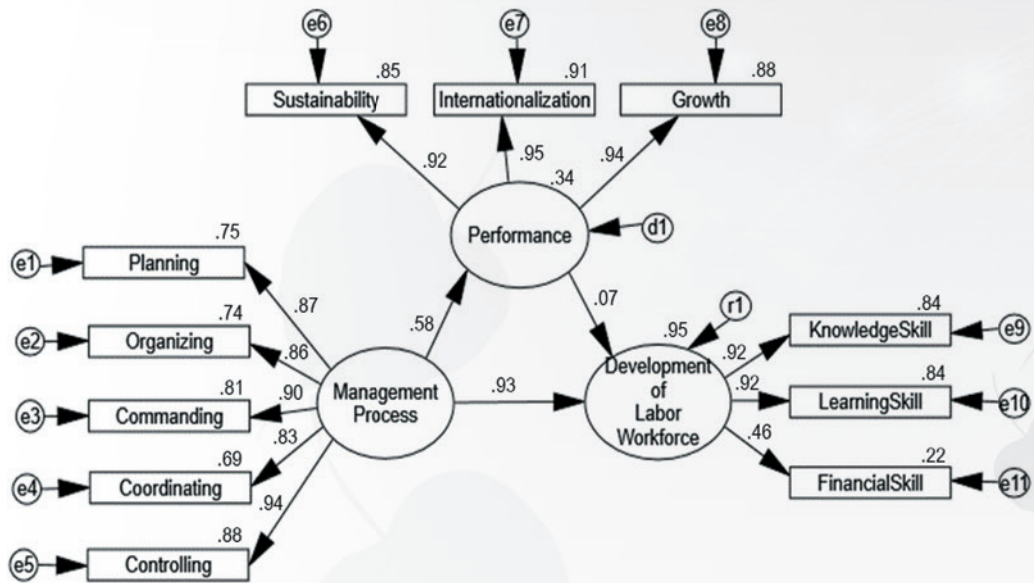
จากสมการที่ 1 พบว่า ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุได้รับอิทธิพลจากปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยสมการสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุได้ร้อยละ 95.40

จากสมการที่ 2 พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ โดยสมการสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ร้อยละ 33.50

ตารางที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืน

สถิติที่เกี่ยวข้อง	สัญลักษณ์	เกณฑ์	ค่าที่ได้	แปลผล
CMIN-p	X2	Ns.($p>.05$)	.068	ผ่าน
Relative Chi-square	X2/df	$X2/df \leq 2.00$	1.408	ผ่าน
Goodness of Fit Index	GFI	≥ 0.90	.968	ผ่าน
Comparative Fit Index	CFI	≥ 0.95	.996	ผ่าน
Normal Fit Index	NFI	≥ 0.90	.985	ผ่าน
Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	≥ 0.90	.929	ผ่าน
Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA	≤ 0.05	.043	ผ่าน

ที่มา : Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40(3), 414-433.



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

Chi-square (χ^2) = 42.252, df = 30, p-value = .068, CMIN/DF (χ^2 /df) = 1.408, GFI = .968, CFI = .996, AGFI = .929, NFI = .985 and RMSEA = .043

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การพิจารณาค่า p-value และ C.R.(Critical Ratio) หรือ t-value ของความสัมพันธ์แต่ละคู่และประเมินค่าอิทธิพลระหว่างปัจจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (coef.) และสมมติฐานค่า C.R. (t-test) มากกว่า 1.96 มีนัยสำคัญทางสถิติผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานทุกสมมติฐาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Coef.	t-test	อิทธิพลรวม	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	แปรผล
สมมติฐานที่ 1: กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ	.935	16.698	.975	.935	.040	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2: กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน	.579	8.906	.579	.579	.000	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3: ประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ	.070	2.016	.070	.070	.000	สนับสนุน



สมมติฐานที่ 1: กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .935 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2: กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .579 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3: ประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .070 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากผลทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .935, กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .579 และประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .070 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .935 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐนั้นได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก โดยมุ่งดำเนินการในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุตามแผนปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบกับการบูรณาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ และจะมีการวัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ขององค์กร โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ และรายได้จากการประกอบอาชีพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเกษตรกรผู้สูงอายุได้ ซึ่งสอดคล้องกับจรรย์ ปันทอง และคณะ (2561) กล่าวว่า จากสภาวะสังคมสูงวัยที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อตลาดแรงงานที่มีอายุมากขึ้นแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานของแรงงานวัยทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นการออกแบบนโยบายด้านแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาว จึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ตลอดช่วงอายุ โดยมุ่งส่งเสริมการมีงานทำในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพที่เน้นการเสริมสร้างโอกาสควบคู่กับการพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อให้มีความมั่นคงทางรายได้และสามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้



(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) สอดคล้องกับโชคชัยชาญ วิโรจน์สัตตบุษย์, วลีรัตน์ สุพรรณชาติ และ สุวรรณ ประณีตวตกุล. (2562) กล่าวว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพการผลิตของภาคการเกษตร ดังนั้นภาครัฐจึงควรมีมาตรการในการเตรียมความพร้อมรับมือกับสภาวะประชากรสูงวัยในภาคการเกษตรอย่างชัดเจนและให้ความสำคัญต่อบทบาทของแรงงานสูงอายุในตลาดแรงงาน เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการวิจัยทางการเกษตรซึ่งจะทำให้ภาคการเกษตรมีศักยภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น

กระบวนการบริหารจัดการส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .579 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งสำคัญในการพัฒนานั้นคือนโยบายของหน่วยงานองค์กรภาครัฐและการประสานงานที่เชื่อมโยงการดำเนินงานที่มีการบูรณาการจะสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุได้ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ โดยมีระบบการส่งเสริมการทำงาน ซึ่งจัดให้มีการประชุมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นประจำทุกเดือนและมีการปรับแผนปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปาจริย์ ผลประเสริฐ และวรางคณา จันทรวง (2561) กล่าวว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชน ตลอดจนคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมของชมรมนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับอัญชลี นวลศรี (2562) กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานสูงวัยในภาคการเกษตรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ และสอดคล้องกับอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้กล่าวว่า ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเรื่องของกระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการนั้น ควรมุ่งเน้นพัฒนาระบบฐานข้อมูลและองค์ความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาของแรงงานผู้สูงอายุไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การต่อไป (ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจริญลักษณ์, และ จิราวรรณ คงคล้าย, 2560)

ประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Coef.) = .070 มีความเป็นจริงยอมรับตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหน่วยงานองค์กรนั้นได้มีการดำเนินการบูรณาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ



ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม โดยการจัดกิจกรรมโครงการที่สามารถส่งเสริมทักษะตามความต้องการให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ อีกทั้งกลุ่มเกษตรกรผู้สูงอายุนั้นเป็นผู้ที่ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ดังนั้นในการพัฒนาศักยภาพจะดำเนินการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่นด้านการทำการเกษตรกร ในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ภูมิปัญญา และการเป็นที่ปรึกษาให้กับศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน หรือสถาบันองค์กรต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถนำองค์ความรู้เดิมที่มีมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน หรือการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างงานและรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุในลักษณะของการเสริมสร้างให้เกิดรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานและเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี นวลศรี (2562) กล่าวว่า ประเทศไทยได้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในภาคการเกษตรและแรงงานผู้สูงอายุ และสำหรับประเทศไทยนั้นควรมุ่งเน้นให้เกษตรกรผู้สูงอายุสามารถนำวิทยากรและเทคโนโลยีมาประยุกต์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทคนิคการเพาะปลูกใหม่ ๆ และจงใจให้คนรุ่นใหม่เห็นความสำคัญของภาคการเกษตรเนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้เป็นอย่างดี รวมถึงควรส่งเสริมการออมให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในอนาคตด้วย ซึ่งสอดคล้องกับโสธรศรี จันทรัตน์ และคณะ (2562) กล่าวว่าในต่างประเทศนั้นได้สร้างแรงจูงใจรวมถึงการถ่ายทอดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับแรงงานที่มีอายุน้อยเพื่อดึงดูดให้มีความสนใจในการทำการเกษตรมากยิ่งขึ้น โดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น ควรเร่งดำเนินการสนับสนุนให้เกษตรกรผู้สูงวัยได้เข้าถึงเทคโนโลยีการเกษตรรวมทั้งดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้และสร้างการยอมรับให้แก่เกษตรกรด้วยและสอดคล้องกับกรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุนั้นจะเป็นการทำงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์จากงานเดิมที่เคยทำเช่น งานด้านการเกษตร และการเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ภูมิปัญญาตามความถนัดและการรวมกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อสร้างงานเพิ่มรายได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะเป็นโอกาสให้มีการนำภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาผสมผสานเพื่อสร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่เพิ่มคุณค่าและมูลค่าและมีเอกลักษณ์ความเป็นไทยตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าว โดยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อที่จะสามารถนำไปพัฒนาอาชีพและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม



2. ควรส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพในรูปแบบการรวมกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ โดยการจัดหาแหล่งเงินทุนที่เข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อให้เกิดการสร้างงานและรายได้ภายในชุมชนนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพที่เป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษากลุ่มเกษตรกรผู้สูงอายุที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้นโดยการศึกษาวัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อการพัฒนากลุ่มเกษตรกรผู้สูงอายุต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). *ชุดความรู้การดูแลตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ “มีงานทำ”*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). แผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย. http://planning.tsu.ac.th/main/files_sec3/130920172323589495_ผู้สูงอายุเสมอภาค%20update%2013%20กย%2060%20pptx.pdf
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552*. <http://www.dop.go.th/th/laws/1/28/766>
- จารีย์ ปิ่นทอง. (2559). *นโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงวัยเน้นแค่ผู้สูงวัยยังไม่พอ บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ*. ธนาคารแห่งประเทศไทย. https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_Article6_12_59.pdf
- จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันทน์, ปกัสน์ แสงสุขสันต์, และ ณิชนางค์ กลุณาศิร. (2561). *สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*. ธนาคารแห่งประเทศไทย. <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>
- โชคชัยชาญ วิโรจน์สัตตบุษย์, วลีรัตน์ สุพรรณชาติ และ สุวรรณ ประณีตวาทกุล. (2562). ผลกระทบของสังคมสูงวัยต่อผลิตภาพแรงงานในภาคการเกษตรไทย. *วารสารแก่นเกษตร*, 47(3), 419-432.
- ธนภรณ์ จิตตินันทน์, และ ณิชนางค์ กลุณาศิร. (2560). *ถอดบทเรียนนโยบายรับมือสังคมสูงวัยจากต่างประเทศ*. ธนาคารแห่งประเทศไทย. <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/4HyperAgedSociety.pdf>
- ธนภรณ์ บุญทอง. (2561). *การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองสถานที่ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*. รวมบทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/176>.



- นิติ รัตนปรีชาเวช. (2553). ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากมุมมองแนวคิด
องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การ [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาจรีย์ ผลประเสริฐ, และ วรางคณา จันทรคง. (2561). บริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุอย่างไรให้สำเร็จ.
วารสารชุมชนวิจัย, 12(2), 26-36.
- ปรีชา คำมาตี, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, และ จิรวรรณ คงคล้าย. (2560). การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์,
12(2), 23-34.
- มาริสา อินทรเกิด, จันทนา แสงสุข, และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์สิริโย. (2564). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของ
การจัดการคนเก่งที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสาร
ธุรกิจปริทัศน์, 13(2), 393-408.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). สถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2557. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). สถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2558. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่: แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพ
การศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2563). สังคมสูงวัย ความท้าทายของประเทศไทย. กรมกิจการผู้สูงอายุ. [https://
www.dop.go.th/download/knowledge/th1580199450-276_0.docx](https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1580199450-276_0.docx)
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). วิทยพัฒน์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). หลักการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6). จุดทอง จำกัด.
- โสมาตรม์ จันทรรัตน์, บุญธิดา เสงี่ยมเนตร, วิษณุ อรรถวานิช และ จิรัฐ เจนพิงพรม. (2562). สถานการณ์สูงวัย
กับผลิตภาพและการทำเกษตรของครัวเรือนเกษตรกรไทยมีนัยต่อการพัฒนาภาคเกษตรอย่างไร.
สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์. <https://www.pier.or.th/abridged/2019/13/>
- สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก. (2553). ข้อมูลพื้นฐานด้านการเกษตรของจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปี 2553. [http://chmthai.onep.go.th/chm/data_province/Phitsanulok/doc/
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด.pdf](http://chmthai.onep.go.th/chm/data_province/Phitsanulok/doc/สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=2710
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564). [https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
6422



- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”. <https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2563*. กรมกิจการผู้สูงอายุ. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1617593062-832_0.pdf
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี นวลศรี. (2562). *สังคมสูงวัยกับแรงงานภาคการเกษตรไทย. คลังกลางความรู้ด้าน HR*. https://wiki.ocsc.go.th/_media/อัญชลี_นวลศรี14.pdf
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). Prentice Hall Inc.
- Fang, Y. L., & Pao, H. F. (2016). The interaction of chief executive officer and top management team on organization performance. *Journal of Business Research*, 69(6), 2182-2186.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40(3), 414-433.
- Henri, F. (1949). *General and Industrial Management*. Sir Issac Pitman & Sons.
- Likert, R. N. (1970). *A technique for the measurement of attitude*. Attitude Measurement. Ronal McNally & Company.
- Office of the Civil Service Commission. (2009). *Guide to Performance Assessment: An Overview of Performance Management Systems and Performance Assessment Systems*. Printing company PA Living Company Limited.
- Patrick, H. I., & Ali, O. (2015). Perception of Justice in Performance Appraisal and Effect on Satisfaction: Empirical Findings from Northern Cyprus Banks. *Procedia Economics and Finance*, 23, 964-969.
- Robert, S. K., & David, P. N. (1996). *Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System*. Harvard Business School Press.