



# การประเมินความพร้อม ในการทำงานของผู้สูงอายุ ?



Labour Market Information

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน  
กรมการจัดหางาน

# การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?

โดย

กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน  
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
สิงหาคม 2562

# การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?



- ### วัตถุประสงค์ของการศึกษา
1. เพื่อประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอายุ 45 ปี ขึ้นไป
  2. เพื่อประเมินแบบทดสอบศึกษาความสอดคล้องของตำแหน่งงานที่ต้องการกับคุณลักษณะของผู้ทำแบบทดสอบ
  3. เพื่อเปรียบเทียบผลของแบบทดสอบของกรมการจ้างงานและของต่างประเทศ

### วิธีการศึกษา

ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน ประกอบด้วย

- ผู้สมัครงานไว้กับกรมการจ้างงาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป
- ผู้มาใช้บริการกรมการจ้างงาน ณ สำนักงาน ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป
- บุคคลทั่วไปที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

แบบทดสอบ    แบบทดสอบออนไลน์

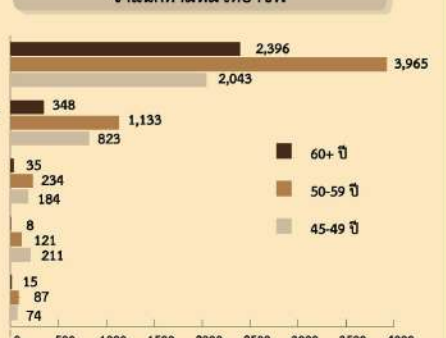
## ผลการศึกษา



### การให้บริการจัดหางานกับผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวนตามภาค



### ผลการทดสอบสมรรถนะแต่ละช่วงอายุ จำนวนตามหมวดอาชีพ



- ### ตำแหน่งงานว่าง 5 อันดับแรก
1. แรงงานด้านการผลิต
  2. เสมียน พนักงานธุรการ
  3. พนักงานรักษาความปลอดภัย
  4. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน
  5. แม่บ้าน

- ### อาชีพที่สอดคล้องตามสมรรถนะ 5 อันดับแรก
1. ผู้ดูแลผู้ป่วยคนชรา และเด็ก (ตามบ้าน)
  2. ผู้ขับรถยนต์ รถรับจ้าง และรถตู้ อื่นๆ
  3. ช่างตัดแต่งผม
  4. พนักงานขับรถบรรทุกและรถขนาดใหญ่
  5. พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง

- ### อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ 5 อันดับแรก
1. สถานีนิกภูมิทัศน์, ภูมิสถาปนิก
  2. ผู้จัดการฝ่ายอุตสาหกรรมสัมพันธ์
  3. ผู้ควบคุมคุณภาพวัสดุดิบและผลิตภัณฑ์อาหาร
  4. นักสังคมสงเคราะห์ (เฉพาะราย)
  5. นักสถิติทั่วไป

- ### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
1. การศึกษาในครั้งต่อไปควรพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีการทำแบบทดสอบก่อนเข้ามารถตลาดแรงงานว่าได้ผลลัพธ์แบบใด
  2. แนวทางการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพทางอาชีพที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

แบบ 1    แบบ 2

แบบทดสอบ บุคลิกภาพ    แบบทดสอบ เพื่อหาตำแหน่งงาน

ทำนายถูก 17 คน    ทำนายถูก 16 คน

ทั้งสองแบบ ทำนายถูก 8 คน

ทำนายผิด 37 คน

สรุปไม่ได้ 8 คน

- ### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
1. งานผู้สูงอายุต้องใช้วิถีกำลังแรงงานเป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงาน
  2. เพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ
  3. ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน หรือการแบ่งปันการผลิต
  4. งานที่เทคโนโลยีจะมาทดแทนควรพิจารณาจ้างผู้สูงอายุมาทำงานแทนหรือควบคู่ไปด้วย
  5. เน้นบทบาทผู้สูงอายุให้เป็นผู้อุปถัมภ์เด็กเล็ก คนวัยชรา หรือคนชราที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้

## คำนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดสังคมอายุยืนเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลกและขยายสัดส่วนอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นที่สร้างความสนใจในวงกว้างถึงผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบที่กำลังเกิดขึ้นกับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

กระทรวงแรงงานในฐานะผู้ดูแลรับผิดชอบด้านบริหารจัดการนโยบายสาธารณะด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามภารกิจของหน่วยงานในสังกัด เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างยั่งยืน ซึ่งการให้บริการจัดหางานเป็นกระบวนการแรกในการส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำ และยิ่งไปกว่านั้นการเสริมสร้างให้มีการตระหนักรู้ถึงคุณลักษณะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งกับแรงงานทุกคน

การศึกษา เรื่อง การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ? มุ่งหวังให้เกิดการนำเครื่องมือด้านการประเมินตัวเองมาช่วยให้การตัดสินใจเลือกอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานลดน้อยลง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตลาดแรงงานให้ดียิ่งขึ้น กรมการจัดหางานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้สูงอายุ และกลุ่มอื่นที่สนใจในการทำความรู้จักตนเองและอาชีพได้เข้ามาใช้บริการ และช่วยกันพัฒนาให้การให้บริการจัดหางานพัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ขอขอบคุณ อธิบดีกรมการจัดหางาน (นางเพชรรัตน์ สินอวย) รองอธิบดีกรมการจัดหางาน (นางเจียรรัตน์ ณะวะมะวัฒน์) ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (นางสาวสุกัญญา ภูพัฒนานกุล) ที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างบุคลากรและนำทางในการฝึกฝนการเขียนผลงานวิชาการเพื่อประโยชน์กับองค์กร ขอขอบคุณ ดร.เนื่อแพร เล็กเฟื่องฟู ที่ช่วยวิจารณ์งานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก (นางสายใจ แก้วรัตนากร) จัดหางานจังหวัดสมุทรสงคราม (นางอัจฉรา เราจตุธรรม) ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 (นางสาวพรรณณี แสงมณี) ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการศึกษาเป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่มีได้กล่าวมา ณ ที่นี้ หวังอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้ที่สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร

กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย  
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน  
กรมการจัดหางาน  
สิงหาคม 2562

## บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ? มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพและความถนัดทางชีพของไทยและต่างชาติมาทดสอบกลุ่มผู้สมัครงาน ผู้ที่มารับบริการ ณ สำนักงานจัดหางาน และผู้สนใจทั่วไป โดยกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และสามารถเปรียบเทียบแบบทดสอบเพื่อการพัฒนาการให้บริการด้านการแนะแนวได้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ประเภทสมรรถนะที่มีการทดสอบของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้เห็นภาพรวมของทักษะที่กลุ่มเป้าหมายมีอยู่ในปัจจุบัน ผลการทดสอบพบว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพและความสนใจในอาชีพจำนวน 167 คน ให้ผลด้านอาชีพที่เป็นทักษะกึ่งฝีมือ และฝีมือ แบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมของสหรัฐอเมริกา จำนวน 92 คน ให้ผลเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองแบบให้ผลในรูปแบบใกล้เคียงกันโดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสอดคล้องระหว่างอาชีพปัจจุบันกับผลลัพธ์ที่ได้จากแบบทดสอบทั้งสองแบบ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะแสดงความชัดเจนถึงประเด็นความไม่สอดคล้องอย่างมากในงานของผู้สูงอายุที่ความต้องการแรงงานจะเน้นไปทำงานที่ไม่ใช้ทักษะ ในขณะที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีประสบการณ์มาก การบรรจุนั้นจึงทำได้ยาก ดังนั้นการจ้างงานผู้สูงอายุจะต้องหันมาสร้างงานที่ตอบสนองต่อความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่ผู้สูงอายุ โดยเน้นหนักในงานด้านบริการจะสามารถใช้ประโยชน์กับผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** ผู้สูงอายุ แบบประเมิน อาชีพ

## Abstract

The Assessment of Elderly for Work aims to examine elderly by Personality Test for work and USA Skill matcher testing which our target groups are Job seekers, Clients of Department of Employment and other persons who are 45 years old and above. The results of this study can compare the output of two tests that can lead to improvement of examination for career guidance. This study also collects data from Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) in order to explain the overall picture of Competency and Skill of certified persons. The result of this paper is 167 persons are tested by Personality Test for work and the output can show the level of occupations that are skill and semi-skill workers also the same result of USA Skill Matcher testing that 92 persons who join this test. Comparing two tests, the result is quite the same especially testers who graduated Bachelor Degree and higher are right matched between current job and test result job. Moreover, after analyzing all the data that can explain the real situation of ageing workers are facing is labour market mismatch because labour demand is looking for unskilled workers but labour supply is semi and skill workers. Thus, labour market for elderly workers should focus on supply side and then create demand to support this group, it will be the appropriate strategy for labour market administration.

**Keywords:** elderly assessment job

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
กรอบแนวความคิด	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎี	6
ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
การให้บริการจัดหางานกับผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป	33
ผลการประเมินสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	39
ผลการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ	42
ผลการทดสอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม	45
ความสอดคล้องของแบบประเมินกับผลลัพธ์ในตลาดแรงงาน	47
เปรียบเทียบผลของแบบทดสอบ	57
การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในปัจจุบันและทิศทางการอนาคต	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และขอบเขตของการวิจัย	60
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้เข้าทดสอบสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	39
2 อาชีพ 10 ลำดับแรกแต่ละกลุ่มอายุที่เข้าทดสอบสมรรถนะทางอาชีพ	41
3 เปรียบเทียบผลลัพธ์แบบทดสอบกับตำแหน่งงาน	58

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 พีระมิตประชากรไทย ปี พ.ศ. 2503-2573	2
2 พีระมิตจำนวนประชากร จำแนกตามอายุ และเพศ พ.ศ. 2560	2
3 ผู้สมัครงาน จำแนกตามอายุ	33
4 ผู้สมัครงาน จำแนกตามภาค	34
5 ผู้สมัครงาน จำแนกตามเพศ	34
6 ผู้สมัครงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	35
7 ผู้สมัครงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ	35
8 การบรรจุงาน จำแนกตามอายุ	36
9 การบรรจุงาน จำแนกตามภาค	36
10 การบรรจุงาน จำแนกตามเพศ	37
11 การบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	37
12 การบรรจุงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ	38
13 ความต้องการแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ	39
14 ผลการทดสอบสมรรถนะแต่ละช่วงอายุ จำแนกตามหมวดอาชีพ	40
15 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามเพศและช่วงอายุ	42
16 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	42
17 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ	43
18 ผลการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ	44
19 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามเพศและช่วงอายุ	45
20 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา	46
21 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ	46
22 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามเพศ	47
23 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามช่วงอายุ	48
24 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	48
25 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ	49
26 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามเพศ	50

## สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

แผนภูมิ	หน้า
27 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามช่วงอายุ	50
28 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	51
29 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ	52
30 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามเพศ	53
31 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามช่วงอายุ	53
32 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา	54
33 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ	54
34 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามเพศ	55
35 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามช่วงอายุ	55
36 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา	56
37 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงาน ที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ	57
38 จำนวนผู้สมัครงาน และการบรรจุนาน จำแนกตามช่วงอายุ และหมวดอาชีพ	61
39 ความต้องการแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ	62

# บทที่ 1

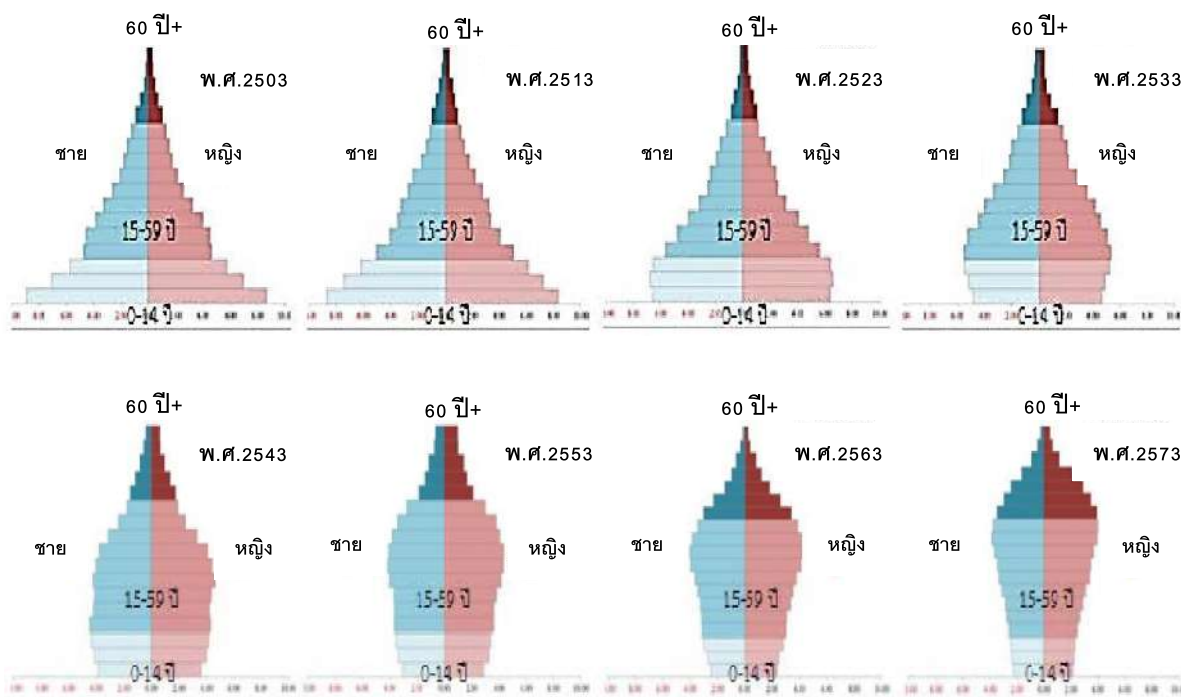
## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติได้มีการคาดประมาณว่าสัดส่วนประชากรสูงอายุของโลกจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2593 จะมีประชากรสูงอายุร้อยละ 25.1 ซึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงสุด 3 ลำดับ คือ ไทยร้อยละ 37.5 รองลงมาคือสิงคโปร์ ร้อยละ 35.3 และเวียดนามร้อยละ 30.5 การที่สัดส่วนประชากรสูงอายุของโลกเพิ่มสูงขึ้นเป็นผลจากประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นและมีอัตราการเกิดต่ำซึ่งต่างจากช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มจำนวนประชากร เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและฟื้นฟูประเทศหลังเหตุการณ์สงคราม ทำให้มีปรากฏการณ์เด็กเกิดใหม่มากขึ้นในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1946 ถึงปี ค.ศ. 1964 ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มจำนวนประชากรในยุค Baby Boomers จึงมีจำนวนมากและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของโลก

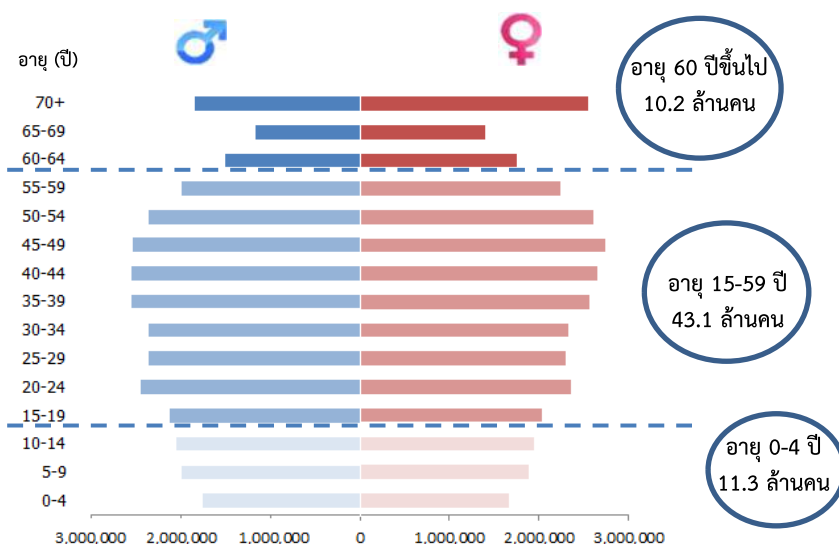
จากการศึกษาข้อมูลประชากรผู้สูงอายุของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552-2561 พบว่า ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2552 มีผู้สูงอายุ จำนวน 7.18 ล้านคน จากประชากร 63.53 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ในระยะเวลา 10 ปี จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น 2.89 ล้านคน (ร้อยละ 4.55) ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 3.49 ล้านคน (ร้อยละ 48.63) ในขณะที่จำนวนการเกิดลดลง 1.22 แสนคน (ร้อยละ 15.44) แสดงให้เห็นว่าประชากรมีอัตราการเกิดต่ำและมีอายุยืนยาวขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยได้เริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2564 คือ มีประชากรสูงอายุ ร้อยละ 20 ของประชากรรวม และในปี 2578 จะมีประชากรสูงอายุ ร้อยละ 30 ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) หากพิจารณาตามโครงสร้างของอายุประชากรไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 จะเห็นได้ว่าโครงสร้างประชากรมีรูปทรงเจดีย์ที่ส่วนฐานกว้างแสดงให้เห็นถึงประชากรวัยเด็กและเด็กเกิดใหม่มีจำนวนมากกว่าประชากรทุกช่วงวัย ส่วนกลางของเจดีย์คือจำนวนประชากรวัยแรงงาน และส่วนปลายสุดคือประชากรสูงอายุซึ่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงของรูปทรงเจดีย์แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากรวัยเด็ก (แผนภาพที่ 1) และหากนำข้อมูลจำนวนประชากรปี 2560 มาจัดทำโครงสร้างประชากร (แผนภาพที่ 2) จะพบว่าส่วนฐานของเจดีย์มีสัดส่วนที่เล็กลงในขณะที่ส่วนกลางและส่วนปลายสุดเริ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่ภาวะเจริญพันธุ์ได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่เกิดขึ้นกำลังเป็นปัญหาสำคัญที่จะทำให้อัตราการทดแทนประชากรไม่ถึงตามมาตรฐานการคงอยู่ของประชากร ซึ่งเป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

แผนภูมิที่ 1 พีระมิตประชากรไทยปี พ.ศ. 2503-2573



ที่มา : อนันต์ อนันตกุล

แผนภูมิที่ 2 พีระมิตจำนวนประชากร จำแนกตามอายุ และเพศ พ.ศ. 2560



ที่มา : รวบรวมและประมวลผลโดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงานกับการดำเนินภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ผ่านกลไกของกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

2. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2553 กำหนดหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ เกี่ยวกับการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานให้บริการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือการฝึกอาชีพ

3. ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 16 กันยายน 2547 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดย (1) ให้สำนักงานจัดหางานทุกแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ (2) จัดอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย (3) จัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง และ (4) จัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามควรแก่อัตภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2560 เพื่อเอื้อต่อการทำงานจนถึงวัยสูงอายุ ตามมาตรา 118/1 วรรคหนึ่งการเกษียณอายุ ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง และในกรณีที่มีได้ มีการตกลงกันหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนาและให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น

ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

5. ประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562 เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ดำเนินการดังนี้ ข้อ 1 จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละสี่สิบบาท ข้อ 2 การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว ข้อ 3 ระยะเวลาการทำงานไม่ควรเกินวันละเจ็ด ชั่วโมงและไม่เกินสี่ปด้าห์ละหกวัน

ภารกิจที่เกี่ยวข้องเหล่านี้หน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานก็ได้นำไปดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน กรมการจัดหางานมีภารกิจในการพัฒนาระบบและให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกับส่งเสริม พัฒนา ให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ และส่งเสริม กำกับดูแล การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ตลอดจนพัฒนาระบบสร้างเครือข่าย และผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีภารกิจในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานของไทย จากภารกิจทั้งหมดที่กล่าวมานั้นหัวใจสำคัญคือการส่งเสริมการมีงานทำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรมการจัดหางานเป็นส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถมีงานทำ และมีรายได้ที่เหมาะสมตลอดชีวิต

ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนนั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือข้อมูลที่สามารถแนะนำแนวทางการประกอบอาชีพให้กับทุกคนที่ต้องการทำงานได้

การส่งเสริมการมีงานทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุนั้นได้มีการกำหนดแนวทางผ่านประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 16 กันยายน 2547 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม ดังนี้

- 1) ให้สำนักงานจัดหางานทุกแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ
- 2) จัดอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย
- 3) จัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง
- 4) จัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามควรแก่สภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

การดำเนินงานตามข้อ 1-3 สามารถสนับสนุนให้ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน มีส่วนร่วมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการพัฒนาเทคโนโลยีแห่งอนาคตนำไปสู่สังคมที่อายุยืน ด้วยองค์ประกอบเหล่านี้กระบวนการส่งเสริมการมีงานทำที่เป็นหัวใจหลักของกรมการจัดหางาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ และที่กำลังจะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะเดียวกันข้อมูลเกี่ยวกับ อาชีพ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสังคมอายุยืนเป็นอีกภารกิจที่กรมจะต้องเปิดเผยให้สาธารณะได้รับรู้ และเตรียมการรองรับเพื่อให้กำลังแรงงานทุกช่วงวัยได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอายุ 45 ปีขึ้นไป
- 2.2 เพื่อประเมินแบบทดสอบศึกษาความสอดคล้องของตำแหน่งงานที่ต้องการกับคุณลักษณะของผู้ทำแบบทดสอบ
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบผลของแบบทดสอบของกรมการจัดหางาน และของต่างประเทศ

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

- 3.1 ผู้ทำแบบทดสอบ อายุ 45 ปีขึ้นไปที่มาติดต่อกับกรมการจัดหางาน และประชาชนทั่วไป
- 3.2 ช่วงระยะเวลาทำแบบทดสอบเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2562

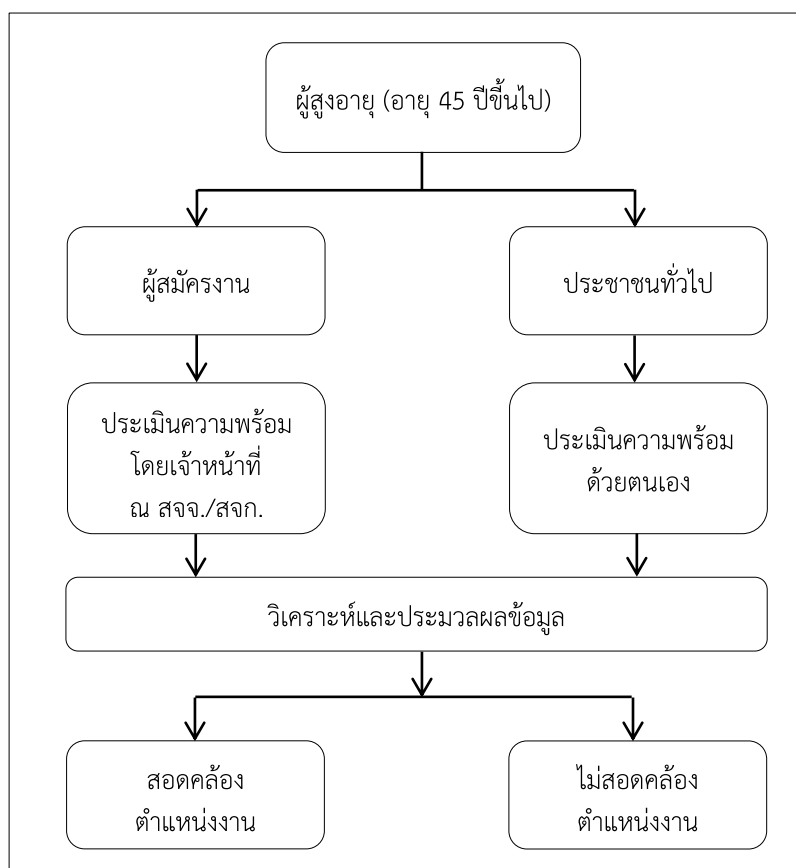
#### 4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

#### 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 แบบทดสอบได้ถูกนำไปใช้และนำไปสู่การพัฒนาได้ในอนาคต
- 5.2 สามารถประเมินผลเปรียบเทียบคุณลักษณะทางอาชีพ และงานที่สนใจทำสอดคล้องกันหรือไม่
- 5.3 สามารถนำไปกำหนดประเภทงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้สูงอายุได้

#### 6. กรอบแนวความคิด



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการดำเนินการ คือ

#### 1. แนวคิดและทฤษฎี

1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการว่าจ้างงานและการจัดหางาน

1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคัดเลือกและการบรรจุบุคลากร (Selection and Placement)

1.3 แนวคิด เกี่ยวกับเครื่องมือการวัดและประเมินผล

#### 2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2.1 การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560

2.2 แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะ ที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2563)

2.3 Retiring : Older Job Seeker Find Ways to Avoid Age Bias.

2.4 Fuller Working Lives A Partnership Approach (ชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น)

2.5 แรงงานสูงอายุคืออะไร

### 1. แนวคิดและทฤษฎี

#### 1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการว่าจ้างงานและการจัดหางาน

**นักเศรษฐศาสตร์คลาสสิก** (อ้างถึง รัตนา สายคณิต ในอดุลย์ศักดิ์ เทียวตระกูล, 2542) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการว่าจ้างงานว่า หมายถึง ระดับการว่าจ้างงานที่กำหนดโดยอุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor) และอุปทานของแรงงาน (Supply of Labor) และระดับการว่าจ้างแรงงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิต ดังนั้นระดับของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับระดับการว่าจ้างงาน อุปสงค์แรงงาน มีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง (Real Wage) กล่าวคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงสูงขึ้น ผู้ผลิตจะมีอุปสงค์แรงงานต่ำ

อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการที่จะว่าจ้างเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือลงทุนขยายงานเพิ่ม ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถว่าจ้างได้ ทั้งนี้อุปสงค์ของแรงงานยังสามารถจำแนกออกได้เป็น

1. อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) คือ การเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงความต้องการสินค้าและบริการ เป็นต้น

2. อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) คือ การเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงไปในอุปสงค์แรงงานเป็นไปพร้อมกันกับการเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การเพิ่มขึ้นของเครื่องจักรที่ส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของจำนวนช่างต่าง ๆ ด้วย เป็นต้น

องค์ประกอบของการเพิ่มหรือลดคนงานของนายจ้าง ประกอบด้วย

1. จำนวนผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงไป หรือผลผลิตเพิ่มขึ้น (Marginal Physical Product of Labor) เมื่อนายจ้างเพิ่มหรือลดคนงานหนึ่งคน
2. รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการที่ต้องจ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน (Marginal Revenue Product of Labor)
3. การเปรียบเทียบระหว่างมูลค่าเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนกับอัตราการจ้างที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานเพิ่มขึ้นหนึ่งคน ซึ่งในตลาดแข่งขันมูลค่าที่เพิ่มขึ้นจะเท่ากับอัตราค่าจ้างในท้องตลาดของคนงาน  
ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า นายจ้างจะยินดีจ้างคนงานเพิ่มขึ้น トラบเท่าที่มูลค่าที่เพิ่มขึ้นของแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง จนกว่ามูลค่าเพิ่มจะเท่ากับอัตราค่าจ้างซึ่งนายจ้างได้กำไรมากที่สุด

**คิรศักดิ์ สุรวฒนพงษ์** (2543) ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่นิยมใช้ประกอบการอธิบายภาวะการมีงานทำในปัจจุบัน ได้แก่

1. ทฤษฎีการว่าจ้างทำงานของสำนักคลาสสิก (The classical theory of employment) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ซึ่งหมายถึง ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงานในอัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจอยู่ในภาวะสมดุลในระดับที่มีอัตราจ้างเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้ก็เพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขปัญหการว่างงานดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่อย่างใด

2. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Mynard Keynes) ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีแรก เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวสามารถใช้ได้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่และที่มีการว่างงาน ทฤษฎีนี้มีความเชื่อที่สำคัญ คือ การจ้างงานเต็มที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากมาก เพราะต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมจึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่ดำเนินการแก้ไขด้วยนโยบาย และระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานที่ไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้

3. ทฤษฎีอุปสงค์อุปทาน (Theory of Demand and Supply of Labor) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลผลิตกับปัจจัยที่เป็นแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรง คือ จำนวนผลผลิตเปลี่ยนแปลงตามระดับการจ้างงาน

4. ทฤษฎีอุปสงค์รวม (Aggregate Demand) มีความเชื่อว่าการว่างงานโดยไม่สมัครใจไม่ได้มีสาเหตุมาจากอุปสงค์ต่อแรงงานที่มีจำนวนไม่เพียงพอเท่านั้น แต่ยังมีสาเหตุมาจากอุปสงค์รวม (Aggregate Demand) ที่มีไม่เพียงพอ หรือมีผลผลิตมากเกินไป (over production) ด้วย

**Adam Smith** (อ้างถึง จินตนาพรพิไลพรธม ในอดุลย์ศักดิ์ เตียวตระกูล, 2542) ได้สรุปทฤษฎีของตลาดแรงงานไว้ว่า หมายถึง ความได้เปรียบหรือเสียเปรียบของการจ้างแรงงานที่ต่างกันในห้องถื่นเดียวกันจะต้องเท่าเทียมกันหรือมิฉะนั้นก็จะต้องมีแนวโน้มไปสู่ความเท่าเทียมกัน ถ้าในห้องถื่นเดียวกันมีการจ้างงานใด ๆ ที่ได้เปรียบหรือเสียเปรียบกว่าการจ้างงานอื่น ๆ ที่เหลือคนก็จะแย่งกันทำงาน (ในกรณีที่ได้เปรียบ) และหนีไปสู่งานอื่น (ในกรณีที่เสียเปรียบ) จนกระทั่งการได้เปรียบหรือเสียเปรียบนั้นจะกลับเข้าสู่ระดับเดียวกันกับการจ้างงานอื่น ๆ ในสังคมเสรีทุกคนจะมีเสรีภาพ

อย่างสมบูรณ์ในการที่จะเลือกอาชีพ การเลือกอาชีพโดยทั่วไปนั้นคนจะเลือกอาชีพที่คิดว่าตนมีความเหมาะสมและเปลี่ยนงานได้ งานนั้นคือคนจะให้ความสนใจในงานที่ได้เปรียบและหลีกเลี่ยงงานที่เสียเปรียบนั่นเอง นอกจากนี้ การเลือกงานยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลือกงานมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ กล่าวคือ ทุกคนจะมุ่งผลประโยชน์ของตนและส่งผลทำให้แต่ละคนมุ่งหางานที่มีการจ้างงานที่ได้เปรียบและหลีกเลี่ยงงานที่เสียเปรียบ

2. การเลือกงานมีความสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมกรรมการเลือก คือ การได้เปรียบและการเสียเปรียบของการจ้างงานทั้งหมดจะเท่าเทียมกัน หรือมีแนวโน้มไปสู่ความเท่าเทียมกันในกรณีที่เกิดความไม่เท่าเทียมกันในงานต่าง ๆ ก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือการย้ายงาน สำหรับงานที่ได้เปรียบมักจะมีคนได้ทำงานเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก ส่วนงานที่เสียเปรียบมักจะมีคนเข้าทำงานเป็นจำนวนน้อยและในที่สุดจะมีแนวโน้มก่อให้เกิดความได้เปรียบสิทธิเท่าเทียมกันทุกงาน

**รัตน สหายคดี (2537)** ได้ให้ความหมายว่า การว่าจ้างทำงาน หมายถึง การที่บุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงาน และต้องการทำงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ส่วนกำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่ ดังนั้นการว่าจ้างทำงานเต็มที่นั้น (Full Employment) ไม่ได้หมายถึงว่า แรงงานทั้งหมดต้องมีงานทำ หากแต่ว่าจะยังมีการว่างงานอยู่แต่เป็นการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment) หรือเป็นการว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) ก็ยังถือว่าเป็นการว่าจ้างทำงานเต็มที่อยู่

**จำนง สมประสงค์ และประดิษฐ์ ขาสสมบัติ (2519)** ให้ความหมายว่า การจ้างทำงาน คือ การที่บุคคลมีงานทำและมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่าจะรายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปอื่น ๆ

**แมน สารรัตน์ (2537)** ให้ความหมายการมีงานทำไว้คือ ภาวะซึ่งผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทุกคนมีงานทำ หรือกำลังจะได้รับการบรรจุเข้าทำงานภายในไม่ช้า โดยมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน หรือกำลังจะมีรายได้จากการทำงาน ไม่ว่าจะรายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปอื่นใดก็ตาม

**จตุร มนต์ไพบูลย์ (อ้างถึงใน อุดุลย์ศักดิ์ เตียวตระกูล, 2542)** ให้ความหมายการจ้างงานหรือการมีงานทำไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีงานทำและมีรายได้ตอบแทนจากการทำงาน ไม่ว่าจะรายได้นั้นจะเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนในรูปอื่น ๆ ในทางทฤษฎีการวัดระดับการจ้างงานสามารถที่จะทราบได้จากคุณภาพของอุปสงค์และอุปทานแรงงานกล่าวคือ เมื่ออุปสงค์เท่ากับอุปทานแรงงานจะทำให้เราทราบอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการว่าจ้างงานดุลยภาพ แต่ในทางปฏิบัติแล้วการวัดระดับการจ้างงานมักจะทำโดยการสำรวจเพื่อตรวจนับจำนวนบุคคลที่มีงานทำและมีรายได้ โดยปกติการสำรวจสอบถาม จะกระทำในกลุ่มบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงาน บุคคลที่จะนับว่าเป็นผู้ที่มีงานทำจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. กำลังมีงานทำ หมายถึง บุคคลที่กำลังทำงานในระหว่างสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ มีรายได้หรือผลตอบแทนจากการทำงานนั้น หรือ

2. มีงานทำแต่ไม่ได้ทำงานในระยะเวลาที่สำรวจ หมายถึง มีงานทำแล้วแต่ไม่ได้ทำงานในสัปดาห์ที่ทำการสำรวจ เพราะอยู่ในระหว่างลาพักชั่วคราว นัดหยุดงาน ดินฟ้าอากาศวิปริตจนไปทำงานไม่ได้ เป็นต้น

**สำนักงานสถิติแห่งชาติ** ได้ให้นิยามเกี่ยวกับแรงงาน ดังนี้

1. ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1.1 ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ

1.2 ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ)

1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน

2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

1.3 ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

2. ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในช่วงสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

2.1 ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงานแต่ไม่หางานสมัครงาน หรือรอการบรรจุในระหว่าง 30 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์

2.2 ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงาน และไม่ได้หางานทำในช่วง 30 วัน ก่อนวันสัมภาษณ์แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

3. กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตรหรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือน หรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

การมีงานทำสามารถจำแนกตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (อตุลย์ศักดิ์ เทียวตระกูล, 2542)

1. การมีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

โดยปกติในระบบเศรษฐกิจหนึ่ง ๆ การจำแนกการมีงานทำตามระบบอุตสาหกรรมมักจะแบ่งเป็นหลากหลายสาขาตามประเภทของอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนี้

A : สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

B : การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

C : การผลิต

D : การไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ

E : การจัดหา น้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย

F : การก่อสร้าง

G : การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์

H : การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า

I : ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร

J : ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

K : กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย

L : กิจกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์

M : กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ

N : กิจกรรมทางการบริหารและบริการสนับสนุนอื่นๆ

- O : การบริหารราชการ การป้องกันประเทศและการประกันสังคมภาคบังคับ
- P : การศึกษา
- Q : กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
- R : ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ
- S : กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ
- T : กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง

เพื่อใช้ในครัวเรือนซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน

- U : กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ และภาคีสมาชิก

## 2. การมีงานทำจำแนกตามประเภทอาชีพ ได้แก่

- 2.1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ
- 2.2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ
- 2.3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 เสมียน เจ้าหน้าที่
- 2.5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด
- 2.6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตร และประมง (แปรรูปขั้นพื้นฐาน )
- 2.7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ
- 2.8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
- 2.9 อาชีพงานพื้นฐาน
- T ผู้รับบริการฝึกงาน

3. การมีงานทำจำแนกตามสภาพการทำงาน หมายถึง สถานภาพบุคคลที่ทำงานในสถานที่ที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

3.1 นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเอง เพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่น แต่หนึ่งคนขึ้นไปมาช่วยในฐานะลูกจ้าง

3.2 ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบของตนเองโดยลำพังผู้เดียว หรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่งและไม่ได้จ้างลูกจ้างแต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ

3.3 ช่วยธุรกิจหรือในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

3.4 ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชิ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอาจจะเป็นเงิน หรือสิ่งของ

3.4.1 ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการพลเรือน พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล

3.4.2 ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.4.3 ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

3.5 การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอนไม่ว่า

เป็นการลงทุน การขาย งานอื่น ๆ ของกิจการที่ทำตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

อย่างไรก็ตาม การมีงานทำตามสภาพการทำงานมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ กล่าวคือ ระบบเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา ธุรกิจส่วนใหญ่มักจะมีขนาดเล็ก โดยเฉพาะธุรกิจในสาขาเกษตรกรรม ผู้มีงานทำส่วนใหญ่จะประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป สาขาอุตสาหกรรม การผลิต และการบริการจะมีบทบาทต่อเศรษฐกิจมากขึ้น ธุรกิจต่าง ๆ จะขยายตัวเป็นการประกอบการขนาดใหญ่ ดังนั้นอัตราส่วนของผู้มีงานทำในฐานะนายจ้าง และลูกจ้างของเอกชนในระบบอุตสาหกรรมจะมีเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ในการดำเนินการขององค์กรทุกประเภท มนุษย์มีความสำคัญเท่า ๆ กับปัจจัยการผลิตในรูปแบบอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ ปัจจัยที่กำหนดความต้องการกำลังแรงงานขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการจ้างงานด้วย ได้แก่ (อ้างถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใน อดุลย์ศักดิ์ เทียวตระกูล, 2542)

1. จำนวนพนักงานที่อยู่ในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ปริมาณ และลักษณะของบุคลากร ซึ่งปัจจัยต่างๆ ของพนักงานเหล่านี้จะสามารถกำหนดหรือคาดคะเนความต้องการของบุคลากร ถ้าปริมาณของบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการ ก็จะมีการกำหนดความต้องการรวมทั้งลักษณะในแง่ เพศ อายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการใช้แรงงานเหล่านี้ เช่น บางองค์กรต้องการแรงงานหญิงที่มีอายุไม่มากบางองค์กรต้องการแรงงานชายที่อยู่ในวัยกลางคน เป็นต้น

2. งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการแรงงาน งบประมาณจะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็น ดังนั้นการกำหนดความต้องการแรงงานจึงต้องพิจารณาว่าองค์กรควรใช้คนประเภทใด และจำเป็นจะต้องใช้เงินว่าจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.1 คุณภาพของแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การศึกษา การฝึกอบรมพนักงานก่อนเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไป

2.2 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่นำมาใช้ในองค์กร ทำให้มีความจำเป็นอย่างสูงที่จะต้องอาศัยบุคลากร หรือแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับเทคโนโลยี

2.3 สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาด ข้อกำหนดของรัฐที่เกี่ยวกับแรงงาน

2.4 ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียทางด้านแรงงาน เป็นต้น

## 1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคัดเลือกและการบรรจุบุคลากร (Selection and Placement) (บุญเติม พันรอบ, มมป.)

การคัดเลือกและการบรรจุบุคลากร คือกระบวนการเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่สำคัญในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม การคัดเลือกบุคลากร (personal Selection) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างมีแบบแผน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิ มีคุณสมบัติถูกต้องและเหมาะสมที่สุดเข้าทำงาน การคัดเลือกจะรวมไปถึงการคัดเลือกเพื่อเข้ารับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย (Promotion)

การคัดเลือกคนเพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้าย (Transferred) และการคัดเลือกเพื่อการปรับเปลี่ยนโยกย้าย (Transferred) และการคัดเลือกคนเพื่อเอาไปรับหน้าที่ใหม่ (Reassigned) โดยทั่วไปแล้วการคัดเลือกบุคคลจะกระทำภายใต้หลักที่ว่า “Put the right man on the right job” ซึ่งก็คือการบรรจุคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง ซึ่งการบรรจุคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่ในทางปฏิบัติกลับเป็นอีกอย่างหนึ่ง ปัญหาที่ว่าความเหมาะสมนั้นคือสถานการณ์แบบใด ควรจะใช้มาตรการใดในการประเมินความเหมาะสม การใช้ความสามารถ ความรู้ สติปัญญา ประสบการณ์ อุปนิสัยในการทำงาน เพศ หรืออย่างอื่น ๆ หรือจะใช้หลาย ๆ อย่างประกอบกัน รูปแบบเบื้องต้นของการคัดเลือก โดยทั่วไปแล้วรูปแบบของกระบวนการคัดเลือกบุคคลสามารถที่จะสรุปประเด็นสำคัญสำหรับแนวทางได้ดังมีขั้นตอนต่างประกอบด้วย การต้อนรับผู้สมัครที่มาสมัครงานใหม่ สัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การทดสอบการทำงาน การสัมภาษณ์ การสอบประวัติเดิม คัดเลือกที่ฝ่ายบุคคล ตัดสินใจโดยหัวหน้างาน ตรวจสอบสุขภาพอนามัย ถ้าสามารถผ่านทุกขั้นตอนดังกล่าว ก็จะบรรจุเข้าทำงาน

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ที่เรียกว่า Seven Point Plan (Alec Rodger: Seven Point Plan) ดังนี้

- 1) ลักษณะกายภาพ (Physical make-up)
- 2) ความรู้ (Attainments)
- 3) เซอาน์ ปัญญา (Intelligence)
- 4) ความถนัด (Special aptitudes)
- 5) ความสนใจ (Interests)
- 6) นิสัยใจคอ (Disposition)
- 7) สิ่งแวดล้อม (Circumstances)

หลักสำคัญในการคัดเลือกและบรรจุบุคลากร 5 ประการ (Munro Fraser's Five-Fold Grading System) ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านผลกระทบทางกายภาพต่อบุคคลอื่น (Impact on others physical make-up)
- 2) คุณสมบัติด้านการศึกษาที่กำหนดไว้
- 3) ความสามารถภายในของแต่ละบุคคล
- 4) แรงจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 5) เสถียรภาพด้านการปรับอารมณ์ (Adjustment emotion stability)

#### การพัฒนาเกณฑ์

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจำเป็นต้องมีเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินบุคคล ซึ่งถ้าเกณฑ์มาตรฐานไม่ดีพออาจจะทำให้การตัดสินใจพลาดได้ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมใช้วิธีการหลาย ๆ อย่างในการตั้งเกณฑ์ ได้แก่

- 1) ข้อมูลผลผลิตต่อเวลา เช่น จำนวนผลผลิต จำนวนที่ขาย ค่าคอมมิชชั่น จำนวนคำที่พิมพ์ จำนวนที่ลงโค้ดสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องมีความสามารถทำงานการผลิตตามระยะเวลาต่าง ๆ ตามแผนหรือเป้าหมายองค์กร

- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิต

- 3) ข้อมูลเกี่ยวกับเสียเวลา ไม่มาทำงานกี่วัน มาสายกี่วัน ป่วยกี่วัน ประวัติความสนใจ การอุทิศให้กับงานเพื่อปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง เป็นต้น

4) ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

5) ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น ได้รับการฝึกฝนนานเท่าไรถึงจะทำได้มาตรฐาน ความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ให้เข้ากับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างไร

6) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวนครั้งที่ร้องทุกข์ ขวัญกำลังใจ จำนวนครั้งที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ฯลฯ การแสดงให้เห็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ตามหลักการแล้ววิธีการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถามเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดข้อเท็จจริงที่ได้นำมาวิเคราะห์งานโดยใช้วิธีการ ดังนี้

1) การวิเคราะห์งานโดยยึดลักษณะงานเป็นสำคัญ (Job Oriented) จะสนใจรายละเอียดปลีกย่อยของขั้นตอนการทำงาน เช่น การตรวจสอบ ซ่อมแซม การตอกย้ำความสำเร็จของงานจะขึ้นอยู่กับผลงานที่ทำได้

2) การวิเคราะห์งานโดยยึดตัวคนงานเป็นสำคัญ (Worker Oriented) การวิเคราะห์งานโดยยึดตัวคนงานเป็นสำคัญ เช่น การยืน การนั่ง การพูด การใช้เครื่องมือ เป็นต้นความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน วิธีนี้ใช้แบบสอบถามมาตรฐานช่วยในการวิเคราะห์ก็ได้

การตัดสินใจรับหรือไม่รับพนักงานนั้น กระทำด้วยความยากลำบากมาก ทั้งนี้เพราะไม่มีแบบการทดสอบที่แน่นอน และการทำแบบทดสอบที่แน่นอนก็ทำไม่ได้เพราะขึ้นอยู่กับกรณี case แต่ละกรณีซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว

ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงาน

ในการสัมภาษณ์หรือออกแบบฟอร์มในการรับสมัครงานตำแหน่งใดควรคำนึงถึงปัจจัยใดบ้าง จอห์น เอ็ม เฟรเซอร์ (John M. Fraser) ชาวอังกฤษกล่าวว่า ผู้รับสมัครงานควรจะต้องพยายามให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงาน ดังนี้

1) ประวัติครอบครัว

2) โรงเรียน

3) การศึกษาเพิ่มเติม

4) ประวัติการทำงาน

5) การรับราชการทหาร

6) การใช้เวลาว่าง

7) สภาพการณ์ในปัจจุบัน

ได้มีผู้คิดค้นและสรุปมาอีกแบบหนึ่ง ดังนี้

1) ประสบการณ์ในอดีต

2) การฝึกอบรม

3) ท่าทางและบุคลิกลักษณะ

4) การเข้าสังคมได้

5) ความมั่นคงทางอารมณ์

6) ความเป็นผู้ใหญ่

7) ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ

จะเห็นได้ว่าทั้งสองฝ่ายข้างต้นมีลักษณะที่เน้นความสนใจที่รายละเอียดที่แตกต่างกัน แต่ไม่มีความขัดแย้งอาจจะใช้ประกอบซึ่งกันและกันได้

การประเมินผลนี้เป็นสิ่งที่ตามมาจากการคัดเลือกและการบรรจุพนักงานซึ่งเกี่ยวกับการคำนวณผลการปฏิบัติงานโดยตรง ได้มีการเสนอแนะขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะใช้ในการคัดเลือกพนักงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัดสินใจรับสมัครงาน

ขั้นที่ 2 เลือกคุณลักษณะที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดและตัวพยากรณ์

ขั้นที่ 3 วัดการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 หาสหสัมพันธ์

ขั้นที่ 5 ตัดสินเลือกว่าจะใช้ตัวพยากรณ์ที่กำหนดไว้เป็นเครื่องตัดสินการรับคนเข้าทำงาน

หรือไม่

ขั้นที่ 6 ทบทวนวิธีการคัดเลือกทั้งหลายอยู่เสมอเพื่อการประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

1) เพื่อทราบข้อเท็จจริงอื่น ๆ นอกเหนือจากใบสมัครงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับสำนักงาน สถานการณ์การเมือง ความเชื่อ เป็นต้น

2) เพื่อทราบว่าผู้สมัครงานรู้เรื่องต่าง ๆ ที่คิดว่ารู้และกรอกใบสมัครมาน้อยเพียงใด เป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงอีกครั้งเพื่อความมั่นใจและแน่ใจว่าเป็นความจริงที่ถูกต้อง

3) เพื่อทราบแนวคิดของผู้สมัครงานว่าเป็นอย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบอะไร เช่น ชอบงานตลาดหรือชอบงานวิจัยหรือไม่ เป็นต้น

4) เพื่อทราบว่าผู้สมัครงานมีความรู้สึกตอบสนองเร็วเพียงใด ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ความฉลาดของคนได้

5) เพื่อทราบเจตคติของผู้สมัครงานที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่ผู้สมัครงานมาติดต่อด้วย

6) เพื่อทราบถึงความสำเร็จและความผิดหวังในอดีตของผู้สมัครงาน เช่น เคยทำงานอะไรมาก่อนได้ผลดีอย่างไร และงานอะไรที่ทำไม่ได้

7) เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ หรือรายละเอียดเกี่ยวกับอนาคต ความเจริญก้าวหน้า หน้าที่ที่จะต้องทำ รายได้ที่จะได้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครงานได้สอบถามเกี่ยวกับงาน

8) เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้สมัครงานหรือสาธารณะแม้ไม่ได้รับเข้าทำงานเพื่อให้เข้าใจหน่วยงานเป็นอย่างดีเท่ากับเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปในตัว

**อิศรา ดิสรเตตวิวัฒน์ (2553)** กล่าวว่า ปัจจุบันการเฟ้นหาพนักงานที่ “ใช่” สำหรับองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะการตัดสินใจจ้างใครสักคน ไม่ใช่แค่การศึกษาอุปนิสัยหรือบุคลิกลักษณะของคนๆ นั้นเท่านั้น แต่ต้องดูให้ลึกถึง “ศักยภาพ” ที่จะนำไปสู่ “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” และ “ความสุขของเพื่อนร่วมงาน” ด้วย โดยภาพรวมเราควรพิจารณาจากทักษะและศักยภาพของแต่ละบุคคล (Competency) ในการทำงาน สมรรถภาพในการเรียนรู้และปรับใช้ทักษะให้เกิดผล ในสถานการณ์ที่แตกต่าง (Capability) และความมุ่งมั่นปรารถนา (Drive & Desire) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจเฉพาะบุคคล แต่ก็เชื่อว่าองค์กรจะสามารถ “วัด” และ “ตัดสินใจ” เลือกคน “ได้เวิร์ค” ทุก ๆ ครั้ง จากการ “สัมภาษณ์งาน”

ปัจจัย 8 ประการในการประเมินคุณสมบัติของ “ผู้สมัครงาน” แต่ละปัจจัยจะมีการให้คะแนนตั้งแต่ระดับ 1 “ต้องปรับปรุง” (Very Weak), ไล่เรียงไปจนถึงระดับ 5 “ดีมาก” (Very Strong)

1. พลังของความกระตือรือร้น การขับเคลื่อนไปข้างหน้า และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

(Energy / Drive / Initiative)

ผู้สมัครที่มีความกระตือรือร้นในตัวเองสูง มักจะ做事情ต่างๆ ได้มากกว่าที่องค์กรกำหนด หรือคาดหวัง ลองให้ผู้สมัครเล่าถึง “ประสบการณ์ในการทำงาน” ที่เขาคิดว่าเป็น ผลงานชิ้น “โบว์แดง” อันเกิดมาจากความคิดริเริ่มของเขาเอง หรือ หากผู้สมัครเพิ่งจบการศึกษาและยังไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อนก็อาจให้ผู้สมัครยกตัวอย่าง “กิจกรรมหรือโครงการ” ที่ตนเองได้ริเริ่มขึ้น และรู้สึกภูมิใจ มาสัก 2-3 ตัวอย่าง แล้วให้คะแนน “5” กับผู้สมัครที่แสดงให้เห็นว่ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลมากกว่าที่คาดหวังอยู่เสมอ ๆ และให้คะแนน “1” กับผู้สมัครที่สะท้อนการทำงานในอดีต “แบบเข้าขามเย็นขาม”

## 2. แนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Trends of Performance over Time)

เป็นการคาดการณ์แนวโน้มความสำเร็จในอนาคต โดยประเมินจากโครงการหรืองานที่เขามีใจที่สุด (Achievable) สัก 2-3 อย่างในอดีต ที่สามารถวัดผลได้ชัดเจน (Measurable) และสำเร็จในเวลาที่กำหนด (Timeline) หากผลงานในอดีตของผู้สมัครมีความโดดเด่น และใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อจะได้สิ่งนั้นมาจงให้คะแนน “5” และหากผลงานที่ผู้สมัครเล่ามา เป็นเพียงความสำเร็จ “แบบพื้น ๆ” ที่ใครก็ทำได้ และควรจะทำได้ด้วย ก็จงให้คะแนนเพียง “1” หรือ “2” ก็พออย่างไรก็ตาม ถ้าผู้สมัคร 2 คน มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตลาด มาเป็นเวลา 10 ปีเหมือนกัน แต่ผู้สมัครคนแรก แสดงให้เห็นว่า มีผลงานที่โดดเด่น และมีการเติบโตในสายงาน เช่นได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหญ่ ในขณะที่ผู้สมัครคนที่สอง ยังทำงาน “ย้ายอยู่กับที่” ในที่นี้ ผู้สัมภาษณ์ควรให้คะแนน “5” กับผู้สมัครคนแรกที่มี “แนวโน้มการเติบโต” อย่างต่อเนื่อง และ “สร้างผลงานที่โดดเด่น” เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และให้คะแนน “1” กับผู้สมัครคนที่สอง “ไม่มีการเติบโตหรือเติบโตแต่เพียงเล็กน้อย”

## 3. การศึกษา และประสบการณ์ตรงในสายงาน (Education & Direct Experiences)

เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่ามาพิจารณา เพราะในบางตำแหน่งงานจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของ “การศึกษา” ค่อนข้างมาก เช่น ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิชาการ หรือ ตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้สายตรง เช่น แพทย์ นักบัญชี นักกฎหมาย อาจารย์ เป็นต้น ดังนั้น ควรเลือกให้คะแนน “5” กับผู้สมัครที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ “ตรง” กับงานที่ทำ และให้คะแนน “1” สำหรับผู้สมัครที่มีประสบการณ์หรือการศึกษา “ไม่ตรง” กับคุณสมบัติตามตำแหน่งงาน

## 4. ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Analytical Thinking & Problem Solving)

ผู้สัมภาษณ์อาจวัดทักษะนี้ของผู้สมัครโดยสมมุติปัญหาขึ้นมาสัก 1 เรื่อง แล้วให้ผู้สมัครลองเสนอแนะมุมมอง แนวคิด และวิธีการแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์เช่นนี้ เราสามารถประเมินผู้สมัครใน 3 ทักษะ อันได้แก่ “ทักษะทางเทคนิค (เฉพาะด้าน)”, “ทักษะการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ” (Logical Thinking) และ “ทักษะในการแก้ปัญหา” เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้จริง (Practical Solutions) ให้คะแนน “5” แก่ผู้สมัครที่สามารถคิด-วิเคราะห์, เข้าใจประเด็นปัญหาอย่างทะลุปรุโปร่ง และ สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง ในขณะเดียวกัน ก็ให้คะแนน “1” แก่ผู้สมัครที่ “ไม่รู้จริง” หรือไม่มี “Logic” ในการคิด และไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่นั่นได้

## 5. การวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning & Organizing)

ดูความเป็นผู้นำ (Leader) ของผู้สมัคร โดยให้ผู้สมัครเล่าถึง ประสบการณ์ในการวางแผน “งาน” และ การบริหารจัดการ “คน” ที่มี “ขนาดของโครงการหรือทีมงาน” ที่ใกล้เคียงกับที่เราต้องการ และวิเคราะห์ “ผลลัพธ์” ที่เกิดขึ้น ให้คะแนน “5” กับผู้สมัครที่มีความโดดเด่นในการวางแผน “งาน”

บริหารจัดการ “คน” และได้ “ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม” และให้คะแนน “1” กับผู้สมัครที่ล้มเหลวในการบริหารจัดการดังกล่าว

6. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Teamwork & Team Motivation)

เป็นการประเมินทักษะของผู้สมัครในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในบทบาทของทั้ง “ผู้นำ” และ “ผู้ตาม” ซึ่งทั้งสองมิตินี้มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ในมิติแรก ผู้สมัครจะต้องใช้ “ภาวะผู้นำ” ที่จะทำให้ทุกคนในทีมยอมรับ และผลักดันให้งานสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ในอีกมิติหนึ่ง ผู้สมัครจะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ทั้งในและนอกแผนกได้อย่าง “ราบรื่น” และ “ลุล่วง” ให้คะแนน “5” คือผู้สมัครที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าสามารถ “ชี้นำ” “กระตุ้น” “จูงใจ” และ “ทำงาน” ร่วมกับผู้อื่นได้ และให้คะแนน “1” สำหรับผู้สมัครที่มีทักษะความผิดพลาดทุกเรื่องให้กับทีมงานอยู่เสมอ

7. ความเชื่อถือได้ และมีจริยธรรม (Reliability & Ethics)

โดยทั่วไป ผู้สัมภาษณ์มักให้ผู้สมัครเล่าถึงงานที่ได้รับมอบหมายในอดีตจากผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาว่า ผู้สมัครได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากเพียงใด หรืออาจให้ผู้สมัครเล่าถึงสถานการณ์ที่ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานในแต่ละครั้ง รวมทั้งถามถึงทัศนคติของผู้สมัครถึง “บุคคล” ที่เป็น “ต้นแบบ (Role Model)” ที่ผู้สมัครอยากร่วมงานด้วย ให้คะแนน “5” กับผู้สมัครที่ทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกว่ามีใจระดับหนึ่งในการ “กล้า” ที่จะมอบหมายงาน “สำคัญ” หรือ งานที่เป็น “ความลับ” ให้ทำได้ และให้คะแนน “1” กับผู้สมัครที่พยายามตอบคำถาม เพื่อ “ปกปิด” ความเป็นตัวตนที่แท้จริง หรือให้คำตอบที่ฟังดู “แปลก ๆ” และ “ไม่สอดคล้องกัน” ในบางคำถามที่ควรจะได้รับคำตอบในทำนองเดียวกัน

8. บุคลิกภาพและความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (Personality & Organizational Fit)

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถึงแม้ผู้สมัครจะมีทักษะและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (Job Fit) ตามที่กล่าวมาแล้ว ในข้อ 1 ถึง ข้อ 7 แต่ขาดคุณสมบัติในข้อนี้ ก็ไม่ควรรับเข้าทำงาน เพราะหากรับเข้ามาแล้ว ก็จะทำงานอยู่กับองค์กรได้ไม่นาน เพราะ “บุคลิกภาพ” หรือ “สไตล์การทำงาน” ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร (Organization Fit) เท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทั้ง “เวลา” และ “ค่าใช้จ่าย” ไปกับการ “สอนงาน” คน ๆ นั้น ในขณะที่ เขา “พร้อม” ที่จะไปได้ทุกเมื่อ

ฉะนั้นในการเลือกผู้สมัครที่ “ใช่” องค์กรจะต้องคำนึงถึงทั้ง “Job Fit” ในข้อ 1 ถึง ข้อ 7 และ “Organization Fit” ในข้อ 8

### 1.3 แนวคิด เกี่ยวกับเครื่องมือการวัดและประเมินผล

#### เครื่องมือการประเมิน Competency ของผู้สมัครงาน

ในสังคมปัจจุบันจะพบว่าสังคมส่วนหนึ่งได้กลายเป็นสังคมออนไลน์แล้วจึงมีเครื่องมืออีกประเภทหนึ่ง ใช้สำหรับประเมินคุณสมบัติแรงงานเพื่อคัดสรรคนที่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งพบว่าฝ่ายบุคคลสามารถหาข้อมูลผู้สมัครงานผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Face book เพื่อเป็นการหาความเหมาะสมเชิงลึกของผู้สมัครงานได้ โดยการสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ สามารถประเมินได้ถึง นิสัยใจคอบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ วิธีคิด ทัศนคติ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งเพื่อใช้ประกอบกับข้อมูลทางการที่

ผู้สมัครงานเป็นคนให้กับองค์กรโดยเว็บไซต์ Job DB.com (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2557) ได้เสนอแนะ ดังนี้

1) รูปประจำตัวของคน รูปประจำตัวน่าจะบอกอะไรบางอย่างจากการเลือกรูปโปรไฟล์ว่าเขาเป็นคนแบบไหน เช่น คนที่เลือกรูปการ์ตูน หรือกราฟฟิก น่าจะเป็นคนที่ไม่ค่อยชอบเปิดเผยตัวเองกับสังคม เป็นพวกที่ต้องทุกอย่างต้องดูดีไว้ก่อน คนที่เอารูปตัวเองในท่าที่แปลก ๆ มาเป็นรูปโปรไฟล์ตีความว่าเป็นคนคิดสร้างสรรค์ เปิดเผย กล้าแสดงออก ตรงไปตรงมา ไม่ชอบอะไรที่เป็นระบบก็ได้ คนที่ชอบเปลี่ยนรูปตัวเองตลอดเวลา อาจจะตีความได้ว่าเขาเป็นคนเปื่อง่าย หรือไม่อดทนก็ได้

2) สิ่งที่เขียน น่าจะแสดงถึงวิธีคิด ภาวะความเป็นผู้ใหญ่ได้เหมือนกัน เพราะหากคนที่มีความคิดไตร่ตรองดี ๆ ก็ไม่ควรเอาความคิด ความรู้สึกทั้งหมดลงมาเขียน อาจจะต้องจัดประเภทว่า เรื่องนี้ควรจะเก็บไว้เป็นการส่วนตัว เรื่องนี้เปิดเผยได้เฉพาะคนที่สนิท เรื่องนี้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้ แต่บางทีเมื่อมีใครมากระทบหรือกระตุ้นบางจุดก็อาจจะทำลึ้มตัวให้แสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาหรืออาจจะดูลักษณะการเขียนในหน้า Facebook ของตัวเองเปรียบเทียบกับกรเขียนใน Facebook ของเพื่อนแต่ละกลุ่ม ก็พอมองออกว่าคน ๆ นั้นมีบุคลิก

3) ดูจากที่คนอื่นเขียนถึง น่าจะช่วยให้มองภาพคน ๆ นั้นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าเขาเป็นคนแบบไหน จากสิ่งที่คน ที่รู้จักเขาเขียนถึง เพราะคนที่เขียนถึงเขามักจะเขียนสิ่งที่เป็นเรื่องจริงไม่ค่อยมีใครสร้างเรื่องขึ้นมา อาจจะดูว่าเพื่อน ๆ ที่รู้จักเขาเขียนถึงเขาเป็นไปในโทนเดียวกันหรือไม่ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวตนที่แท้จริงของเขาเป็นอย่างไร เขาวางตัวกับคนแต่ละกลุ่มอย่างไรบ้าง เพื่อน ๆ เขียนถึงเขาเรื่องตัวตนมากกว่าหรือเรื่องความสามารถมากกว่า

4) ดูจากอัลบั้มรูปภาพ สามารถนำมาพิจารณาประกอบได้ว่าการดำเนินชีวิตของคน ๆ นั้นเป็นอย่างไร ชอบท่องเที่ยว ชอบเดินทาง ชอบกิจกรรมอะไร เพื่อนำมาตีความว่าคนที่ชอบทำสิ่งนั้นสิ่งนี้โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีนิสัย ใจคอแบบไหน รูปที่เออลงแสดงให้เห็นว่าคน ๆ นั้นชอบรูปประเภทไหนมากกว่ากัน หากชอบลงแต่รูปอดีตแสดงว่าปัจจุบันไม่ค่อยมีความสำเร็จที่สำคัญไปกว่าภาพในอดีต บางคนลงแต่รูปสวย ๆ ในขณะที่บางคนลงรูปตัวเอง บางคนลงรูปครอบครัว บางคนเน้นลงรูปเพื่อน

5) ดูจากเพื่อนที่คบ ถ้าอยากรู้คน ๆ นั้นเป็นคนแบบไหน ชอบการเมืองพรรคไหน ชอบทำกิจกรรมอะไร มีสังคมแบบการอัปเดตการใช้ฟังก์ชันใหม่ ๆ ในเฟซบุ๊กได้ คนบางคนเข้ามาแค่อ่านอย่างเดียว เวลาผ่านไปก็วันก็เดือนหน้าตาหน้าแรกเหมือนเดิมไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ในขณะที่คนบางคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เฟซบุ๊กมีฟังก์ชันหรือเครื่องมืออะไรใหม่ ๆ ออกมาเขาจะเป็นคนแรก ๆ ที่ใช้ก่อนและเผยแพร่หรือแนะนำคนอื่นให้ใช้อีกต่างหาก

### เครื่องมือการวัดและประเมินผล

การวัด (Measurement) หมายถึง กระบวนการแปรสภาพแนวความคิด (Concepts) หรือตัวแปรซึ่งมีลักษณะนามธรรมให้เป็นตัวเลข ซึ่งกระบวนการดังกล่าวรวมถึงวิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะนำข้อมูลนั้นมาใช้ ดังนั้นกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้การวัดแตกต่างกันด้วย

กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการวัด กำหนดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้มีการกำหนดอย่างชัดเจนแล้วว่าตัวแปรที่ต้องการจะวัดนั้นคืออะไร และผู้วิจัยต้องการจะวัดอะไรในตัวแปรนั้น นั่นก็หมายความว่า จะมีการนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) ของตัวแปรนั้นก่อน เช่น ถ้าตัวแปรที่ต้องการวัด คือฐานะทางเศรษฐกิจก็จะต้องพิจารณาว่าอะไรเป็นตัวบ่งชี้ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลที่จะศึกษา

อาจจะเป็นรายได้ ทรัพย์สิน หรือสภาพการเป็นหนี้ก็ได้ แต่ถ้าหากผู้วิจัยรู้ว่ารายได้ของบุคคลมีความเชื่อถือได้น้อยกว่าทรัพย์สินที่มีอยู่ ผู้วิจัยอาจจะเลือกทรัพย์สินเป็นตัวกำหนดฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลก็ได้

#### 1) มาตรวัดระดับของข้อมูล

เมื่อมีการวิจัยใด ๆ ก็ตาม ก่อนลงมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินต้องทราบแน่นอนว่า ข้อมูลที่ต้องการใช้นั้นมีอะไรบ้าง และจะเก็บรวบรวมจากที่ใด ด้วยวิธีอะไร มาตรวัดแบบไหน เพราะ ข้อมูลบางระดับมีข้อจำกัดไม่สามารถใช้สถิติอ้างอิงบางอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ซึ่งมาตรวัดระดับข้อมูล (Levels of measurement) มีด้วยกัน 4 ระดับ จากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้

- (1) ข้อมูลในระดับมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือข้อมูลระดับกลุ่ม
- (2) ข้อมูลในมาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale)
- (3) ข้อมูลในมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale)
- (4) ข้อมูลในมาตรวัดอัตราส่วน (Ratio Scale)

2) มาตรวัดแบบการประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวัดการประมาณค่าเป็นเทคนิคกำหนดมาตราในการวัดประเภทหนึ่งที่เป็นมาตรที่ผู้ตัดสินหรือผู้กำหนดจะต้องกำหนดหรือประมาณหน่วยที่ผู้วิจัยต้องการจะวัดตามลักษณะของตัวแปรที่กำหนดไว้ ผู้ตัดสินหรือผู้กำหนดนี้อาจจะกำหนดคนอื่นหรือกำหนดตัวเองก็ได้ มาตรวัดแบบการประมาณค่ามี 3 ประเภท ที่สำคัญ คือ

(1) มาตรวัดการประมาณค่าแบบกำหนดประเภท (Categorical Rating Scale) คือ การให้ผู้ประมาณค่าเลือกประเภทของลักษณะที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุดจากประเภทต่าง ๆ เช่น การที่ให้นักศึกษาประมาณค่าพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ว่า อาจารย์มีความสนใจในการสอนมากแค่ไหน ซึ่งคำตอบอาจจะเป็น สนใจมากที่สุด สนใจเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยสนใจ และไม่สนใจเลย ถ้านักศึกษาเห็นด้วยกับข้อความไหนก็ให้กาเครื่องหมายตรงกับข้อความนั้น

(2) มาตรวัดการประมาณค่าแบบกำหนดตัวเลข (Number Rating Scale) เช่นเดียวกับประเภทแรกแต่ใช้ตัวแทนประเภทของลักษณะที่วัด เช่น

อาจารย์มีความสนใจในการสอนแค่ไหน

0 (ไม่สนใจเลย)

1

2

3

4

5

6

7 (สนใจมากที่สุด)

ผู้ประมาณค่าจะต้องวงตัวเลขที่คิดว่าตรงกับระดับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

(3) มาตรวัดการประมาณค่าแบบกราฟ (Graphical Rating Scale) คือ การแสดงเส้นหรือผังประกอบประเภทลักษณะที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประมาณค่านั้นสามารถมองเห็นอัตราส่วนระหว่างประเภทลักษณะต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เช่น

## อาจารย์มีความสนใจในการสอนแค่ไหน

สนใจมากที่สุด

ไม่สนใจเลย

ผู้ประมาณค่าจะต้องกาเครื่องหมายบนเส้นตรงไหนก็ได้ที่ตรงกับความรู้สึกของตัวเอง

3) มาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) เป็นมาตรวัดทัศนคติที่เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างกว้างขวาง เพราะสร้างได้ง่ายและได้ผลมากพอสมควร การสร้างมาตรวัดแบบนี้มีขั้นตอน ดังนี้

(1) เขียนข้อความเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการจะวัดมาจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนมากพอสมควรปกติจะต้องมากกว่าจำนวนที่ต้องการประมาณเท่าตัว และข้อความต่าง ๆ ดังกล่าวควรจะมีข้อความที่มองในแง่ดีและมองในแง่ร้ายรวมอยู่ด้วย แต่ไม่ควรมีข้อความที่มีความหมายเป็นกลาง

(2) แต่ละข้อความจะมีระดับของการแสดงความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strong Agree) เห็นด้วย (Agree) เฉย ๆ (Neutral) ไม่เห็นด้วย (Disagree) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strong Disagree)

(3) ในการกำหนดคะแนนของแต่ละข้อความนั้น โดยทั่วไปกำหนด ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) เฉย ๆ (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) หรือจะกำหนดเป็น 4, 3, 2, 1, 0 หรือ 2, 1, 0, -1, -2 หรือบางครั้งอาจจะกลับคะแนนกันก็ได้

อย่างไรก็ตามในการกำหนดคะแนนต้องจำไว้ว่า ถ้าคะแนนมากในด้านเห็นด้วยและคะแนนน้อยในด้านที่ไม่เห็นด้วยก็หมายความว่าผู้ได้คะแนนมากย่อมเป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีและคะแนนน้อยมีทัศนคติที่ไม่ดี แต่ถ้าหากกำหนดคะแนนในทางตรงกันข้าม การแปลความหมายต้องไปในทางตรงกันข้ามอีกประการหนึ่งแม้ว่าจะให้คะแนนในทิศทางใด (มากไปหาน้อย หรือน้อยไปหามาก) สำหรับข้อความที่มองในแง่ดีก็ตาม ผู้วิจัยจะต้องกลับคะแนนสำหรับข้อความที่มองในแง่ร้าย เช่น ผู้วิจัยกำหนดคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 สำหรับข้อความในแง่ดี พอมาถึงข้อความในแง่ร้ายจะต้องกลับคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4, 5 เป็นต้น

(4) หลังจากการสร้างมาตรวัดแบบ Likert และทดสอบความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องเรียบร้อยแล้วก็นำไปสัมภาษณ์หรือใช้กับบุคคลที่ต้องการศึกษาได้เลย แต่เมื่อสัมภาษณ์แล้วก็นำมารวมคะแนนหรือวิเคราะห์ข้อมูล ควรจะต้องเลือกเฟ้นเอาเฉพาะข้อความที่ดีมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อความที่ไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ตัดทิ้งไป

## 2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560

สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการสำรวจผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป พบว่า จำนวนผู้สูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ๆ เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง ขณะที่จำนวนผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุและมีโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ปี 2560 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.06 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 35.8 จากผู้สูงอายุทั้งสิ้น 11.35 ล้านคน เป็นเพศชาย 2.36 ล้านคน เพศหญิง 1.70 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ 1.45 ล้านคน รองลงมาคือเหนือและภาคกลางมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 9.20 แสนคน และ 9.08 แสนคน ตามลำดับ ภาคใต้ 5.31 แสนคน และกรุงเทพฯ 2.50 แสนคน

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 80.2) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 8) มัธยมศึกษา (ร้อยละ 7.7) อุดมศึกษา (ร้อยละ 3.%)

อาชีพของผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านเกษตรและประมง (ร้อยละ 56.5) รองลงมาเป็นพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ 19.6) ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.6) และผู้ประกอบการอาชีพพื้นฐาน (ร้อยละ 7.2) ที่เหลือกระจายในอาชีพอื่น ๆ

ผู้สูงอายุ ส่วนมากทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 2.38 ล้านคน (ร้อยละ 58.8) ภาคการค้าและบริการ จำนวน 1.23 ล้านคน (ร้อยละ 30.4) และภาคการผลิต จำนวน 4.4 แสนคน (ร้อยละ 10.8) โดยจากปี 2556-2560 เพิ่มขึ้นในภาคการค้าและบริการมากที่สุดคือ 3.5 แสนคน คือ จาก 8.8 แสนคน ในปี 2556 เป็น 1.23 ล้านคนในปี 2560

สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ ในปี 2560 ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 61.6) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 20 เป็นลูกจ้างเอกชน (ร้อยละ 12.2) นายจ้าง 3.8 ลูกจ้างรัฐบาล 2.2 การรวมกลุ่ม (ร้อยละ 0.2)

มีการได้รับบาดเจ็บและอุบัติเหตุจากการทำงาน 6.54 แสนคน (ร้อยละ 16.1) ในปี 2560 ซึ่ง ส่วนใหญ่บาดเจ็บจากของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง ร้อยละ 61.3 และผู้ได้รับอุบัติเหตุส่วนใหญ่ไม่ได้ไปรักษาพยาบาล ร้อยละ 71.0

งานนี้ไม่ใช่งานวิจัย แต่สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย มีการจัดทำเป็นรายปี โดยกองสถิติพยากรณ์ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะทำงานของประชากร และการสำรวจแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นข้อมูลไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2560) โดยประมวลผลเพิ่มเติมในส่วนของผู้ทำงานที่เป็นผู้สูงอายุ ฯลฯ

## 2.2 แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ.2559-2563)

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นแผนระยะสั้น 5 ปี เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ก่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียด มีดังนี้

วิสัยทัศน์: ผู้สูงอายุคือหลักชัยของสังคม ด้วยการสามารถพึ่งตนและมีส่วนร่วมเป็นกำลังในการผลิตเชิงเศรษฐกิจ

พันธกิจ

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในมิติเศรษฐกิจ มีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจและการสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชน
2. ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบบริการและสวัสดิการต่าง ๆ โดยการพัฒนาาระบบส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุที่มีบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมศักยภาพของชุมชน ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการมีส่วนร่วม เพื่อการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

### ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุด้านการทำงาน

มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบ และนอกระบบ ส่งเสริมการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถและการจัดหางาน ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ ในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน
2. กลยุทธ์ด้านการขยายอายุเกษียณราชการ
3. กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน
4. กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์

การทำงานและสมรรถนะทางกาย

5. กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีรายละเอียดของมาตรการ ดัชนีชี้วัด หน่วยงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลา ดำเนินการของแต่ละแผนงาน/โครงการ

### 2.3 Retiring: Older Job Seeker Find Ways to Avoid Age Bias. (Kerry Hannon, 2015)

Kerry Hannon ได้กล่าวถึง เจมส์เอสคูเนน (James S. Kunen) คุณครูสอนภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่สองวัย 66 ปี ที่ Center for Immigrant Education and Training at La Guardia in Queens เมื่อเขาออกจากงาน ผู้อำนวยการด้านการสื่อสารที่ Time Warner ในรอบของการปลดคนงาน คุณคูเนน ต้องเผชิญกับคำถามสำคัญที่ว่า (1) เขาจะทำอะไรได้บ้าง (2) แล้วที่ไหนที่ต้องการความสามารถของเขา ใครต้องการจะจ้างงานเขาโดยไม่สนใจข้อด้อยในเรื่องอายุของเขา

คนหางานวัยสูงอายุส่วนใหญ่ทราบถึงการเลือกปฏิบัติด้านอายุของแรงงาน ดังนั้นต้องมีการพิสูจน์ความจริงของชีวิตในเรื่องนี้ แต่การเพิ่มขึ้นในการหางานใน (1) บริษัทขนาดเล็กโดยที่ไม่มีหวัง ผลกำไร (2) งาน Start-up (3) องค์กรการค้าเล็ก ๆ (3) โปรแกรมการศึกษาพิเศษ และบริษัทที่จัดเตรียมแรงงานไว้สำรองแล้วแต่ประสบการณ์ที่ได้มาจากงานที่ทำมากขึ้นตามอายุ

ก่อนที่เขาจะถูกปลดออกจากงาน เจมส์เอสคูเนน (James S. Kunen) เป็นอาสาสมัครสอนการพูดภาษาอังกฤษให้แก่ผู้อพยพวัยรุ่นให้สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น แต่ถ้าเขาเองต้องการจะได้รายได้จากการทำงานนี้เขาจำเป็นต้องมีใบประกาศนียบัตรรับรองดังนั้นเขาจึงไปสมัครเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองสำหรับผู้ใหญ่ซึ่งต้องใช้เวลาเรียน 160 ชั่วโมง ตอนแรกเมื่อเขาส่งใบสมัครไปยังโรงเรียนสอนภาษาที่เขาได้รับการสัมภาษณ์โดยชายหนุ่มอายุ 30 ปี เขาบอกว่า เขารู้สึกเหมือนกับเป็นการนัดบอดที่แย่มาก ๆ (คือต่างไม่เข้าใจกันและกัน)

ปัจจุบัน เจมส์เอสคูเนน (James S. Kunen) ได้งานสอน 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใน 2 หลักสูตร เขาภาคภูมิใจในการทำงานของเขาและกล่าวว่าการทำงาานนั้นเหมือนกับได้ใช้เวลากับเพื่อน ๆ และยังได้มีส่วนร่วมในการช่วยโลกอีกด้วย งานนี้ทำให้เขารู้สึกว่ามีค่าเพราะทำให้เขามีรายได้เสริมจากเงินบำนาญ และเงินประกันสังคม

คนที่เกษียณจากงานแล้วก็เหมือนกับ เจมส์เอสคูเนน (James S. Kunen) ที่เก็บเงินรายได้จำนวนหนึ่งไว้เป็นการประกันเหมือนกับเป็นตาข่ายรองรับไม่ให้เกิดอันตราย (Safety nest) เขาบอกว่าสิ่งแรกที่ได้ยินจากคนที่เกษียณแล้วหางานใหม่นั้น คือ ต้องการทำงาน

ชาร์อน (Sharone) เคยเป็นอาจารย์ที่สถาบัน MIT คนที่ก่อตั้งสถาบันไม่แสวงหากำไรสำหรับการเปลี่ยนผ่านงานพวกเขาอายุมากกว่า 60 อายุเกือบ ๆ จะเกษียณแล้ว แต่ว่าเขายังรู้สึกว่ามีเงินเก็บไม่เพียงพอที่จะเกษียณและพวกเขาก็สุขภาพดี เขาคิดว่าเขามีฝีมือเหนือกว่าในการทำงานคุณชาร์อนกล่าว

แต่ว่าคนสูงอายุหางานได้ยาก พบว่าทุก ๆ ช่วงทศวรรษคนสูงอายุยิ่งหางานได้ยากขึ้นใช้เวลาเฉลี่ยเกือบปีในการหางานของคนอายุ 55 ปีขึ้นไป เปรียบเทียบกับคนที่อายุน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยเวลาในการหางานของพวกเขาเพียงแค่ 7 เดือน

นายจ้างลังเลด้วยเหตุผลมากมาย ด้วยความคิดว่าไม่เป็นเหตุผลที่สมควรและไม่ถูกต้อง แต่กระนั้นนายจ้างบางคนเชื่อว่าคนงานสูงอายุต้องการทำงานแค่ช่วงเวลาสั้น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอายุน้อยกว่า แต่ผลการวิจัยกลับพบว่าตรงกันข้าม คนงานสูงวัยมีแนวโน้มจะจงรักภักดีกับองค์กรและทำงานก็ขยันกว่าแรงงานอายุน้อยที่มีทักษะและประสบการณ์อื่น ๆ บ่อยกว่า

ความเชื่อที่เป็นอุปสรรค ที่คิดว่า ผู้สูงอายุจะมีผลผลิตต่ำและมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อยกว่าคนอายุน้อย ชาร์อน (Sharone) กล่าวว่า ผู้สูงอายุก็มีผลผลิตเช่นเดียวกับแรงงานในกลุ่มอายุอื่น ๆ ความแตกต่างของการทำงานไม่ได้ขึ้นกับอายุ

มีการตอบโต้ว่าคนสูงอายุก็แข็งแรงก็ทำงานได้ดี ความเชื่อของนายจ้างที่ว่า ผู้สูงอายุต้องการเงินเดือนสูงกว่าเพราะมีคุณสมบัติสูงกว่า ซึ่ง ชาร์อน (Sharone) บอกว่า พวกเขาแค่อยากกลับไปทำงานเดิมเหมือนตอนก่อนที่จะเกษียณ

การขาดทักษะเรื่องเทคโนโลยีเป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องกังวล คนที่อายุ 60 ปีขึ้นไปอาจจะเป็นโรคกลัวเทคโนโลยีเป็นธรรมดา แนนซี คอลลามเมอร์ (Nancy Collamer) นักแนะแนวอาชีพและผู้เขียนเรื่อง “Second-Act Careers: 50+ Ways to Profit From Your Passions During Semi Retirement.” กล่าวว่าผู้สูงอายุจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ บ้าง เพราะนายจ้างอาจจะให้ลิงค์หรือมีการทวิตเตอร์เพื่อสัมภาษณ์ ก็ได้

ชาร์อน (Sharone) บอกว่า ผู้สูงอายุที่ต้องการหางานต้องการคนที่ให้คำปรึกษาเขาได้ว่าพวกเขามีอุปสรรคอะไรในการที่จะทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการหางานให้พวกเขาได้ โดยที่ศูนย์ฯ จะให้คำปรึกษาแบบไม่คิดเงินในการฝึกงานและการแนะแนวอาชีพ

บิล วาเลนไทน์ (Bill Valentine) ชายอายุ 58 ปี กล่าวว่า ฉันไม่เคยเจอปัญหาการเลือกปฏิบัติในเรื่องอายุกับงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทน อย่างน้อยมันก็ไม่เคยเกิดกับฉัน เขาทำงานที่ ING บิล วาเลนไทน์ (Bill Valentine) เกษียณงานเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2013 แล้วก็เริ่มหางาน เมื่อเดือนเมษายน หลังจากนั้นอีกสามเดือนก็ได้งานทำ

การเข้าอบรมเป็นการเพิ่มศักยภาพด้วยการทำงานเป็นลูกมือในเวลา 16 สัปดาห์เพื่อจะได้งานทำ แต่เป็นงานที่ไม่ได้หวังผลกำไร ในขณะที่ฝึกงานเขาพบว่าได้สร้างเครือข่าย ประชุมพบปะหารือถึง 35 เครือข่ายขึ้นมาได้รับการสัมภาษณ์ 4 ครั้ง การได้มีปฏิสัมพันธ์เหล่านี้ไม่มีอันไหนที่เสียเปล่าเป็นการได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ และผู้คน

การวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานเกินกว่าครึ่งมาจากกระบบออนไลน์ คิดว่า มากกว่าร้อยละ 60 ของแรงงานนั้น การได้ไปพบกับคนในเครือข่ายมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้รวบรวมข้อสังเกตและคำแนะนำ

และถามหาว่าใครที่เขาควรจะต้องไปคุยด้วย เราสามารถสร้างโอกาสได้ในที่ต่าง ๆ เขาบอกว่า เขาได้คุยกับหัวหน้าเก่าและเพื่อนร่วมงานเก่าสองคนของเขาขณะที่รองานอยู่ ซูซาน พี จอยซ์ (Susan P. Joyce) ได้ทำงานในระบบออนไลน์ หัวหน้าเก่าที่โดนเลิกจ้างมาด้วยกัน ปรากฏว่าหัวหน้าเก่าได้งานใหม่และต้องการจ้างคนที่เขารู้จักและเชื่อถือได้ เขาเลยคุยกับเพื่อนร่วมงานคนสองคนนั้นซึ่งในที่สุดเขาก็ได้งานทำ

อาร์ต คอฟ (Art Koff) ผู้ก่อตั้ง จ๊อบ บอร์ด Retirement Brains.com กล่าวว่า ไม่ค่อยมีการเลือกปฏิบัติด้านอายุกับงานชั่วคราว งานตามฤดูกาล งานที่ทำแบบเป็นโครงการ

แมรี ดอน (Mary Doan) อายุ 60 ปี อดีตผู้บริหารบริษัทตัวแทนโฆษณา Saatchi & Saatchi 's San Francisco เลี้ยงชีพด้วยงานงานระยะสั้น ๆ ระหว่าง 3 เดือนถึงหนึ่งปี นายจ้างของแมรีมีหลากหลายอายุของเธอไม่ใช่ประเด็นปัญหา นายจ้างส่วนใหญ่ของเธอพบเธอผ่านเพื่อน ๆ ของเธอ นั่นเอง เธอกล่าวว่าเธอไม่เคยต้องหางานทำเลย เธอกล่าวว่าเธอหางานได้ง่ายมากเหมือนแค่เพียงสลับตำแหน่งที่นั่นเอง

ดังนั้น ปัญหาการหางานทำของผู้สูงอายุที่เกษียณอายุงานแล้ว ซึ่งอาจจะมีอุปสรรคที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติหรือความลำเอียงของนายจ้างในเรื่องอายุของผู้สมัครงาน และการหาทางออกของปัญหาในหลาย ๆ ทาง ซึ่งสรุปได้ว่าขึ้นอยู่กับศักยภาพ คุณสมบัติ ความเหมาะสมของเงื่อนไขของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมในแต่ละบริบทของปัญหา

#### 2.4 Fuller Working Lives A Partnership Approach (ชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น) (Department for Work and Pensions, 2017)

การทำงานทั้งชีวิตมันสำคัญอย่างไร เนื่องจากมีการจ้างงานคนอายุมากกว่า 50 ปี เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปี 1996 มีการจ้างงานคนอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5.7 ล้านคน ปี 2006 จำนวน 7.6 ล้านคน และปี 2016 จำนวน 9.8 ล้านคน แต่การออกจากตลาดแรงงานเร็วเกินไปเป็นประเด็นปัญหา 1 ใน 4 ของผู้ชาย และ 1 ใน 3 ของผู้หญิง เข้าถึงระบบบำนาญของรัฐ โดยออกจากงานในช่วง 5 ปีสุดท้าย ก่อนถึงอายุเกษียณ อายุเฉลี่ยของคนที่ยอกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นกว่าอดีต 2 ทศวรรษที่แล้ว แต่ก็ยังต่ำกว่าในช่วง 1950 ของการเพิ่มขึ้นของอายุขัยของคน มีคนเกือบล้านคน ของคนที่อายุระหว่าง 50-64 ปี ที่ไม่ได้ทำงานแต่รัฐอยากให้เขาทำงาน

**เราจะได้อะไรจากการทำงานตลอดชีวิต** การทำงานของผู้ชาย จำนวนเงินที่ได้รับหลังอายุ 55 ปี จนถึง 65 ปีจะได้ประมาณ 280,000 ปอนด์ รวมทั้งรายได้พิเศษจากเงินกองทุนอีก ร้อยละ 55 การทำงานของผู้หญิง จำนวนเงินที่ได้หลังเกษียณเมื่ออายุ 63 ปี แทนที่จะออกจากงานเมื่ออายุ 53 ปี จะได้เฉลี่ย 180000 ปอนด์ ส่วนเพิ่มจากเงินกองทุน อีกร้อยละ 50

**นายจ้างต้องการจ้างงานคนอายุ 50 ปีต่อไป** ปี 2010 หนึ่งในสี่ของแรงงานจะอายุเกิน 50 ปี (ร้อยละ 25) ปี 2022 หนึ่งในสามของแรงงานจะอายุเกิน 50 ปี (ร้อยละ 33.33) นายจ้างเกือบทั้งหมด กล่าวว่า แรงงานอายุ 50 ปีขึ้นไปล้วนมีประสบการณ์ มีความสามารถ มีวินัยและเข้ากับคนงานใหม่ ๆ ได้ดี

แนวทางหลักในการทำงาน 5 ประการสำคัญ คือ

- 1) ออกกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 2) ผลักดันงานวิจัย
- 3) ส่งเสริมกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม
- 4) ปฏิรูประบบพัฒนาทักษะฝีมือ
- 5) พัฒนาศูนย์จัดหางานผู้สูงอายุ

เอกสารนี้ได้กล่าวถึงการใช้ชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยวิธีการ 6 อย่างคือ

#### 1. การดำรงรักษาบุคลากรไว้ (Retain)

คนทำงานที่อายุถึง 55 ปีขึ้นไปสามารถที่จะทำงานต่อไปได้อีกถึง 20 ปีเป็นอย่างน้อย ถ้าพวกเขาได้รับการสนับสนุนให้อยู่ในตลาดแรงงาน

การที่คนเราจะยังคงทำงานยาวนานแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสุขภาพ ความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ ต้องรับอยู่

การวิจัยของ CIPD แสดงให้เห็นถึงต้นทุนการหาคนมาทำงานว่า ต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มถึง 7,750 ปอนด์ จากเดิมที่จ่ายเพียง 4,000 ปอนด์ ต่อคน นายจ้างต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหากับ ค่าใช้จ่ายในการรักษาแรงงานไว้

ปัญหาสุขภาพเป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้แรงงานออกจากตลาดแรงงานไปเร็วกว่าปกติ

#### 2. การฝึกอบรมซ้ำ (Retrain)

การกำหนดความต้องการฝึกอบรมทักษะในส่วนที่ยังขาดอยู่

1) ลูกจ้างที่อายุระหว่าง 50-64 ปี มีความต้องการฝึกอบรมน้อยกว่าลูกจ้างที่อายุระหว่าง 18-49 ปี เล็กน้อย

2) เป็นเรื่องปกติ ที่องค์กรใหญ่จะมีระดับของการฝึกอบรมที่สูงกว่า การฝึกงานในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีสัดส่วนที่น้อยกว่า

3) การฝึกอบรมในกลุ่มแรงงานสูงอายุมีแนวโน้มที่จะเป็นการฝึกอบรมเฉพาะมากกว่า จะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป

#### 3. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง (Recruit)

อุปสรรคของการสรรหาบุคลากรสูงอายุก็คือการเลือกปฏิบัติด้านอายุ ส่วนมากคนสรรหาบุคลากรจะเลือกคนที่อายุใกล้เคียงกับตนเอง แต่ก็ขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ที่แรงงานสูงอายุคนนั้นมีอยู่

#### 4. คิดใหม่อีกครั้ง (Rethink)

การเลิกกำหนดอายุเกษียณในอายุที่แน่นอนเปลี่ยนเป็นการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นและการจ่ายบำนาญแบบยืดหยุ่น โดยคนที่เกษียณอายุนั้นไม่ต้องการอยู่ทำงานบนความเสี่ยง แต่เดิมนั้นคนทำงานที่จะเกษียณอายุงานไม่สามารถวางแผนที่เหมาะสมกับตัวเองได้จนกว่าเขามีข้อมูลในการตัดสินใจที่เพียงพอ

เมื่อคนที่เกษียณอายุจากงานคิดถึงเรื่องเงินที่เขาจะต้องมีไว้ใช้หลังจากออกจากงานจำนวน 12 ล้านคน ที่เลิกทำงานเมื่ออายุ 50 ปี และอาศัยเงินบำนาญ พบว่า เงินรายได้เขาก็จะเหลือประมาณครึ่งเดียวของที่เคยได้รับ

Universal Credit ให้คนคิดอีกครั้งว่าถ้ายังคงทำงานอยู่กับการรับเงินบำนาญแบบไหนจะดีกว่ากัน

การออมเงินเพื่ออนาคต ระบบบำนาญที่ยืดหยุ่น คิดถึงระบบบำนาญ (ที่จ่ายเงินในอัตราที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ) คิดถึงการออมเพื่อชีวิตในอนาคต คิดถึงเรื่องสุขภาพ งานที่เหมาะสม เช่น งานที่ทำบางช่วงเวลา ยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน

#### 5. Refresh พัฒนาทักษะ หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่องานใหม่

6. Reinvent การเริ่มงานใหม่ ๆ ไม่มีใครแก่เกินไปสำหรับการเริ่มต้นงานใหม่ ๆ หรือการเริ่มประกอบอาชีพอิสระ

## 2.5 แรงงานสูงอายุคืออะไร

**สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์** (2561) ได้กล่าวถึงนิยามต่าง ๆ ของแรงงานสูงอายุ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุไว้ว่า การนิยามแรงงานสูงอายุเป็นเรื่องสำคัญทั่วโลกเนื่องจากยังไม่ค่อยชัดเจนกันว่าจะกำหนดว่าแรงงานสูงอายุควรมีอายุเท่าใดโดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

คำว่าแรงงานสูงอายุภาษาอังกฤษใช้อยู่หลายคำ เช่น aging workers, older employees นิยามของแรงงานสูงอายุยังไม่นิ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหลายสำนักมีความคิดเห็นตรงกันว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามแรงงานสูงอายุ เช่น สถาบัน NHW ( National Healthy Worksite) ของอเมริกาเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายที่จะนิยามว่าใครคือแรงงานสูงอายุ เพราะแต่ละประเทศ หน่วยงาน หรือองค์กรต่างใช้นิยามด้านอายุค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่ 40-65 ปี เช่น กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาถือว่าแรงงานสูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ในขณะที่กฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน 2510 (Age Discrimination in Employment Act of 1967) สหรัฐฯ นิยามแรงงานสูงอายุว่า หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

องค์การอนามัยโลก (2536) เคยใช้เกณฑ์อายุ 45 ปีเป็นมาตรฐานของแรงงานสูงอายุ จากเหตุผลในแง่ชีวะอนามัย สมรรถภาพในการทำงานของร่างกายมนุษย์เริ่มลดลงเมื่อเข้าสู่วัย 45 ปี แต่เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจากสหประชาชาติ (ปี 2523) ที่มีข้อเสนอว่าคนจะเข้าสู่ภาวะการสูงอายุเมื่ออายุ 60 ปี สำหรับ ILO ไม่กำหนดเกณฑ์แรงงานสูงอายุโดยให้เป็นอำนาจหน้าที่และข้อพิจารณาของประเทศสมาชิกเอง

ปัจจุบันนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกาถือว่าแรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นแรงงานสูงอายุ สำหรับรัฐบาลแคนาดานิยามแรงงานสูงอายุที่ประสงค์เข้าประเทศแคนาดาเพื่อหางานทำในฐานะแรงงานสูงอายุต้องมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ยกเว้นรัฐบริติชโคลัมเบียที่นิยามแรงงานสูงอายุว่าหมายถึงแรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

กล่าวโดยสรุปว่า เกณฑ์อายุที่ถือว่าเป็นแรงงานสูงอายุนั้นมีใช้กันหลากหลาย ตั้งแต่ 45 ปี 50 ปี 55 ปี และ 60 ปี ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับอาชีพและอุตสาหกรรมของแรงงานนั้น เช่น นักเดินบันไดเลื่อน นักมวยหรือนักกีฬาบางประเภทเมื่ออายุ 20 กว่าหรือ 30 ก็ถือว่าแก่แล้วนักการเมืองอายุต่ำกว่า 60 ปี ถือว่ายังหนุ่ม ข้าราชการ อายุ 60 ปี ถือว่าแก่ สิ่งสำคัญขึ้นอยู่กับว่านายจ้างหรือสังคมมองอย่างไรด้วย เพราะผู้สูงอายุอาจจะมีข้อดีเพราะมีประสบการณ์ ความรอบคอบ ความรับผิดชอบในขณะที่ข้อเสียอาจจะตามเทคโนโลยีไม่ทัน สุขภาพไม่แข็งแรง ทำงานหนักไม่ได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแรงงานสูงอายุแต่ละคนและความเหมาะสมกับงานที่ทำ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?” คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ผลการศึกษา เรื่อง “การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?” ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

##### 1.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

###### 1) ข้อมูลปฐมภูมิ

การรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบทดสอบในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2562 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 123 คน ดังนี้

- ก) ผู้สมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป
- ข) ผู้มาใช้บริการกรมการจัดหางาน ณ สำนักงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป
- ค) บุคคลทั่วไปที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมข้อมูลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในช่วงปี 2560 – 2562 และจำนวนผู้มาใช้บริการจัดหางานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมาใช้ประกอบการศึกษา

##### 1.2 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

ข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ข้อมูลการทดสอบสมรรถนะตามอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของผู้สูงอายุ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบทดสอบ 2 แบบ ดังนี้

1) แบบ 1 เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพความสนใจในอาชีพ ที่กรมการจัดหางานได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ มาพัฒนาแบบทดสอบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยในแต่ละข้อมี 3 ตัวเลือก คือ ชอบ ไม่ชอบ ไม่แน่ใจ สามารถจำแนกความสนใจในอาชีพ 6 แบบ ได้แก่

**R (Realistic)** บุคลิกแบบจริงจังไม่คิดฝัน ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลัง ชอบทำงานกลางแจ้ง ไม่ชอบเข้าสังคม จิตใจเด็ดเดี่ยว ขาดทักษะในการพูด ในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ชอบเป็นจุดสนใจของผู้อื่น มีค่านิยมทางการเมืองเศรษฐกิจแบบมีระเบียบแบบแผน

**I (Investigative)** บุคลิกแบบที่ต้องใช้ไขว้ปัญญาและความคิด ชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ ชอบคิดปัญหา แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ชอบใฝ่หาความรู้ ชอบทำงานสลับซับซ้อน ไม่ติดประเพณีนิยม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ชอบเอาอย่างใคร เอาใจใส่งานดี

**S (Social)** บุคลิกที่ชอบการสมาคมสังคมกับผู้อื่น ชอบติดต่อกับคน ชอบสนทนา ชอบให้ความรู้ สอนผู้อื่น มีทักษะด้านการพูดและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการความสนใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความรู้สึก หลีกเลี้ยงงานที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์หรือวิทยาศาสตร์

**C (Conventional)** บุคลิกที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน ชอบปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ยึดถือประเพณี ชอบทำงานที่กำหนดโครงสร้างไว้แล้วอย่างดีมากกว่าการริเริ่มด้วยตัวเอง เป็นพวกวัตถุนิยมและเจ้าระเบียบ ไม่ยืดหยุ่น ชอบเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ชอบเลียนแบบ เป็นผู้ตาม ชอบงานที่เกี่ยวกับการพูดและตัวเลขที่ได้วางระบบไว้

**E (Enterprising)** บุคลิกแบบกล้าคิดกล้าทำ มีทักษะในการพูดเพื่อขาย มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ชอบงานสังคม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าโต้แย้ง กล้าได้ กล้าเสีย มีความสนใจอย่างยิ่งต่ออำนาจและสถานภาพ มักหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ที่ต้องใช้กำลังทางปัญญาอันยาวนาน ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นระเบียบแบบแผน

**A (Artistic)** บุคลิกแบบมีศิลปะ ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับนามธรรม เป็นอิสระ รักความงาม อุดมคติสูง ชอบใช้ชีวิตและกิจกรรมแบบตามลำพัง มักหมกมุ่นกับความคิดของตัวเอง ไม่ค่อยควบคุมตนเอง มักทำตามใจที่ตนปรารถนา ชอบศิลปะ ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม หลีกเลี้ยงงานประเภทใช้แบบแผน

จากผลของบุคลิกภาพที่จำแนกตาม 6 แบบนี้ สามารถอธิบายผลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่บุคลิกภาพรวม 2 ลักษณะ จึงทำให้มีการแปลผลออกเป็น 28 แบบ ดังนี้

**01.นิยมความจริง (Realistic Type)** มีแนวโน้มจะเป็นคนพูดน้อย ไม่ชอบเข้าสังคมมากนัก แต่ก็สามารถปรับตัวได้ดี เปิดเผย จริงใจ มักประหม่าอายุเมื่อต้องร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม ชอบที่จะลงมือทำมากกว่านั่งคิดพิจารณา มีความอดสาหัส พากเพียร อดทน บากบั่น สภาวะทางจิตใจมั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย แต่อาจขาดความยืดหยุ่นในบางครั้ง ชอบกิจกรรมที่ใช้แรงกายมากกว่ากิจกรรมที่ต้องคิด วิเคราะห์ ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้งและการออกภาคสนาม

**02.ชอบค้นหา (Investigative Type)** มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความมุ่งมั่น วิริยะ อุตสาหะ และค่อนข้างเก็บตัว ไม่ชอบการเข้าสังคมมากนักรักอิสระให้ความสำคัญกับนามธรรมมากกว่ารูปธรรม มีความคิดสร้างสรรค์บ้างในบางครั้ง ชอบที่จะคิดวิเคราะห์และมักจะพิจารณาวางแผนเป็นเวลานานก่อนลงมือปฏิบัติ ชอบการศึกษาหาความรู้ มีความคิดเชิงเหตุและผลสูง

**03.ใฝ่ศิลปะ (Artistic Type)** ไม่ให้ความสำคัญกับระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับอารมณ์มากกว่าเหตุผล มีอารมณ์เพ้อฝัน จิตใจละเอียดอ่อน อ่อนไหวและมีอารมณ์สุนทรีย์ ไม่ชอบความจริงจังตึงเครียด รักอิสระ ช่างจินตนาการ ไม่ชอบเลียนแบบใคร มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ยึดติดในกรอบธรรมเนียมประเพณี มักมีความคิดคำนึงโดยลำพังแม้อยู่ท่ามกลางสังคม ชอบกิจกรรมอิสระที่มีลักษณะเป็นโลกส่วนตัว ในบางครั้งอาจมีพฤติกรรมเก็บตัวอยู่บ้าง

**04.ชอบสังคม (Social Type)** ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เขาใจผู้อื่นได้ดี มีเมตริจิต เป็นผู้วางขวาง อารีอารอบ ชอบบำเพ็ญประโยชน์ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีการวางตัวที่เหมาะสม ออมชอม ประนีประนอม ให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างและรักษามิตรภาพระหว่างบุคคลมากกว่าสิ่งอื่น ๆ

**05.อนุรักษ์นิยม (Conventional Type)** ชอบการปฏิบัติตามประเพณีนิยม รักษา วัฒนธรรมและธรรมเนียมของสังคม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสามารถเชิงคณิตศาสตร์ และ ตรรกศาสตร์ ให้ความสำคัญกับเหตุผลมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึก มีความเยือกเย็น มีความรับผิดชอบสูง ยึดถือกฎระเบียบ อยางเครงครัด ไม่มีการยืดหยุ่น มีลักษณะเป็นผู้ตามที่ดีมีวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการไม่มากนัก ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบความเสี่ยง แต่ชอบความมั่นคงแน่นอน บางครั้งขาดความมั่นใจในตนเอง จึงมักยึดแนวทางปฏิบัติตามแบบแผน มีแนวโน้มไม่ชอบการรวม กิจกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมมากนัก

**06.คล่องแคล่วว่องไว (Enterprising Type)** ชอบการเข้าสังคม มีความยืดหยุ่นทาง ความคิดสูง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ และกล้าจะแสดงออก มักไม่ชอบงานที่ต้อง ยึดระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีความกล้าและพร้อมที่จะเสี่ยงหลังจากประเมินความคุ้มค่าเป็นอย่างดี แล้ว มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ มีความทะเยอทะยาน ต้องการความมีอิทธิพลเหนือความคิดผู้อื่น ชอบตั้งเป้าหมายที่มีความยากและท้าทาย

**07.มุ่งเน้นประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial Type)** ความกล้าและพร้อมที่จะ เสี่ยงหลังจากประเมินความคุ้มค่าเป็นอย่างดีแล้ว กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความเป็นผู้นำ ชอบควบคุมสถานการณ์ มีความอดทน สามารถรับความกดดันได้สูง เปิดกว้างด้านนวัตกรรม ชอบทดลอง สิ่งใหม่ ปรับตัวได้ดี เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความมั่นใจในตนเอง มีแรงจูงใจ ในตนเองสูง กระตือรือร้น และมีความคิดสร้างสรรค์พอสมควร

**08.ศิลปินใฝ่สังคม (Artist & Social Type)** เป็นผู้ที่มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีความสามารถเชิงศิลปะสูง ไม่ให้ความสำคัญกับระเบียบกฎเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับอารมณ์มากกว่าเหตุผล เพื่อฝัน จิตใจละเอียดอ่อน อ่อนไหว และมีอารมณ์สุนทรีย์ ไม่ชอบความจริงจังตึงเครียด รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบใคร มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ยึดติดในกรอบ ธรรมเนียมประเพณี มักมีความคิดครุ่นคำนึงโดยลำพังแม้อยู่ท่ามกลางสังคม ในบางครั้งอาจมีพฤติกรรม เก็บตัวอยู่บาง

**09.ศิลปินเจ้าระเบียบ (Artist & Conventional Type)** เป็นผู้ที่มีความสามารถเชิง คณิตศาสตร์และตรรกศาสตร์ยึดมั่นในหลักการและเหตุผล มักมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีระเบียบ วินัยในตนเอง อย่างไรก็ตามก็เป็นผู้ที่จิตใจดี มีความละเอียดอ่อน และมีอารมณ์สุนทรีย์ นอกจากนั้น ยังเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่มีแนวโน้มจะเก็บตัว และหลีกเลี่ยงการพบปะสังสรรค์ในสังคม

**10.ผู้บริหารนอกรอบ (Artist & Enterprising Type)** มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงออก มีความยืดหยุ่นทางความคิดสูง จึงมักไม่ชอบงานที่ต้องยึดระเบียบแบบแผนมากเกินไป และมีความคิดสร้างสรรค์สูง ในขณะที่เดียวกันก็มีจิตใจที่อ่อนไหว มีความต้องการเสพความสุนทรีย์ในชีวิต พร้อมที่จะคิดและทำในสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น และพร้อมที่จะยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นด้วย นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความกดดันได้ดีชอบแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ

**11.ผู้สร้างสรรค์ศิลปะ (Artist & Entrepreneurial Type)** มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงออก มีความยืดหยุ่นทางความคิดสูง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง จึงมักไม่ชอบงานที่ต้องยึด

ระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีความกล้าและพร้อมที่จะเสี่ยงหลังจากประเมินความคุ้มค่าเป็นอย่างดีแล้ว มีความเป็นผู้นำ เปิดกว้างด้านนวัตกรรม ชอบเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ปรับตัวได้ดีเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มักทำในสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น

**12. นักจัดระเบียบสังคม (Social & Conventional Type)** ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพิถีพิถัน มีวินัย รักษากฎระเบียบ และให้ความสำคัญกับเหตุผลกว่าอารมณ์ความรู้สึก มีแนวโน้มขาดจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์จึงมักปฏิบัติตามแบบแผนที่ถูกกำหนดไว้อย่างไรก็ตามก็ยังให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีเมตตาริจิต สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ รู้จักประนีประนอม

**13. นักสังคมผู้คล่องแคล่วว่องไว (Social & Enterprising Type)** ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีเมตตาริจิต เป็นผู้กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานเพื่อสังคมในระดับสูง มีแรงจูงใจในตนเองสูงและมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความคิดยืดหยุ่น ไม่ยึดติดและสามารถปรับตามสถานการณ์ ได้อย่างถูกกาลเทศะ พร้อมทั้งสามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้

**14. นักธุรกิจผู้กว้างขวาง (Social & Entrepreneurial Type)** มีแรงจูงใจในตนเองสูง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจใน สามารถอยู่ท่ามกลางความกดดันได้ดีชอบการเข้าสังคม และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มักเป็นผู้ประนีประนอมความขัดแย้งต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่องาน (CSR) เป็นผู้ที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ชอบการแข่งขันเพื่อเอาชนะ แต่ชอบที่จะแลกเปลี่ยนในทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน

**15. นักบริหารผู้เคร่งครัด (Enterprising & Conventional Type)** เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ และกล้าที่จะแสดงออก มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ มีความทะเยอทะยานและแรงจูงใจใฝ่อำนาจค่อนข้างสูง เป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ ในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง และยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดถือความมั่นคงแน่นอนเป็นหลัก การ จนบางครั้งอาจเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่ขาดความยืดหยุ่นทางความคิด

**16. เน้นวินัยใฝ่ประกอบการ (Entrepreneurial & Conventional Type)** เป็นผู้ที่เปิดกว้างด้านนวัตกรรม ชอบทดลองสิ่งใหม่ ปรับตัวได้ดีเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความมั่นใจในตนเอง มีแรงจูงใจในตนเองสูง กระตือรือร้น และมีความคิดสร้างสรรค์พอสมควร และเป็นผู้ที่ตัดสินใจปัญหาด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในขณะเดียวกัน ก็เป็นผู้ที่ยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดถือความมั่นคงแน่นอน เป็นหลักการ มีความเด็ดขาด และหนักแน่นในการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถรวมกลุ่มหรือกิจกรรมทางสังคมได้บ้าง แต่ในบางครั้งก็อาจต้องการความสงบสวนตัวบ้างเพื่อใช้เวลาในการครุ่นคิดถึงบางสิ่งที่จำเป็น

**17. นักธุรกิจยุคใหม่ (Enterprising & Entrepreneurial Type)** ชอบการเข้าสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมักจะจูงใจและมีอิทธิพลเหนือความคิดผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทางความคิดสูง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก มีความกล้าและพร้อมที่จะเสี่ยงหลังจากประเมินความคุ้มค่าเป็นอย่างดีแล้ว มีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจ มีความทะเยอทะยาน ชอบตั้งเป้าหมายที่มีความยากและท้าทาย มีความอดทน สามารถรับความกดดันได้สูง เปิดกว้างด้านนวัตกรรม เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันโลกสมัยใหม่อยู่เสมอ

**18.นักวิทยาศาสตร์ผู้ลงแรง (Realistic & Investigative Type)** เป็นผู้ที่มีความอดทนสูง อดทน บากบั่น สภาวะทางจิตใจมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายชอบทำงานที่ต้องใช้ความคิดแบบมีเหตุ มีผลบนพื้นฐานของตรรกะทางวิทยาศาสตร์ รู้จักวิธีการเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผสมผสานกับความมุ่งมั่น ชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นโครงการ ชอบคิดโดยลำพังและไม่เน้นสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น มีนิสัยเก็บตัว มุ่งมั่นทำงานในเชิงช่างฝีมือกับกลุ่มงานวิทยาศาสตร์

**19.ศิลปินผู้ขยัน (Realistic & Artist Type)** เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ ชอบงานด้านดนตรีหรือศิลปะ รักอิสระ มีแนวคิดเป็นของตนเอง มีความต้องการที่จะสร้างชิ้นงาน ซึ่งจะทำได้สำเร็จในระยะสั้น ไม่ชอบผูกมัดตนเองกับการคิดอะไรที่ซับซ้อนมากนัก งานที่ชอบส่วนใหญ่เน้นงานฝีมือเชิงช่างและเชิงศิลปะควบคู่กัน ในด้านสังคมจะไม่กว้างขวางมากนัก เนื่องจากไม่ชอบสังคมกับบุคคลอื่น

**20.นักลงมือใส่สังคม (Realistic & Social Type)** เป็นผู้ที่มีความวิริยะอุตสาหะสูง ชอบทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และมีผลงานเป็นชิ้นเป็นอัน ในขณะเดียวกันก็ มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ด้วย แม้ว่าจะในการทำงานมักจะทำงานตามลำพัง แต่ก็สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมแบบร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ชอบการทำงานเพื่อบริการสังคม มีความต้องการการยอมรับจากสังคม ดังนั้นจึงมักจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับผู้อื่นด้วย

**21.นักลงมือทำผู้เคร่งครัด (Realistic & Conventional Type)** เป็นผู้ที่มุ่งมั่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง พร้อมทั้งมีระเบียบวินัยสูงด้วย มักจะให้ความใส่ใจในรายละเอียด มีความเข้มงวด และให้ความสำคัญระเบียบปฏิบัติสูง ไม่ชอบความยืดหยุ่นแต่เน้นหลักการและกฎเกณฑ์ในการทำงาน และการตัดสินใจ มีวินัยในตนเอง และมีความยึดติดกับกฎ ระเบียบ ชอบทำกิจกรรมและงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกำหนดการแต่ไม่ชอบการเขาสังคมมากนัก

**22.ผู้นำภาคสนาม (Realistic & Enterprising Type)** เป็นผู้ที่มีความชอบใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น มีลักษณะชอบใช้อำนาจควบคุมสั่งการผู้อื่น ในขณะเดียวกันก็มักจะลงมือจัดการปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ชอบงานที่มีลักษณะเป็นโครงการระยะสั้น ชอบรวมปฏิบัติงานกับทีมงาน พร้อมทั้งกำกับควบคุมการปฏิบัติงานผู้อื่นด้วย จากการที่ชอบมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้มักเป็นผู้นำโดย ใช้ความรู้ความชำนาญจากประสบการณ์ในการบริหารที่ทีมงาน

**23.ศิลปินช่างคิด (Investigative & Artist Type)** ชอบการเสาะแสวงหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีตรรกะการใช้เหตุผลที่ดี ชอบการคิดอ่านที่มีลักษณะซับซ้อนและลึกซึ้ง ในขณะเดียวกันก็มีความเป็นศิลปินอยู่ด้วย ชอบลักษณะของงานจำพวกดนตรีหรือศิลปะ มีความคิดสร้างสรรค์ ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์ชอบคิดวิจัย/ประดิษฐ์ สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มเป็นของตนเอง

**24.นักวิทยาศาสตร์ใส่สังคม (Investigative & Social Type)** ชอบการเสาะแสวงหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีตรรกะการใช้เหตุผลที่ดี ชอบการคิดอ่านที่มีลักษณะซับซ้อนและลึกซึ้ง ในขณะเดียวกันก็ชอบพบปะผู้คน มีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ดีจัดอยู่ในประเภทเก่งวิทยาศาสตร์และเก่งการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

**25.นักวิทยาศาสตร์เจ้าระเบียบ (Investigative & Conventional Type)** ชอบการเสาะแสวงหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีตรรกะการใช้เหตุผลที่ดี ชอบการคิดอ่านที่มีลักษณะซับซ้อนและลึกซึ้งในขณะเดียวกันก็ ยึดกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ไม่ชอบคิดนอกกรอบ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ชอบความยืดหยุ่น

**26.ผู้นำนักค้นหา (Investigative & Enterprising Type)** ชอบการเสาะแสวงหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีตรรกะการใช้เหตุผลที่ดี ชอบการคิดอ่านที่มีลักษณะซับซ้อนและลึกซึ้ง ในขณะที่เดียวกันก็มีวาทศิลป์ในการจูงใจหรือโนมน้าวผู้อื่น มีศิลปะในการบังคับบัญชาผู้อื่น

**27.นายช่างนักธุรกิจ (Realistic & Entrepreneurial Type)** เป็นคนชอบลงมือทำเลย กลาเสียง กลาใดกลาเสียในการลงทุน ต้องการมีธุรกิจเป็นของตัวเอง รักอิสระ ไม่ต้องการเป็นลูกจ้างใคร มีลักษณะมุ่งมั่นความสำเร็จสูงชอบคิดค้นอะไรแปลกใหม่ เป็นนักประดิษฐ์ชอบสร้างสรรค์งานช่างฝีมือในสไตล์ของตนเองในรูปแบบอาชีพอิสระ หรือเชิงพาณิชย์

**28.นักวิทยาศาสตร์รักอิสระ (Investigative & Entrepreneurial Type)** ชอบการเสาะแสวงหาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีตรรกะการใช้เหตุผลที่ดี ชอบการคิดอ่านที่มีลักษณะซับซ้อนและลึกซึ้ง พร้อมทั้งมีความกล้าเสี่ยงในการลงทุน ต้องการมีธุรกิจเป็นของตัวเอง รักอิสระชอบทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงประเภทสิ่งประดิษฐ์พาณิชย์สินค้าอุตสาหกรรม มีลักษณะมุ่งมั่นความสำเร็จสูง ชอบคิดค้นอะไรแปลกใหม่ เป็นนักประดิษฐ์ผลิตผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ตามสไตล์ของตนเองในรูปแบบอาชีพ สามารถทำงานวิจัยและพัฒนาวัตกรรมในรูปแบบของการขายชิ้นงานหรือขายสิทธิบัตร หรือประมวลโครงการ หรือรับเหมาบริหารโครงการแบบแบ่งสัดส่วนของผลกำไรกับบริษัทต่าง ๆ

คุณลักษณะของ 28 บุคลิกภาพนี้สามารถเชื่อมโยงไปสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสมตามรหัสอาชีพของการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) 2544 และสามารถเทียบกับตำแหน่งงานที่มีการประกาศรับสมัครงานอยู่เพื่อประเมินหาความสอดคล้องได้ในตลาดแรงงาน

ข้อสังเกตในการทำแบบทดสอบนี้ คือ จำนวนข้อ และตัวเลือกความชอบมี 3 แบบ ใช้เวลาทำน้อย แต่การจัดทำแบบทดสอบในปัจจุบันยังใช้งานกับผู้รับบริการที่มีความพร้อม มากกว่าจะใช้กับทุกกลุ่ม และการให้บริการยังเน้นรูปแบบกระดาษเพราะสะดวกในการประมวลผล ส่วนแบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์ก็มีให้บริการแล้วผู้สนใจต้องทำการสมัครสมาชิกเข้าใช้ระบบก่อน อย่างไรก็ตามการแปลผลยังไม่สามารถเชื่อมโยงไปถึงอาชีพที่เหมาะสมได้ในครั้งเดียว ต้องอาศัยคู่มือการอธิบายให้เห็นรายละเอียดเกี่ยวกับสาขาวิชาที่ควรเรียน และตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพนี้

2) แบบที่สอง เป็นแบบทดสอบเพื่อค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม เป็นแบบที่แปลจากเว็บไซต์ของประเทศสหรัฐอเมริกา <https://www.careeronestop.org/Toolkit/Skills/skills-matcher-questions.aspx> โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ แต่ละข้อจะจำแนกตามทักษะหรือคุณสมบัติเฉพาะประเด็นต่าง ๆ เช่น ด้านช่าง ด้านการคำนวณ ด้านภาษา ด้านความรู้ เป็นต้น ในแต่ละข้อจะมี 5 ระดับทักษะให้เลือก โดยมีตัวอย่างอธิบายถึงระดับของความยากง่ายของทักษะตั้งแต่ระดับทักษะเริ่มต้นเท่ากับ 1 โดยมีตัวอย่างระดับทักษะให้เข้าใจมากขึ้นที่ระดับ 1 3 และ 5 เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณาว่า ถ้าระดับทักษะมากกว่า 1 แต่ไม่ถึงระดับ 3 ก็ให้เลือกระดับ 2 เช่นเดียวกันกับระดับทักษะที่ 4 ให้เทียบกับระดับทักษะ 3 กับระดับทักษะ 5 ถ้ามีค่ามากกว่า 3 แต่ไม่ถึงระดับ 5 ก็ให้เลือกระดับที่ 4 หลังจากที่มีการตอบแบบทดสอบนี้แล้ว ผู้ทำการศึกษาจะนำค่าที่ได้แต่ละข้อไปบันทึกเข้าไปในเว็บไซต์ของอเมริกา เพื่อประมวลผลตำแหน่งงานที่จะสอดคล้องกับทักษะดังกล่าว แล้วนำตำแหน่งงานเหล่านั้นมาบันทึกพร้อมกำหนดรหัสอาชีพให้เป็นไปตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) 2544 แล้วนำมาเทียบกับตำแหน่งที่ผู้สมัครได้เลือกไว้ เพื่อดูความสอดคล้องต่อไป

ข้อสังเกตการทำแบบทดสอบนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ได้แปลข้อคำถามจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย จึงมีข้อจำกัดในการเลือกใช้คำที่จะสื่อถึงคุณลักษณะต่าง ๆ โดยจำนวนข้อคำถามมีจำนวนน้อยกว่าแบบที่ 1 แต่มีระดับทักษะในแต่ละข้อ จำนวน 5 ระดับ และแต่ละระดับมีตัวอย่างอธิบายความยากจากน้อยไปมาก การใช้เวลาจะมากกว่า แต่ข้อดีของแบบนี้คือสามารถทำแบบทดสอบผ่านเว็บไซต์ และแสดงผลตำแหน่งงานที่เหมาะสม พร้อมกับบอกแหล่งที่มีการจ้างงานตำแหน่งเหล่านี้ด้วย เจื่อนไขของการใช้งานคือผู้ใช้ต้องเข้าใจภาษาอังกฤษ หรือนำเอกสารที่มีการแปลไปใช้ประกอบการให้บริการ ที่เป็นรูปแบบเสริมจากงานปกติก็สามารถทำได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบทดสอบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Forms เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลสามารถทำจากคอมพิวเตอร์ หรือผ่านมือถือได้ โดยจัดส่งแบบสอบถามทั้งสองไปตามอีเมลที่ผู้สมัครได้แจ้งไว้ในฐานข้อมูล และจัดทำแบบทดสอบในรูปแบบเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวก และเชิญชวนให้ทำการทดสอบที่มีการเข้ามาติดต่อรับบริการ ณ หน่วยงานกรมการจัดหางาน

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบทดสอบของผู้สมัครงานที่อายุ 45 ปีขึ้นไปนั้น นำมาจัดกลุ่มเข้ารหัสมาตรฐานอาชีพ ที่เป็นไปตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) 2544 และนำไปสู่การเปรียบเทียบผลระหว่างสิ่งที่ผู้สมัครงานเลือก กับสิ่งที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของตนเอง โดยกำหนดให้ผลลัพธ์ที่ตรงกัน มีค่าเท่ากับ 1 ไม่ตรงกัน เท่ากับ -1 และสรุปไม่ได้ เท่ากับ 0 พร้อมทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้จากแบบทดสอบทั้งสองว่าได้แสดงผลสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อที่จะได้มีการนำไปพัฒนาแบบทดสอบต่อไป

โดยสรุปกระบวนการศึกษา เรื่อง “การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?” มีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาด้านการทดสอบความถนัดทางอาชีพทั้งในและต่างประเทศ
3. จัดทำแบบทดสอบเพื่อให้ในการประเมินคุณลักษณะที่สอดคล้องกับอาชีพ
4. รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีการลงทะเบียนสมัครงานไว้ที่กรมการจัดหางาน
5. จัดส่งแบบทดสอบให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางต่าง ๆ
6. ประมวลผลข้อมูลผลการทดสอบเพื่อหาความสอดคล้องของคุณลักษณะกับตำแหน่งงานที่ต้องการ
7. จัดทำรายงานผล และเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อรับฟังความคิดเห็นนำไปสู่การปรับปรุงผลการศึกษา
8. เผยแพร่ผลการศึกษานับสมบูรณ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?” ได้ผลการศึกษา จำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

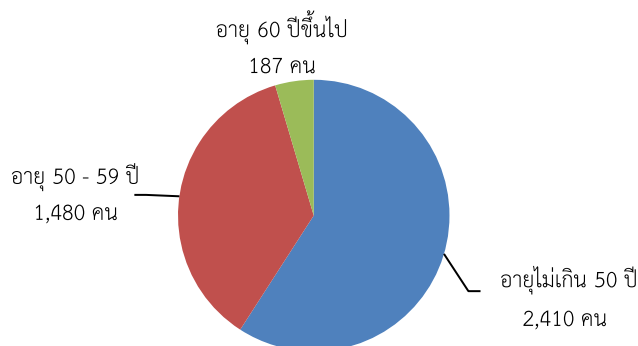
- 1) การให้บริการจัดหางานกับผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป
- 2) ผลการประเมินสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
- 3) ผลการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ
- 4) ผลการทดสอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม
- 5) ความสอดคล้องของแบบประเมินกับผลลัพธ์ในตลาดแรงงาน
- 6) เปรียบเทียบผลของแบบทดสอบ
- 7) การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในปัจจุบันและทิศทางอนาคต

#### 1. การให้บริการจัดหางานกับผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

##### 1.1 ผู้สมัครงาน

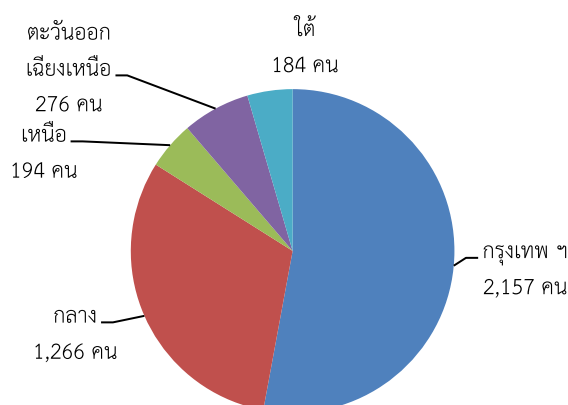
กรมการจัดหางานได้ให้บริการจัดหางานและมีผู้สมัครงานที่ยังต้องการหางานในช่วง 5 ปี (2557 – 2561) โดยไม่มีข้อมูลซ้ำซ้อนกันตลอดช่วงการศึกษา จำนวน 4,077 คน จำแนกตาม ช่วงอายุ ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 2,410 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 1,480 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 187 คน

##### แผนภูมิที่ 3 ผู้สมัครงาน จำแนกตามอายุ



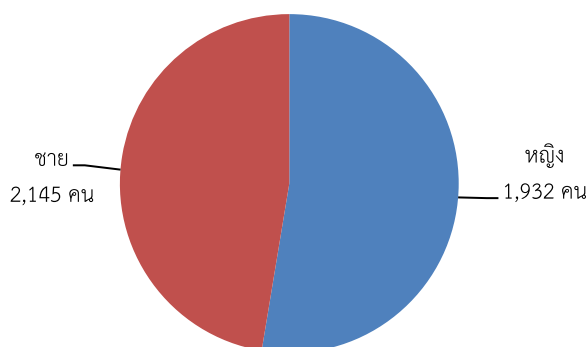
ผู้สมัครงานอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด 2,157 คน รองลงมา ภาคกลาง จำนวน 1,266 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน ภาคเหนือ 194 คน และภาคใต้ 184 คน โดย จังหวัดที่มีผู้สมัครงานมากที่สุดก็อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

#### แผนภูมิที่ 4 ผู้สมัครงาน จำแนกตามภาค



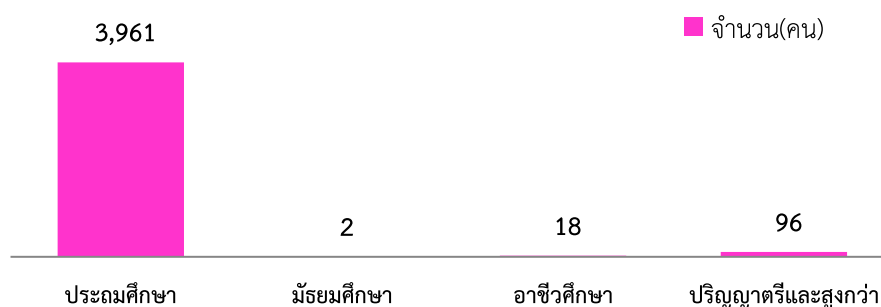
หากพิจารณาเพศของผู้สมัครงาน พบว่า มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายเล็กน้อย อยู่ที่ 2,145 คน ต่อ 1,932 คน คิดเป็นร้อยละ 53 และ ร้อยละ 47 หากพิจารณาช่วงอายุควบคู่ไปด้วยพบว่า ผู้สมัครเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าในทุกช่วงอายุ ยกเว้นช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เพศชายมีจำนวนมาก

#### แผนภูมิที่ 5 ผู้สมัครงาน จำแนกตามเพศ



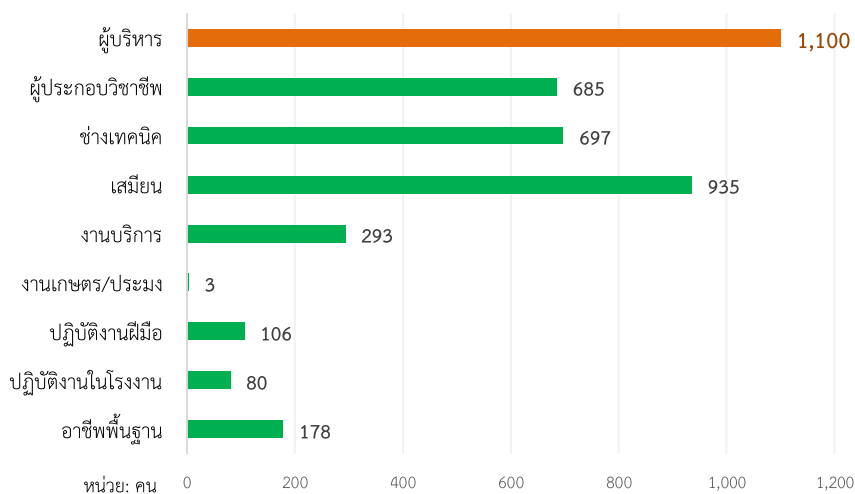
ด้านระดับการศึกษาของผู้สมัครงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 3,961 คน คิดเป็นร้อยละ 97 รองลงมาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 96 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 18 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน

### แผนภูมิที่ 6 ผู้สมัครงาน จำแนกตามระดับการศึกษา



อาชีพที่ผู้สมัครต้องการสมัครมากที่สุดอยู่ในหมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 1,100 คน รองลงมาเป็นหมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 935 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 697 คน หมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 685 คน หมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 293 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 178 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 106 คน หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 80 คน และหมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 3 คน

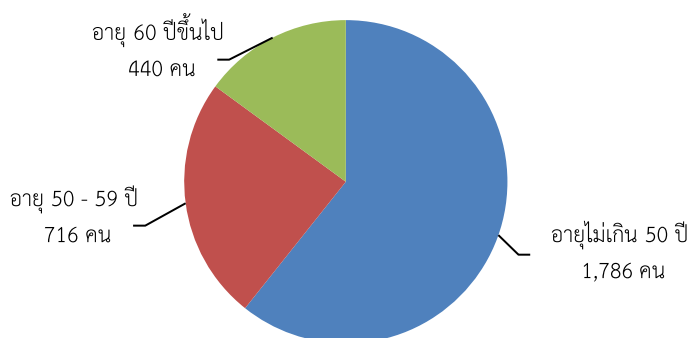
### แผนภูมิที่ 7 ผู้สมัครงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ



## 1.2 การบรรจุงาน

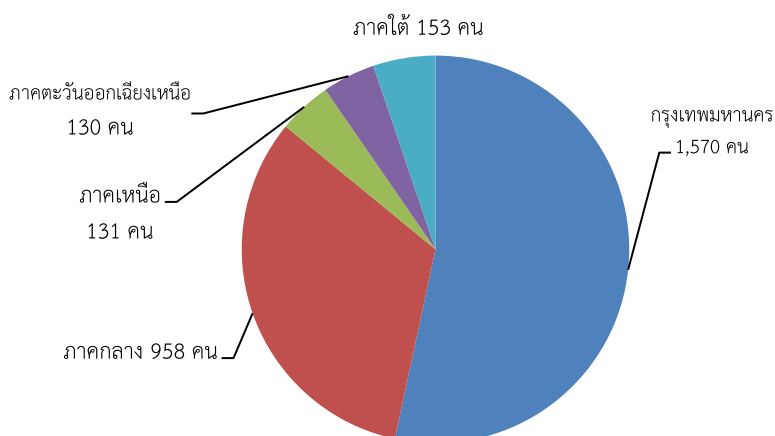
ผู้ได้รับการบรรจุงานในช่วง 5 ปี (2557 – 2561) โดยไม่มีข้อมูลซ้ำซ้อนกันตลอดช่วงการศึกษา พบว่า ผู้ได้รับการบรรจุงาน จำนวน 2,942 คน โดยจำแนกตามช่วงอายุ ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 1,786 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 716 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 440 คน

แผนภูมิที่ 8 การบรรจุงาน จำแนกตามอายุ



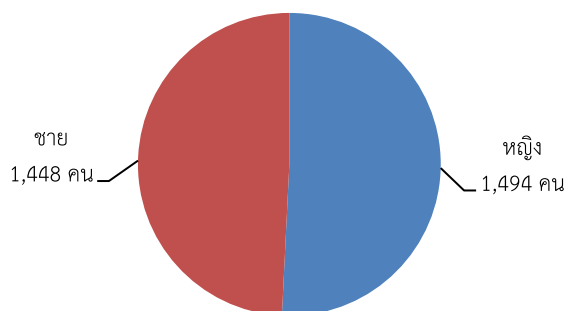
ผู้ได้รับการบรรจุงานอยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด 1,570 คน รองลงมา ภาคกลาง จำนวน 958 คน ภาคใต้ 153 คน ภาคเหนือ 131 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน โดยจังหวัดที่มีการบรรจุงานมากที่สุดก็อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

แผนภูมิที่ 9 การบรรจุงาน จำแนกตามภาค



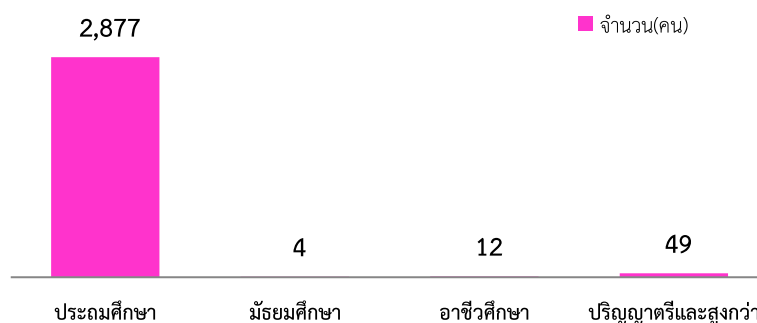
หากพิจารณาเพศของผู้ได้รับการบรรจุงาน พบว่า มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายเล็กน้อย อยู่ที่ 1,494 คน ต่อ 1,448 คน คิดเป็นร้อยละ 51 และ ร้อยละ 49 หากพิจารณาช่วงอายุควบคู่ไปด้วยพบว่า การบรรจุงานเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าในทุกช่วงอายุ ยกเว้นช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เพศชายมีจำนวนมากกว่า

#### แผนภูมิที่ 10 การบรรจุงาน จำแนกตามเพศ



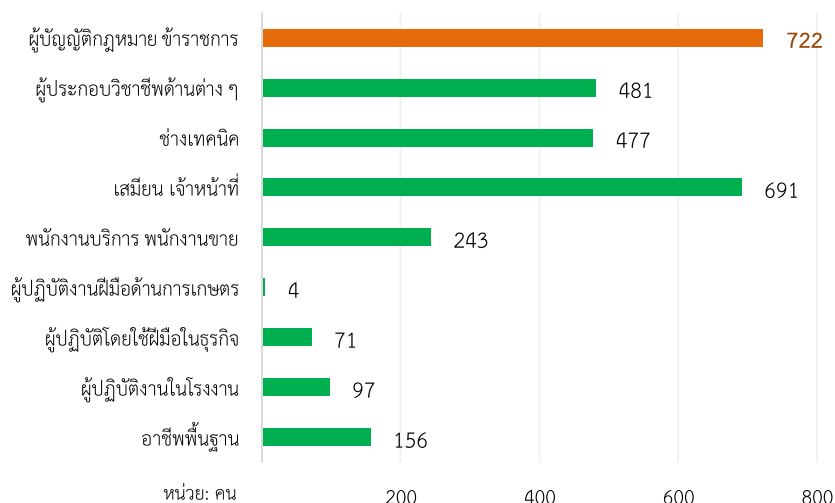
ด้านระดับการศึกษาของผู้ได้รับการบรรจุงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 2,877 คน คิดเป็นร้อยละ 98 รองลงมาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 49 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 12 คน และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 คน

#### แผนภูมิที่ 11 การบรรจุงาน จำแนกตามระดับการศึกษา



อาชีพที่ได้รับการบรรจุงานมากที่สุดอยู่ในหมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 722 คน รองลงมาเป็นหมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 691 คน หมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 481 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 477 คน หมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 243 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 156 คน หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 97 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 71 คน และหมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 4 คน

## แผนภูมิที่ 12 การบรรจุงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ



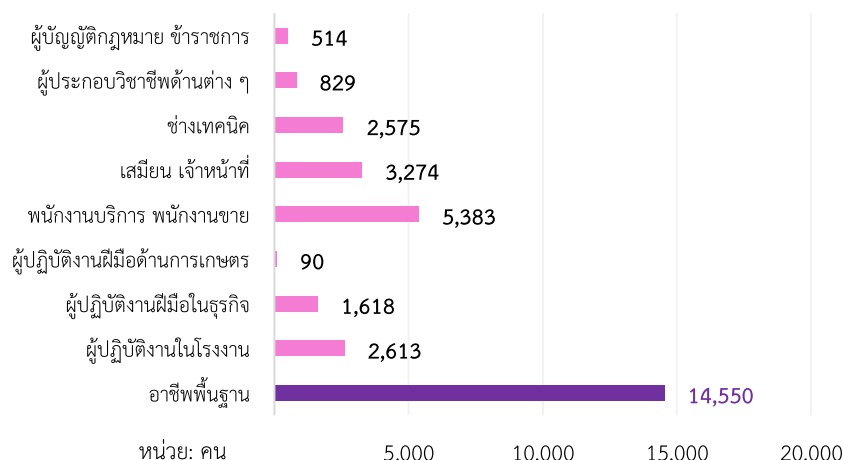
### 1.3 ตำแหน่งงานว่างที่มีการประกาศผ่านระบบการให้บริการกรมการจัดหางาน

ตำแหน่งงานว่างที่มีการประกาศผ่านระบบการให้บริการกรมการจัดหางานช่วงเดือน มกราคม - พฤษภาคม 2562 กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 20,537 คน กลุ่มอายุ 50 – 59 ปี จำนวน 9,504 คน และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1,405 คน รวมทั้งสิ้น 31,446 คน

โดยหากจำแนกตามหมวดอาชีพความต้องการแรงงานกลุ่มนี้พบมากที่สุดคือ หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 14,550 คน รองลงมาหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้า และตลาด จำนวน 5,383 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 3,274 คน หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 2,613 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,575 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 1,618 คน หมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 829 คน หมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 514 คน และหมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 90 คน

จากจำนวนความต้องการแรงงานข้างต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในกลุ่มที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไปนั้น ความต้องการแรงงานมีจำนวนประมาณ 21,178 คน

## แผนภูมิที่ 13 ความต้องการแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ



## 2. ผลการประเมินสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

### 2.1 การทดสอบประเมินสมรรถนะในสาขาอาชีพ

ผู้ที่เข้ารับการประเมินทดสอบสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ณ ปัจจุบันมีจำนวน 58,588 คน โดยเข้ามาทดสอบใน 34 กลุ่มสาขาอาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน (ด้านทักษะดิจิทัล) เรียงตามลำดับ ดังนี้

#### ตารางที่ 1 จำนวนผู้เข้าทดสอบสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

สาขาอาชีพ	คน	สาขาอาชีพ	คน
สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์	17,829	สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	200
สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ	9,519	สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล	199
มาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน	6,724	สาขาวิชาชีพการบิน	175
สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์	3,668	สาขาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล	117
สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย	3,465	สาขาวิชาชีพบริการทางการเงิน	113
สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร	3,450	สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา	109
สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน	2,890	สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	78
สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์	2,379	สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์	65
สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์	1,010	สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม	38
สาขาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย	911	สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	35
สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านกีฬา)	624	สาขาวิชาชีพการเชื่อมอุตสาหกรรม	35
สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์	617	สาขาวิชาชีพการกีฬา	12
สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์	499	สาขาวิชาชีพธุรกิจทดสอบและตรวจสอบ	11
สาขาวิชาชีพธุรกิจภาพถ่าย	435	สาขาวิชาชีพก่อสร้าง	9
สาขาวิชาชีพมาตรฐานวิทยาลัย	386	สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา	6
สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้	344	สาขาวิชาชีพงานภาษาต่างประเทศและล่ามแปล	1
สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม	200	<b>รวม</b>	<b>58,588</b>

ที่มา : สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

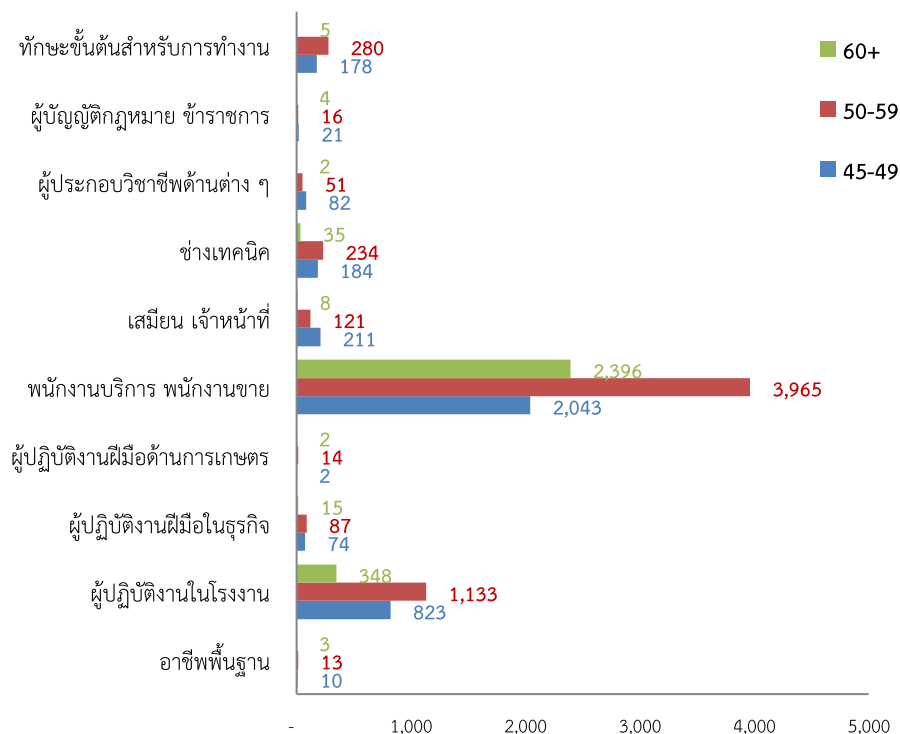
## 2.2 กลุ่มแรงงานสูงอายุที่เข้ารับการทดสอบสมรรถนะ

ผู้ที่อายุ 45 ปีขึ้นไปที่ได้เข้ารับการทดสอบสมรรถนะจำนวนทั้งสิ้น 12,360 คน โดย 10 ลำดับแรกที่เข้ารับการทดสอบมากที่สุด ได้แก่

1. สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ
2. สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน
3. สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์
4. สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย
5. มาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน (ทักษะด้านดิจิทัล)
6. สาขาวิชาชีพธุรกิจสั่งหาริมทรัพย์
7. สาขาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย
8. สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร
9. สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม
10. สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์

ทั้งนี้เมื่อนำสาขาอาชีพเหล่านี้มาจัดประเภทเข้ากับมาตรฐานอาชีพประเทศไทยพบว่าอาชีพที่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุมีจำนวนมากในกลุ่มพนักงานบริการ และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานเป็นตำแหน่งด้านการขนส่งเป็นจำนวนมาก

### แผนภูมิที่ 14 ผลการทดสอบสมรรถนะแต่ละช่วงอายุ จำแนกตามหมวดอาชีพ



หากพิจารณาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ในแต่ละกลุ่มอาชีพตามช่วงอายุที่สนใจศึกษา จำนวนมากที่สุดกลุ่มละ 10 อาชีพ ดังนี้

ตารางที่ 2 อาชีพ 10 ลำดับแรกแต่ละกลุ่มอายุที่เข้าทดสอบสมรรถนะทางอาชีพ

อายุ 45 – 49 ปี		อายุ 50 – 59 ปี		อายุ 60 ปีขึ้นไป	
อาชีพ	คน	อาชีพ	คน	อาชีพ	คน
ผู้ดูแลผู้ป่วยคนชรา และเด็ก	1,384	ผู้ดูแลผู้ป่วยคนชรา และเด็ก	3,505	ผู้ดูแลผู้ป่วยคนชรา และเด็ก	2,362
ช่างตัดแต่งผม	476	ผู้ขับรถยนต์ รถรับจ้าง และรถตู้ อื่น ๆ	763	ผู้ขับรถยนต์ รถรับจ้าง และรถตู้ อื่น ๆ	277
ผู้ขับรถยนต์ รถรับจ้าง และรถตู้ อื่น ๆ	448	ช่างตัดแต่งผม	266	พนักงานขับรถยนต์โดยสารประจำทาง	45
พนักงานขับรถบรรทุกและรถตู้ขนาดใหญ่	202	พนักงานขับรถบรรทุกและรถตู้ขนาดใหญ่	193	นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์, ตัวแทนซื้อขายอสังหาริมทรัพย์	31
เจ้าหน้าที่ขนส่งอื่น ๆ	175	นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์, ตัวแทนซื้อขายอสังหาริมทรัพย์	168	พนักงานขับรถบรรทุกและรถตู้ขนาดใหญ่	26
พนักงานขับรถยนต์โดยสารประจำทาง	159	พนักงานขับรถยนต์โดยสารประจำทาง	162	ช่างตัดแต่งผม	19
นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์, ตัวแทนซื้อขายอสังหาริมทรัพย์	117	เจ้าหน้าที่ขนส่งอื่น ๆ	100	ช่างทอผ้า	14
พนักงานรักษาความปลอดภัย	74	พนักงานรักษาความปลอดภัย	96	พนักงานรักษาความปลอดภัย	12
พ่อครัว ; ผู้ปรุงอาหาร	69	พ่อครัว ; ผู้ปรุงอาหาร	68	เจ้าหน้าที่ขนส่งอื่น ๆ	7
ช่างทอผ้า	30	ช่างทอผ้า	62	ผู้จำหน่ายอาหารตามถนน	3

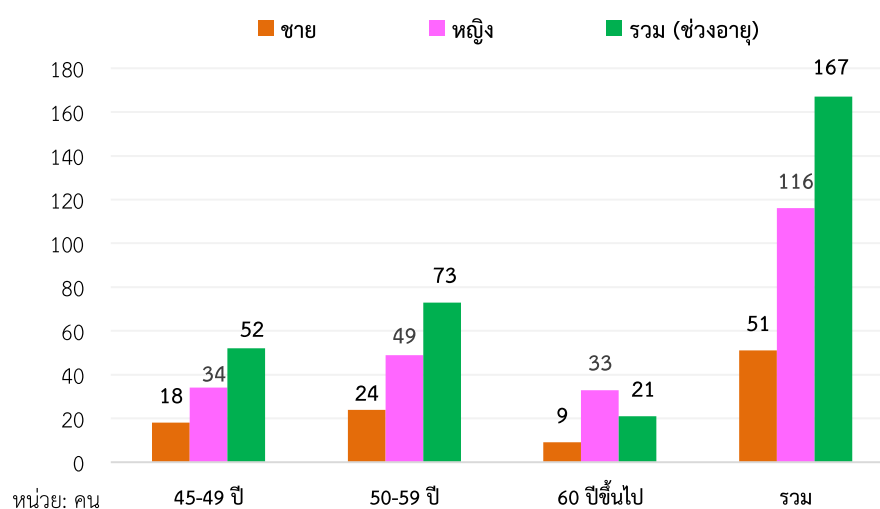
จะเห็นว่าอาชีพที่ผู้สูงอายุสามารถประกอบทำได้โดยส่วนใหญ่เป็นงานการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ผู้ขับรถยนต์ ช่างตัดผม งานด้านตัวแทนซื้อขาย งานด้านรักษาความปลอดภัย ผู้ปรุงอาหาร เป็นต้น งานลักษณะดังกล่าวนี้มีหลายลักษณะที่สอดคล้องกับคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ และด้านสรีระและสุขภาพของผู้สูงอายุซึ่งในบางอาชีพนั้น คงต้องมาดูเงื่อนไขในการประกอบอาชีพ เช่น ชั่วโมงการทำงาน หรือความซับซ้อนในการทำงาน เป็นต้น

### 3. ผลการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

3.1 ผู้ทำแบบทดสอบมีจำนวนทั้งสิ้น 167 คน จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 45 – 49 ปี จำนวน 52 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 73 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน

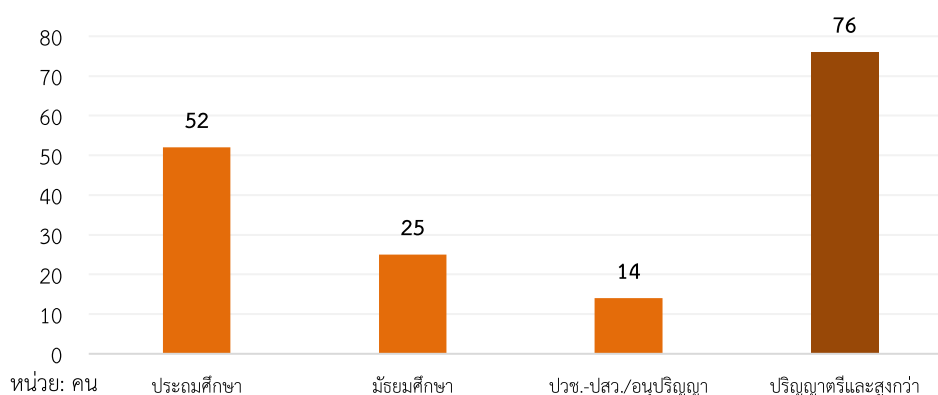
3.2 หากพิจารณาตามเพศ พบว่าเพศชาย จำนวน 51 คน ช่วงอายุ 45 – 49 ปี จำนวน 18 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 24 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน เพศหญิง จำนวน 116 คน ช่วงอายุ 45 – 49 ปี จำนวน 34 คน อายุ 50 – 59 ปี จำนวน 49 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน

แผนภูมิที่ 15 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามเพศและช่วงอายุ



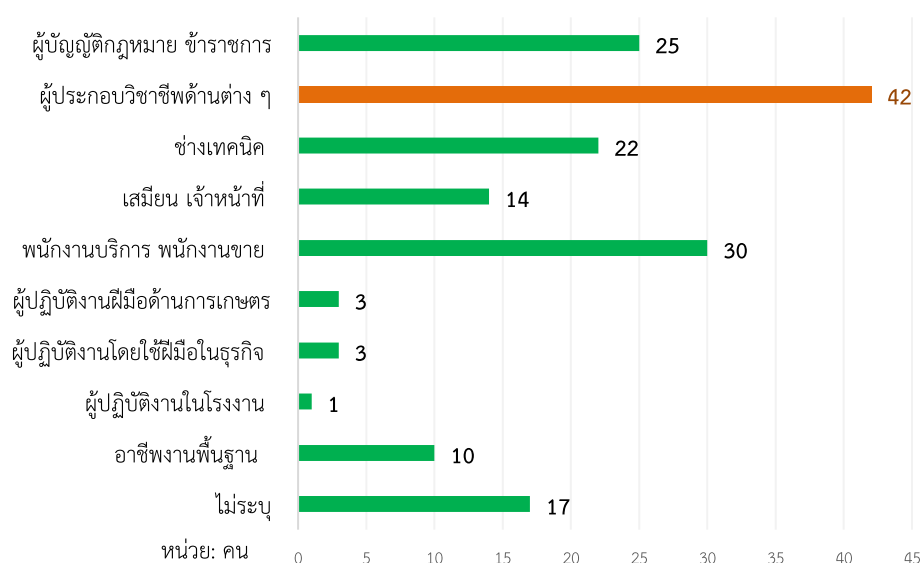
3.3 ระดับการศึกษาของผู้ทำแบบทดสอบจำนวนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มระดับปริญญาตรี และสูงกว่า จำนวน 76 คน รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน ระดับมัธยมศึกษา 25 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 14 คน

แผนภูมิที่ 16 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา



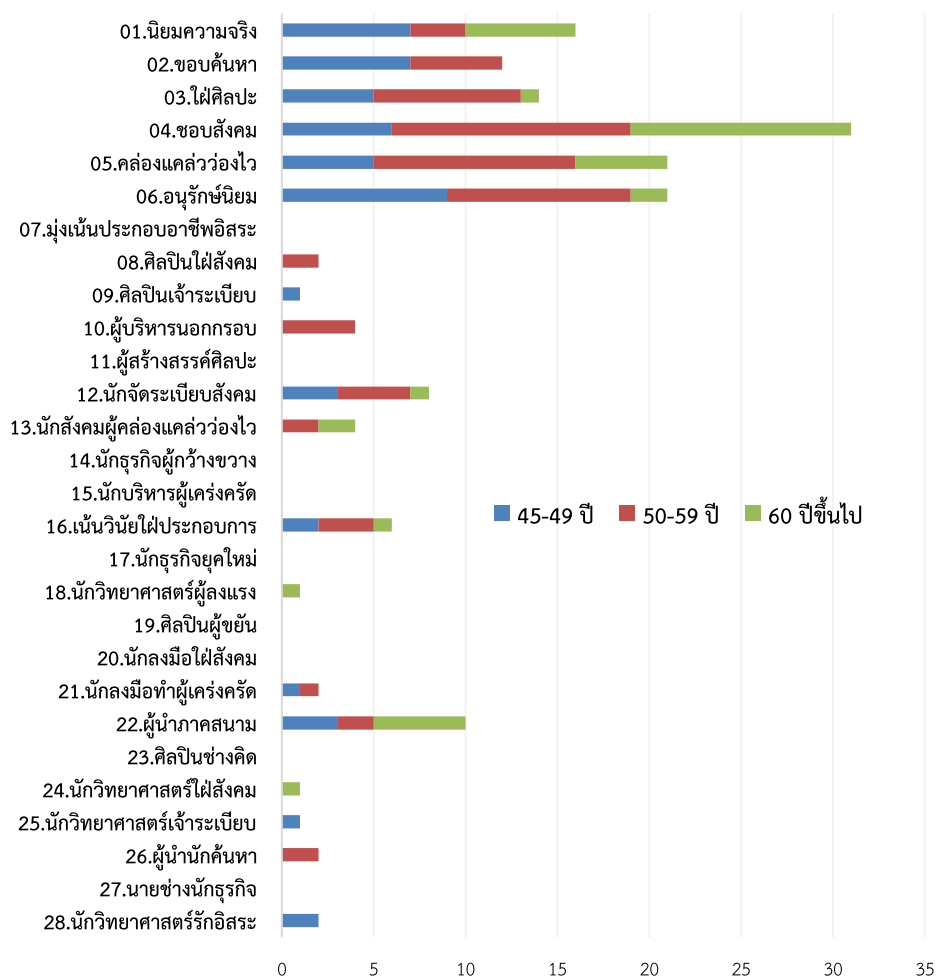
3.4 หมวดอาชีพของผู้ที่ทำแบบทดสอบ จำนวนมากที่สุดอยู่ในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 42 คน รองลงมาหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 30 คน หมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 25 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 22 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 14 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 10 คน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง และหมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 3 คน เท่ากัน หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 1 คน คน และไม่ระบุ จำนวน 17 คน

แผนภูมิที่ 17 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ



3.5 ผลการทดสอบแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพบุคลิกภาพ 28 แบบ จากผู้ทดสอบ 123 คน แพลผลได้ครบถ้วน 119 คน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพ 6 ประเภทแรก ได้แก่ นิยมความจริง ชอบค้นหา ใฝ่ศิลปะ ชอบสังคม คล่องแคล่วว่องไว และอนุรักษ์นิยม โดยแต่ละกลุ่มอายุมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

## แผนภูมิที่ 18 ผลการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ



- 1) กลุ่มอายุ 45 - 49 ปี มีอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ เช่น
  - นักบริหารหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ
  - สถาปนิก ภูมิทัศน์ ภูมิสถาปนิก
  - นักปฐพีวิทยา ; นักวิทยาศาสตร์ของดิน
  - ผู้ช่วยนักสถิติ
  - พนักงานต้อนรับ (สถานพยาบาล)
  - เจ้าหน้าที่ประจำรถพยาบาล
  - ผู้ขยายพันธุ์พืช ; นักขยายพันธุ์พืช
  - ช่างเทคนิคอากาศยาน (เครื่องยนต์ เครื่องวัด และอุปกรณ์) ; ช่างซ่อมเครื่องจักรกลอากาศยาน ; ช่างซ่อมปรับแต่งเครื่องยนต์ (อากาศยาน) ; ช่างพิตอากาศยาน
  - ช่างแท่นพิมพ์ออฟเซต
  - ยามรักษาการณ์ ; พนักงานรักษาความปลอดภัยที่จอดรถ
- 2) กลุ่มอายุ 50 - 59 ปี มีอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ เช่น
  - สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

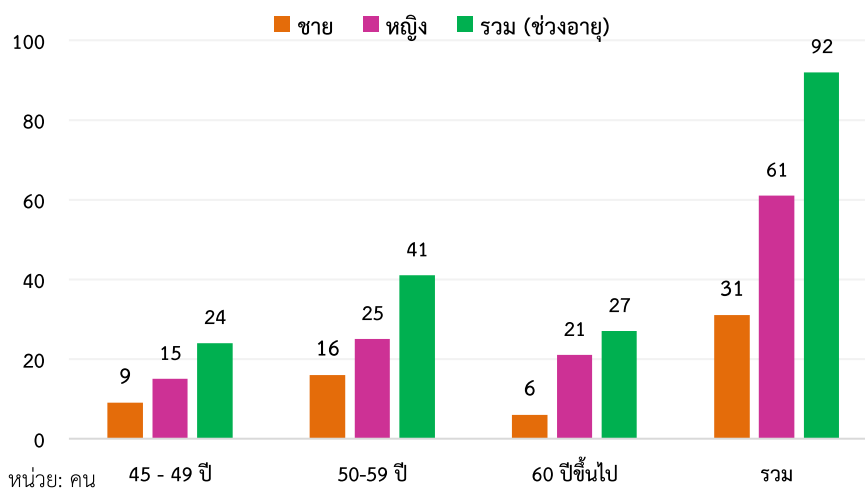
- ผู้สอน (สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู)
  - ช่างภาพโฆษณา
  - เลขานุการกองบรรณาธิการข่าวโทรทัศน์
  - ครูพี่เลี้ยง
  - ผู้ตกแต่งสวน ; ผู้ออกแบบจัดสวน
  - ช่างเทคนิคอากาศยาน (เครื่องยนต์ เครื่องวัด และอุปกรณ์) ; ช่างซ่อมเครื่องจักรกลอากาศยาน ; ช่างซ่อมปรับแต่งเครื่องยนต์ (อากาศยาน) ; ช่างพิตอากาศยาน
  - ช่างแท่นพิมพ์ออฟเซต
  - ยามรักษาการณ์ ; พนักงานรักษาความปลอดภัยที่จอดรถ
- 3) กลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมีอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ เช่น
- ผู้จัดการฝ่ายอุตสาหกรรมสัมพันธ์
  - นักจิตวิทยาทั่วไป
  - ครูผู้ช่วย (อนุบาล)
  - เลขานุการ
  - พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
  - ผู้ตกแต่งสวน ; ผู้ออกแบบจัดสวน
  - ช่างเชื่อมโลหะด้วยก๊าซ
  - พนักงานคุมเครื่องตกแต่งผืนผ้าสิ่งทอสิ่งถัก

#### 4. ผลการทดสอบแบบทดสอบหาดำรงงานที่เหมาะสม

4.1 ผู้ทำแบบทดสอบมีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 24 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 41 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน

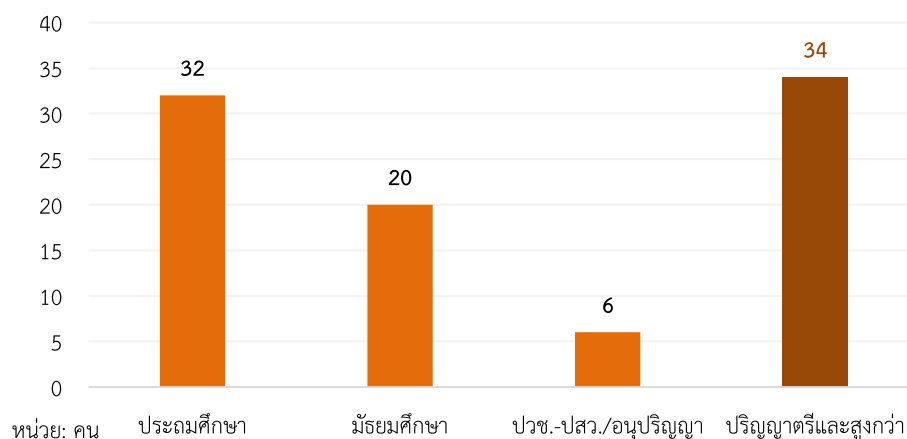
4.2 หากพิจารณาตามเพศ พบว่าเพศชาย จำนวน 31 คน ช่วงอายุ ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 9 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 16 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน เพศหญิง จำนวน 61 คน ช่วงอายุ ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 15 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 25 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

แผนภูมิที่ 19 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาดำรงงานที่เหมาะสม จำแนกตามเพศและช่วงอายุ



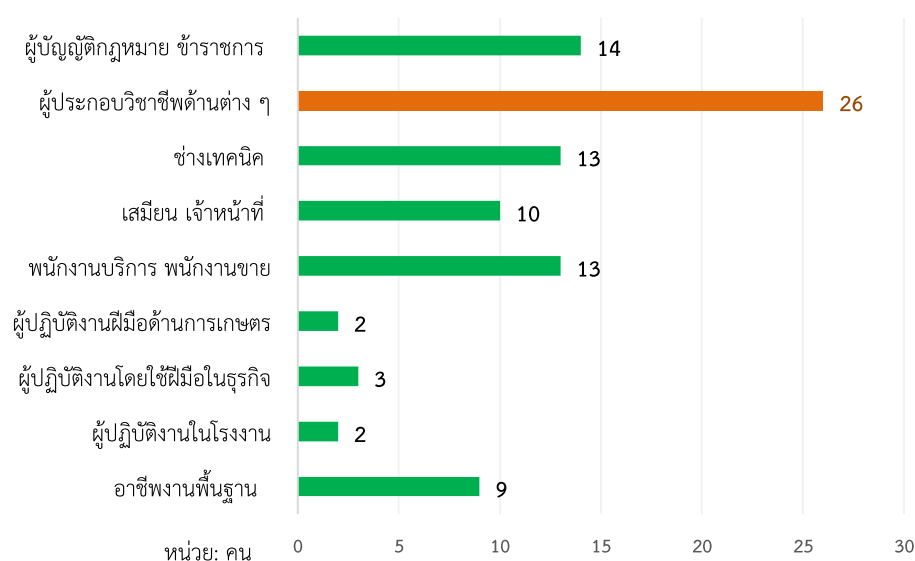
4.3 ระดับการศึกษาของผู้ทำแบบทดสอบจำนวนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มระดับปริญญาตรี และสูงกว่า จำนวน 34 คน รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 32 คน ระดับมัธยมศึกษา 20 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 6 คน

แผนภูมิที่ 20 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา



4.4 หมวดอาชีพของผู้ที่ทำแบบทดสอบ จำนวนมากที่สุดอยู่ในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 26 คน รองลงมา หมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 14 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 13 คน เท่ากัน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 9 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 3 คน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง และหมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 2 คน เท่ากัน

แผนภูมิที่ 21 จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ



## 5. ความสอดคล้องของแบบประเมินกับผลลัพธ์ในตลาดแรงงาน

### 5.1 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

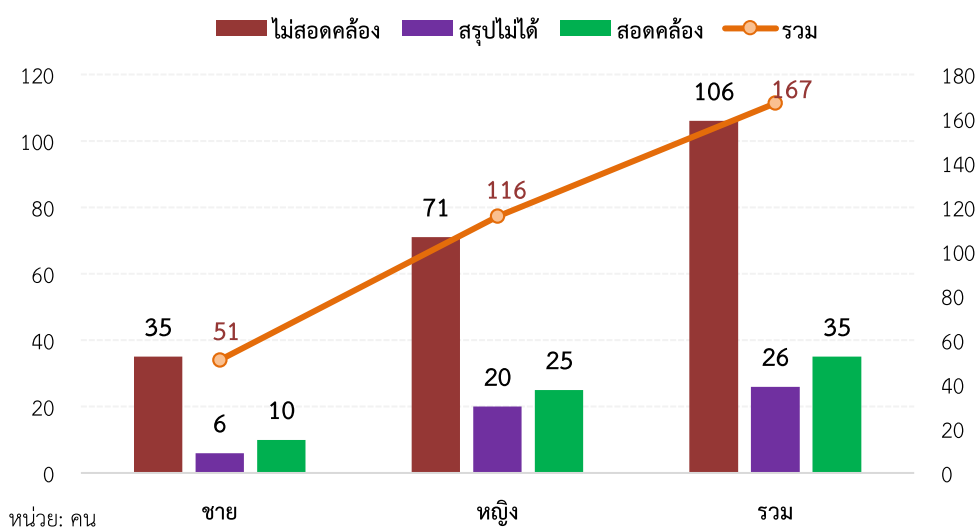
ผลการประเมินได้นำมาเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่ผู้ทำแบบทดสอบได้ระบุไว้ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน และความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

#### 5.1.1 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน

1) ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 167 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 35 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 106 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 26 คน

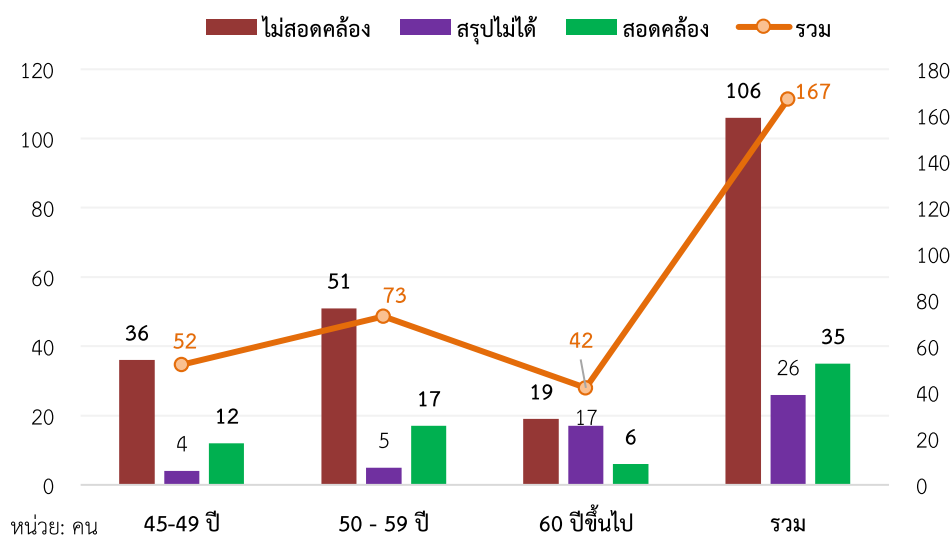
2) ผลลัพธ์ตามเพศ พบว่า เพศชายทั้งหมด จำนวน 51 คน สอดคล้อง จำนวน 10 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 35 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 6 คน เพศหญิงทั้งหมด จำนวน 116 คน สอดคล้อง 25 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 71 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 20 คน

แผนภูมิที่ 22 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ ในอาชีพ จำแนกตามเพศ



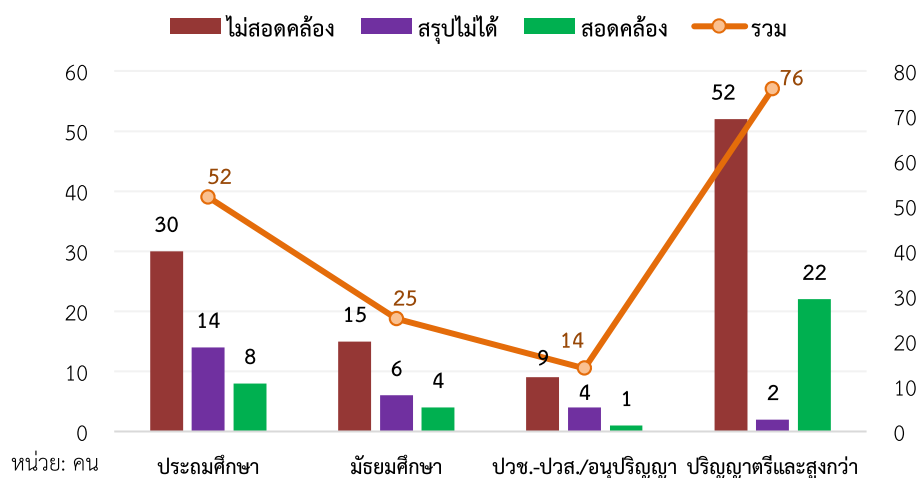
3) ผลลัพธ์ตามช่วงอายุ 45 - 49 ปี สอดคล้อง จำนวน 12 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 36 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 4 คน อายุ 50 - 59 ปี สอดคล้อง จำนวน 17 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 51 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป สอดคล้อง จำนวน 6 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 19 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 17 คน

แผนภูมิที่ 23 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ  
ในอาชีพ จำแนกตามช่วงอายุ



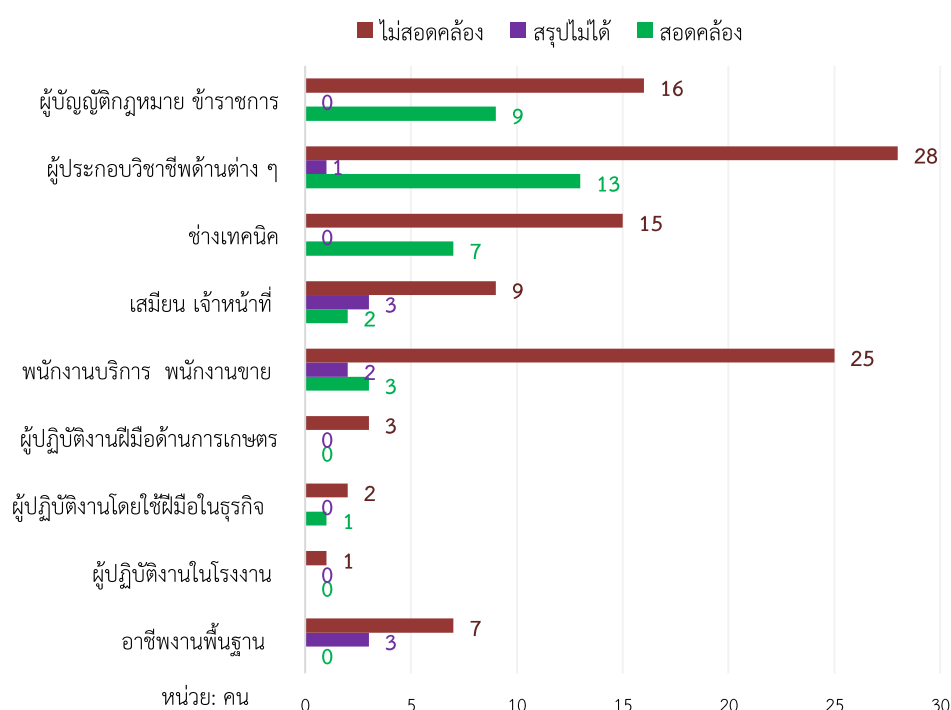
4) ผลลัพธ์ตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สอดคล้องมากที่สุด 22 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 52 คน และไม่สามารถสรุปได้ 2 คน ระดับประถมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 8 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 30 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 14 คน ระดับมัธยมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 4 คน ไม่สอดคล้อง 15 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 6 คน ระดับอาชีวศึกษา สอดคล้อง จำนวน 1 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 9 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 4 คน

แผนภูมิที่ 24 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ  
ในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา



5) ผลลัพธ์ตามหมวดอาชีพ อาชีพในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ สอดคล้องมากที่สุด จำนวน 13 คน รองลงมาคือ อาชีพหมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 9 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน หมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 3 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 1 คน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และหมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน ไม่พบความสอดคล้อง

**แผนภูมิที่ 25 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ**

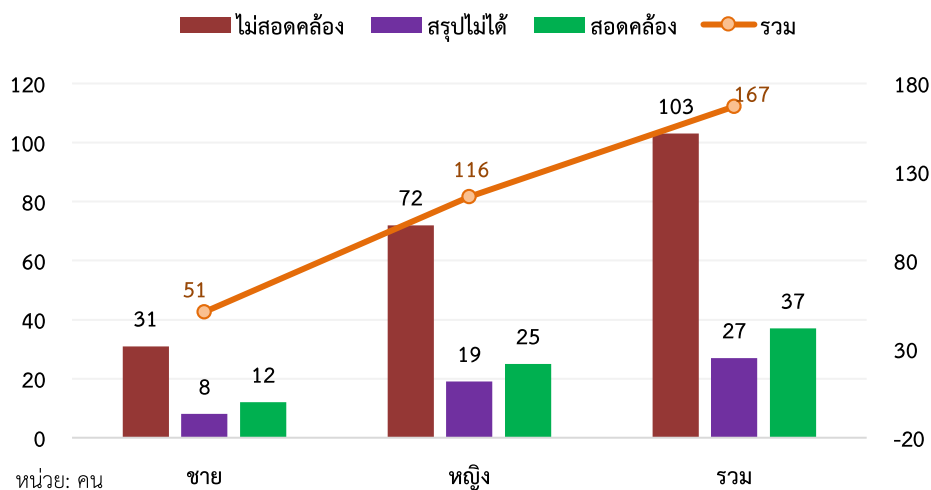


#### 5.1.2 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง

1) ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 167 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 37 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 103 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 27 คน

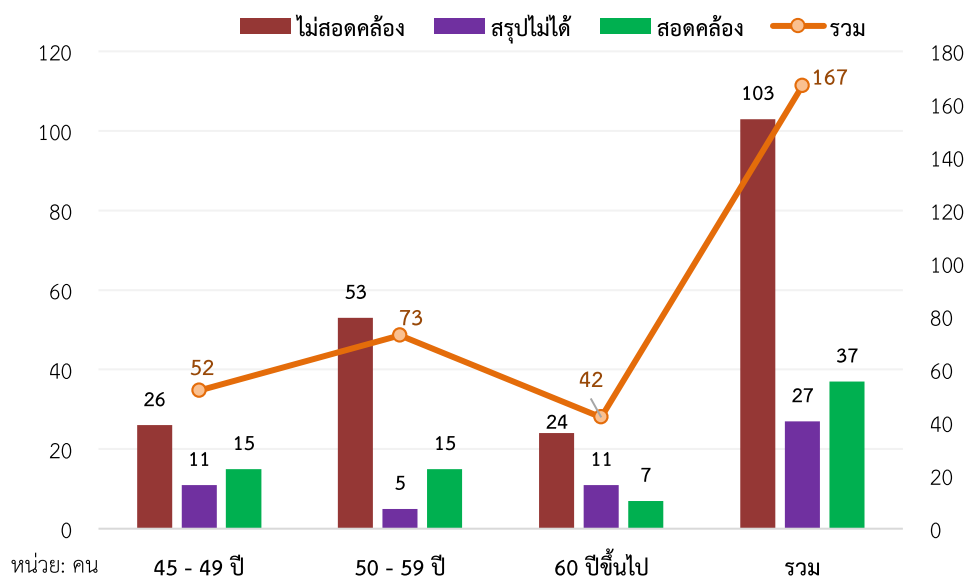
2) ผลลัพธ์ตามเพศ พบว่า เพศชายทั้งหมด จำนวน 51 คน สอดคล้อง จำนวน 12 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 31 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 8 คน เพศหญิงทั้งหมด จำนวน 116 คน สอดคล้อง 25 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 72 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 19 คน

แผนภูมิที่ 26 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ  
ในอาชีพ จำแนกตามเพศ



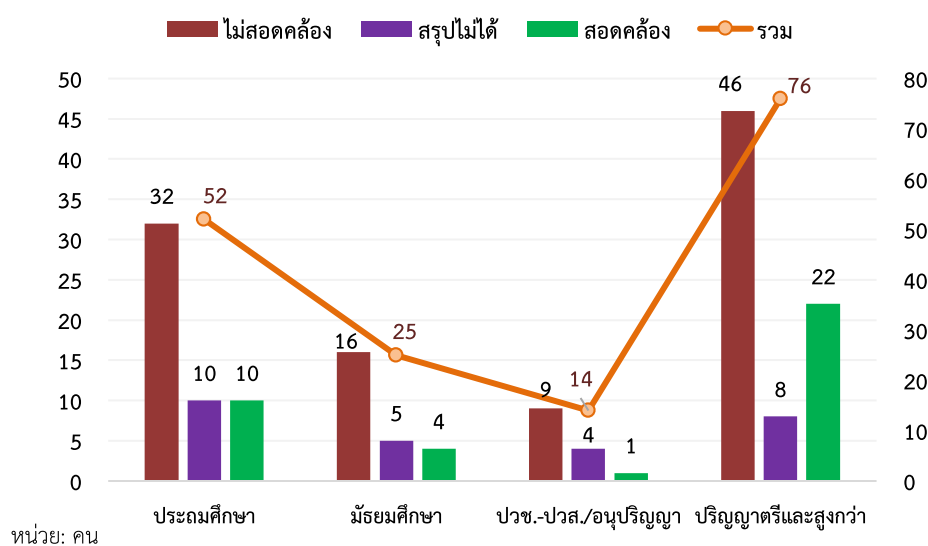
3) ผลลัพธ์ตามช่วงอายุไม่เกิน 45 - 49 ปี สอดคล้อง จำนวน 15 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 26 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 11 คน อายุ 50 - 59 ปี สอดคล้อง จำนวน 15 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 53 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป สอดคล้อง จำนวน 7 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 24 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 11 คน

แผนภูมิที่ 27 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ  
ในอาชีพ จำแนกตามช่วงอายุ



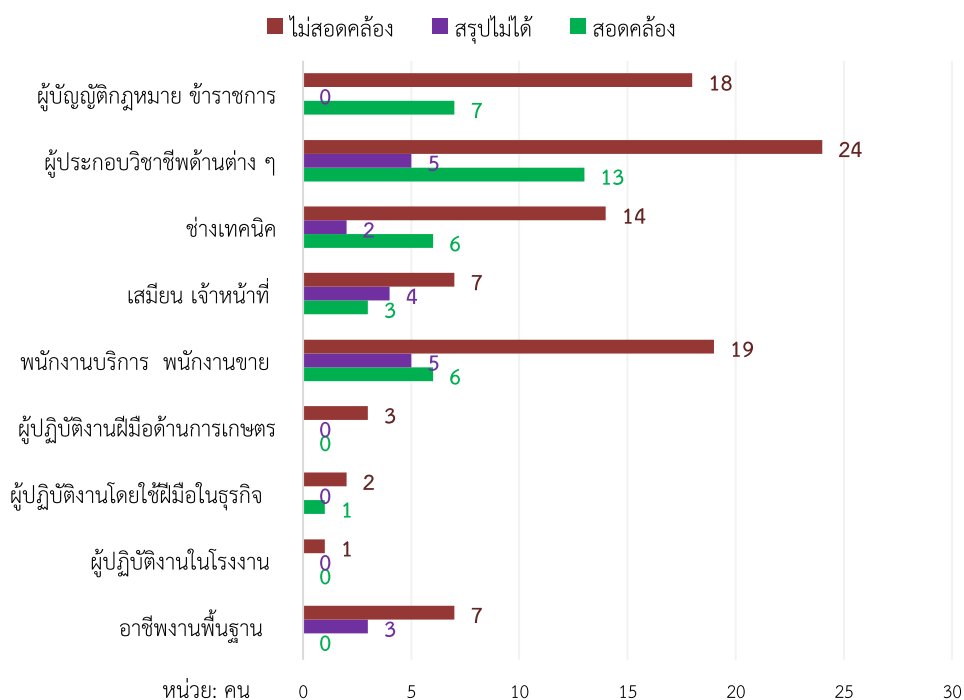
4) ผลลัพธ์ตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สอดคล้องมากที่สุด 22 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 46 คน และไม่สามารถสรุปได้ 8 คน ระดับประถมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 10 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 32 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 10 คน ระดับมัธยมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 4 คน ไม่สอดคล้อง 16 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน ระดับอาชีวศึกษา สอดคล้อง จำนวน 1 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 9 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 4 คน

แผนภูมิที่ 28 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ ในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา



5) ผลลัพธ์ตามหมวดอาชีพ อาชีพในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ สอดคล้องมากที่สุด จำนวน 13 คน รองลงมาคือ หมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 7 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 6 คน เท่ากัน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 1 คน ส่วนหมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และหมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน ไม่พบความสอดคล้อง

## แผนภูมิที่ 29 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจ ในอาชีพ จำแนกตามหมวดอาชีพ



### 5.2 แบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

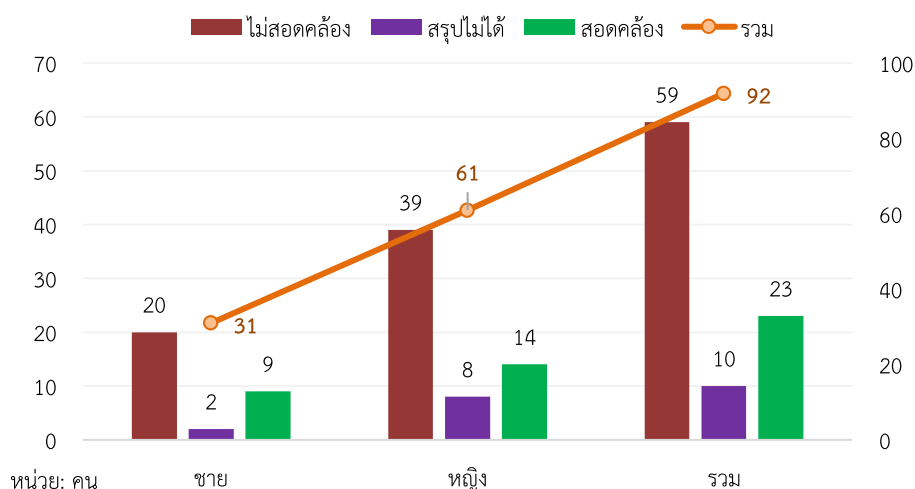
ผลการประเมินได้นำมาเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่ผู้ทำแบบทดสอบได้ระบุไว้ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน และความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

#### 5.2.1 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน

1) ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 92 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 23 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 59 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 10 คน

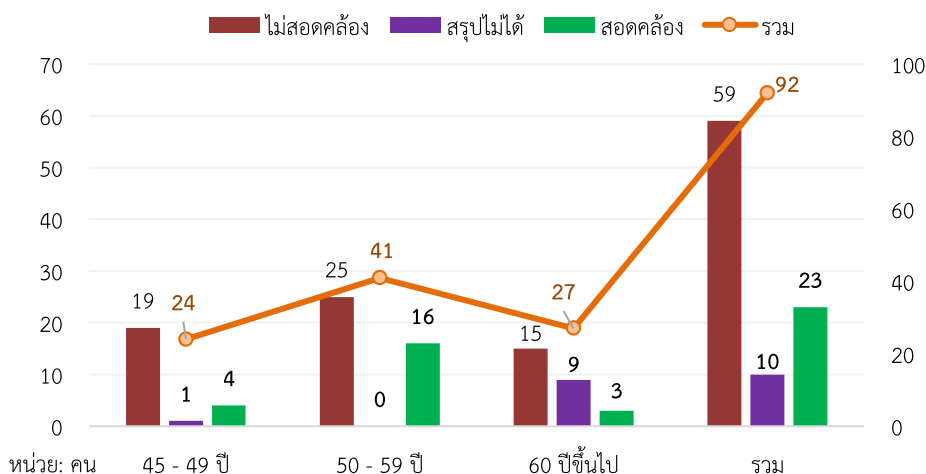
2) ผลลัพธ์ตามเพศ พบว่า เพศชายทั้งหมด จำนวน 31 คน สอดคล้อง จำนวน 9 คน และไม่สอดคล้อง จำนวน 20 คน ไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 2 คน เพศหญิงทั้งหมด จำนวน 61 คน สอดคล้อง 14 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 39 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 8 คน

แผนภูมิที่ 30 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามเพศ



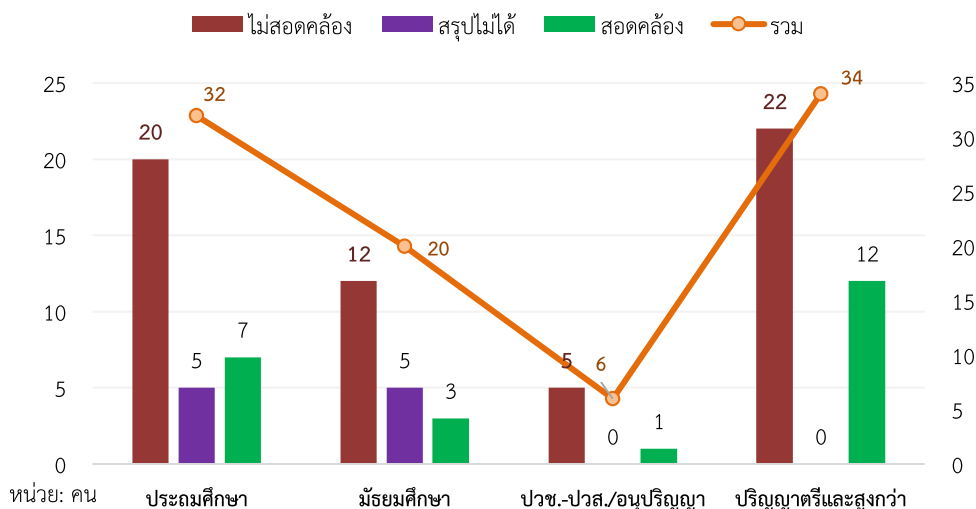
3) ผลลัพธ์ตามช่วงอายุ 45 - 49 ปี สอดคล้อง จำนวน 4 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 19 คน ไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 1 คน อายุ 50 - 59 ปี สอดคล้อง จำนวน 16 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 25 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป สอดคล้อง จำนวน 3 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 15 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 9 คน

แผนภูมิที่ 31 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามช่วงอายุ



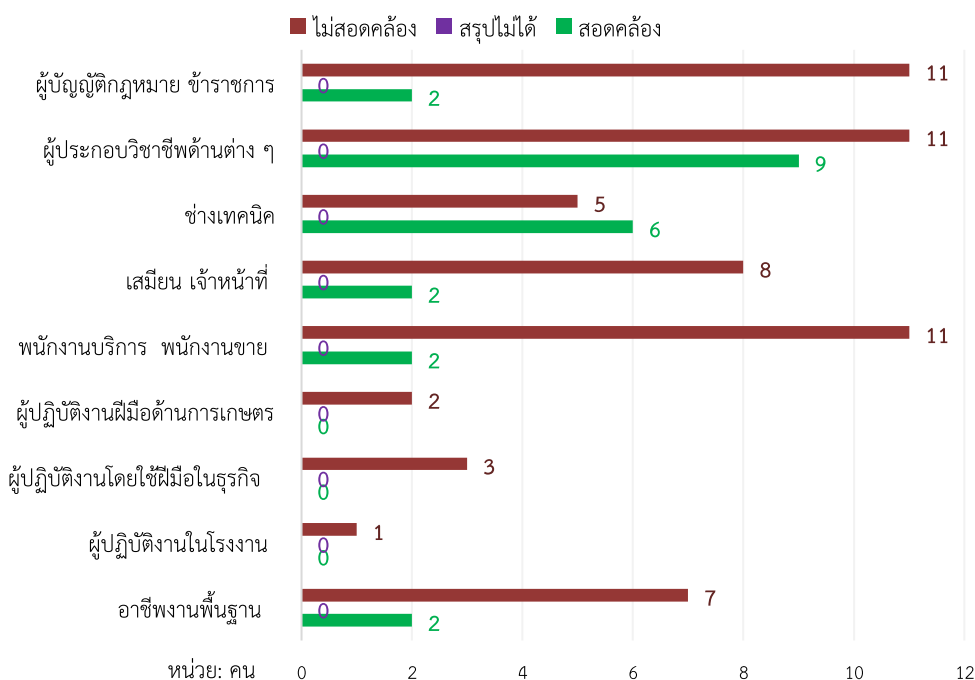
4) ผลลัพธ์ตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สอดคล้องมากที่สุด 12 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 22 คน ระดับประถมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 7 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 20 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน ระดับมัธยมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 3 คน ไม่สอดคล้อง 12 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน ระดับอาชีวศึกษา สอดคล้อง จำนวน 1 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 5 คน

แผนภูมิที่ 32 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา



5) ผลลัพธ์ตามหมวดอาชีพ อาชีพหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ สอดคล้องมากที่สุด จำนวน 9 คน รองลงมาคือ หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน หมวดอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ และอาชีพหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด และหมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 2 คน เท่ากัน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ และหมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ไม่พบความสอดคล้อง

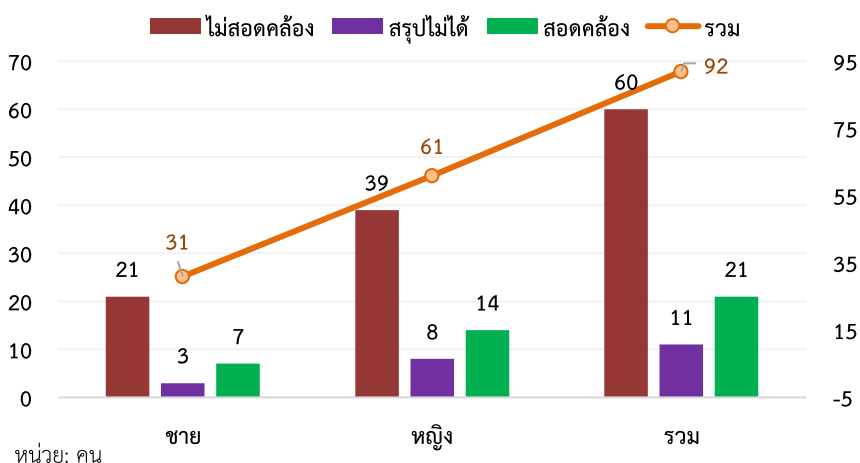
แผนภูมิที่ 33 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ



1) ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 92 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 21 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 60 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 11 คน

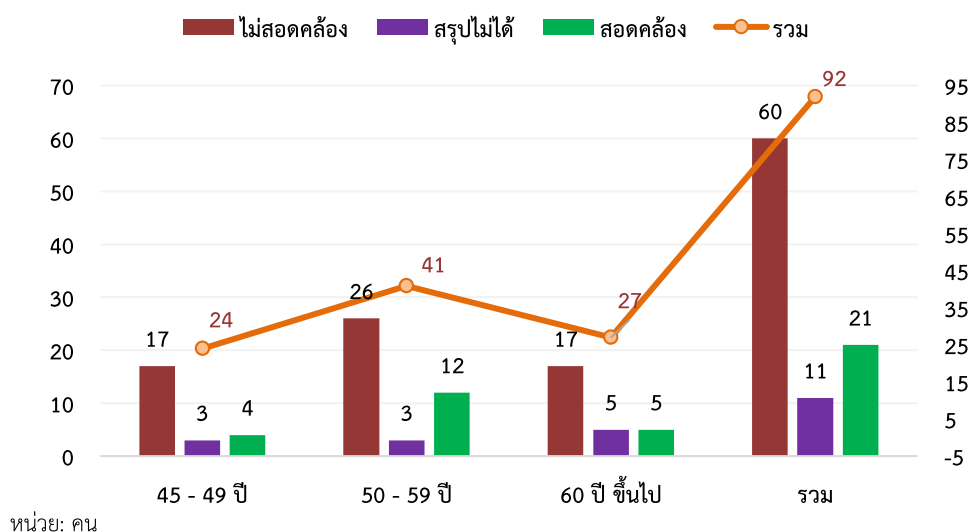
2) ผลลัพธ์ตามเพศ พบว่า เพศชายทั้งหมด จำนวน 31 คน สอดคล้อง จำนวน 7 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 21 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 3 คน เพศหญิงทั้งหมด จำนวน 61 คน สอดคล้อง 14 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 39 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 8 คน

แผนภูมิที่ 34 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามเพศ



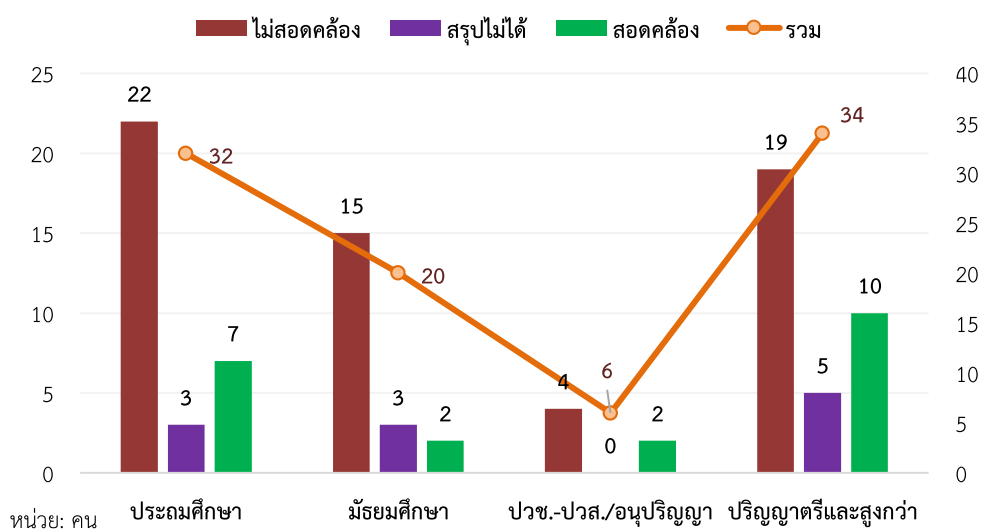
3) ผลลัพธ์ตามช่วง 45 – 49 ปี สอดคล้อง จำนวน 4 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 17 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 3 คน อายุ 50 – 59 ปี สอดคล้อง จำนวน 12 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 26 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 3 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป สอดคล้อง จำนวน 5 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 17 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 5 คน

แผนภูมิที่ 35 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามช่วงอายุ



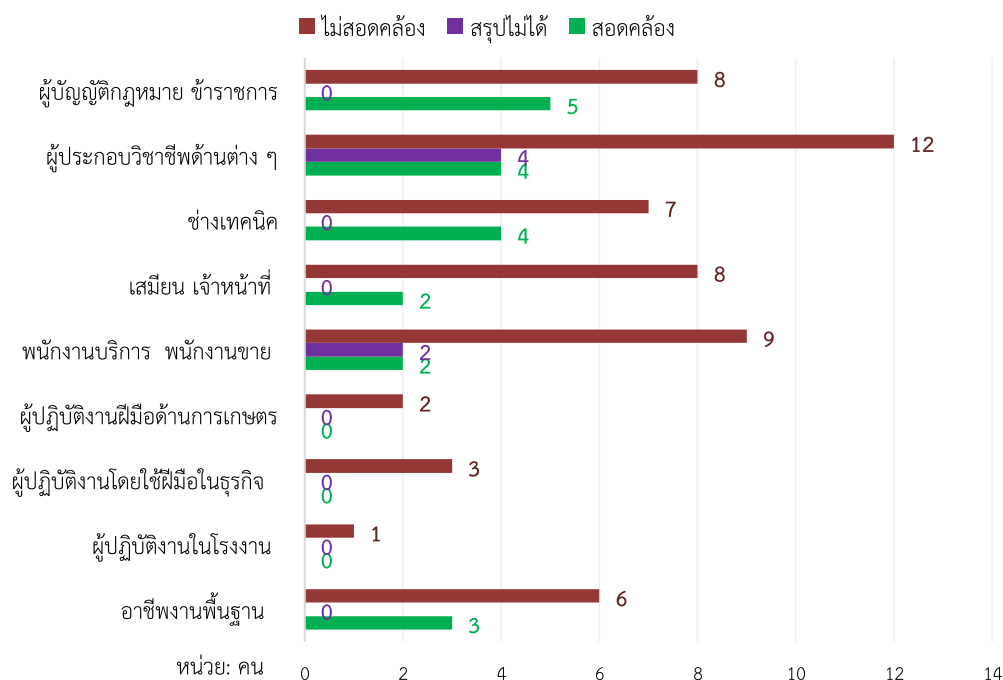
4) ผลลัพธ์ตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สอดคล้องมากที่สุด 10 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 22 คน และไม่สามารถสรุปได้ 5 คน ระดับ ประถมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 7 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 22 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 3 คน ระดับมัธยมศึกษา สอดคล้อง จำนวน 2 คน ไม่สอดคล้อง 15 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 3 คน ระดับอาชีวศึกษา สอดคล้อง จำนวน 2 คน และไม่สอดคล้อง จำนวน 4 คน

**แผนภูมิที่ 36 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษา**



5) ผลลัพธ์ตามหมวดอาชีพ หมวดอาชีพที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ สอดคล้องมากที่สุด จำนวน 5 คน หมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ และหมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน เท่ากัน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 3 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ และหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 2 คน เท่ากัน ส่วนหมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ และหมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ไม่พบความสอดคล้อง

### แผนภูมิที่ 37 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวังของผู้ตอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำแนกตามหมวดอาชีพ



## 6. เปรียบเทียบผลของแบบทดสอบ

การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ (แบบ 1) และแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม (แบบ 2) ที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของผู้ทำแบบทดสอบ จากการคัดเลือกข้อมูลเฉพาะผู้ที่ทำแบบทดสอบครบทั้ง 2 แบบได้ผล ดังนี้

จำนวนผู้ทดสอบแบบประเมินครบทั้ง 2 ชนิดมีจำนวน 56 คน เป็นเพศชาย 20 คน เพศหญิง 36 คน พบว่า ผลลัพธ์เฉพาะของแบบ 1 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานจริง จำนวน 11 คน ผลลัพธ์เฉพาะแบบ 2 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานจริง 10 คน โดยทั้งสองแบบให้ผลลัพธ์ตรงกับตำแหน่งงานจริงจำนวน 7 คน และให้ผลไม่ตรงกับความจริง 24 คน และสรุปผลไม่ได้ 4 คน เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานไม่ครบถ้วน

การทดสอบผลลัพธ์กับตำแหน่งงานที่คาดหวัง พบว่า ให้ผลที่ใกล้เคียงกัน ผลลัพธ์เฉพาะของแบบ 1 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง จำนวน 11 คน ผลลัพธ์เฉพาะแบบ 2 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง 10 คน โดยทั้งสองแบบให้ผลลัพธ์ตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง จำนวน 7 คน และให้ผลไม่ตรงกับความคาดหวัง 25 คน และสรุปผลไม่ได้ 3 คน เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานไม่ครบถ้วน

### ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลลัพธ์แบบทดสอบกับตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบ	ตำแหน่งงานที่คาดหวัง	ตำแหน่งงานจริง
แบบ 1 ทำนายถูก	17	17
แบบ 2 ทำนายถูก	16	16
ทั้ง 2 แบบ ทายผิด	37	37
ทั้ง 2 แบบ ทายถูก	8	8
สรุปไม่ได้	8	8
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

จากผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบทั้ง 2 แบบที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ อาจยังไม่สามารถอธิบายผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำนัก แต่อย่างไรก็ตามผลที่ได้รับนั้นได้แสดงให้เห็นถึงการมีเครื่องมือช่วยให้กระบวนการตัดสินใจ และการเลือกงานมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการทำแบบทดสอบในช่วงเวลาที่มีเวลาเตรียมตัวมากพอให้สามารถทำงานตามความถนัดของแต่ละคน ความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้นนั้น มาจากการประกอบอาชีพที่ผ่านระยะเวลามานานแล้วซึ่งหลายคนอาจจะสัมผัสประสบการณ์ในงานที่ไม่ได้เหมาะสมกับความถนัดเฉพาะตัว

โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นการนำเครื่องมือในการทดสอบบุคลิกภาพและความถนัดทางอาชีพเพื่อใช้ประเมินทิศทางการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานสูงวัยในอนาคต รวมทั้งยังมีการทดสอบแบบวัดความถนัดทางอาชีพจากต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบทดสอบของไทยให้เชื่อมโยงกับโลกอาชีพมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมข้อมูลการประเมินสมรรถนะจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่สามารถจะอธิบายทิศทางความถนัดและทักษะของกำลังแรงงานไทยทุกกลุ่ม เพื่อให้เห็นทิศทางในการกำหนดแนวนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มสูงอายุให้ ความต้องการแรงงานสอดคล้องกับกำลังแรงงาน ซึ่งอาจมีการกำหนดงานที่จะให้ผู้สูงอายุทำได้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็มีการเตรียมทักษะที่จำเป็นกับกลุ่มที่จะเป็นแรงงานสูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตด้วย

## 7. การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในปัจจุบันและทิศทางอนาคต

ทิศทางการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงาน ปี 2562

กระทรวงแรงงานดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ตามแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) ผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (กผส.) มีปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน

ในปี 2562 กระทรวงแรงงานได้กำหนด Agenda Based : ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและมีรายได้ 100,000 คน (แรงงานสูงอายุในระบบ 20,000 คน แรงงานสูงอายุนอกระบบ 80,000 คน) ผ่านมาตรการส่งเสริมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1. กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง Part-Time สำหรับผู้สูงอายุ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม 2562 (จ่ายค่าตอบแทนชั่วโมงละสี่สิบบาท ระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละหกวัน)
2. ช่องทางหางานให้ทำผ่านศูนย์บริการจัดหางาน 87 ศูนย์ทั่วประเทศ/Smart Job Center/ผ่านตู้ Job Box
3. การฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ และฝึกทักษะออนไลน์
4. ให้ความรู้กฎหมาย/ตรวจแรงงาน/ให้ความช่วยเหลือในพื้นที่/สำรวจแรงงานสูงอายุในระบบ
5. การปฏิรูประบบบำนาญ ได้แก่ การปรับสูตรการคำนวณบำนาญ การประกันเงินบำนาญขั้นต่ำ (กรณีเสียชีวิตภายใน 5 ปี) ผู้รับบำนาญทำงานต่อได้สิทธิประโยชน์ 3 กรณี (เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย) และการขยายอายุการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 (ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป)
6. การทำบันทึกความตกลง (MOU) กับภาคเอกชนในการส่งเสริมจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ หน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง ได้แก่ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย, บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด, บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด, บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท บางจาก กรีนเนท จำกัด, บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลโลแอนซ์ จำกัด, บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด, บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และ บริษัท เมซโซ จำกัด โดยจ้างงานผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป ทำงานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรืองานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าผู้สูงอายุ
7. มีตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ จำนวน 17,151 อัตรา เช่น แรงงานด้านการผลิต แม่บ้าน พนักงานดูแลความปลอดภัย พนักงานบริการลูกค้า พนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานเก็บเงิน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนอื่น ๆ เป็นต้น (ข้อมูลกรมการจัดหางาน ณ วันที่ 26 เมษายน 256

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ?” สรุปผลการวิจัย พร้อมทั้งอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. สังเกตความมุ่งหมาย ความสำคัญ และขอบเขตของการวิจัย
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สังเกตความมุ่งหมาย ความสำคัญ และขอบเขตของการวิจัย

##### 1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

โครงสร้างประชากรโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของเทคโนโลยี องค์การสหประชาชาติได้มีการคาดการณ์ว่าสัดส่วนประชากรสูงอายุของโลกจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2593 จะมีประชากรสูงอายुर้อยละ 25.1 ซึ่งหมายถึง ประชากร 1 ใน 4 ของโลกใบนี้จะเป็นผู้สูงอายุ ในมุมมองของการบริหารจัดการด้านแรงงานย่อมต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับประเด็นนี้ เพราะการที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนั้นหมายถึง จำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานจะลดลงไปอย่างมาก การเตรียมความพร้อมและการสร้างโอกาสในการมีงานทำให้ต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งกับผู้กำหนดนโยบายบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

##### 1.2 ความสำคัญของปัญหา

กรมการจัดหางานมีภารกิจในการพัฒนาระบบและให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกับส่งเสริม พัฒนา ให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ และส่งเสริม กำกับดูแล การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ตลอดจนพัฒนาระบบ สร้างเครือข่าย และผลิตข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีภารกิจในการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานของไทย

ด้วยทิศทางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการพัฒนาเทคโนโลยีแห่งอนาคตนำไปสู่สังคมที่อายุยืน ด้วยองค์ประกอบเหล่านี้กระบวนการส่งเสริมการมีงานทำที่เป็นหัวใจหลักของกรมการจัดหางาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ และที่กำลังจะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะเดียวกันข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสังคมอายุยืนเป็นอีกภารกิจที่กรมจะต้องเปิดเผยให้สาธารณะได้รับรู้ และเตรียมการรองรับเพื่อให้กำลังแรงงานทุกช่วงวัยได้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมอย่างยั่งยืน

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การเก็บข้อมูลจากผู้ทำแบบทดสอบ อายุ 45 ปีขึ้นไปที่มาติดต่อกับกรมการจัดหางาน และประชาชนทั่วไป โดยช่วงระยะเวลาทำแบบทดสอบอยู่ในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2562

### 1.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

#### 1) ข้อมูลปฐมภูมิ

การรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบทดสอบในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2562 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 123 คน ดังนี้

ก) ผู้สมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ข) ผู้มาใช้บริการกรมการจัดหางาน ณ สำนักงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป

ค) บุคคลทั่วไปที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมข้อมูลการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในช่วงปี 2560 - 2562 และจำนวนผู้มาใช้บริการจัดหางานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมาใช้ประกอบการศึกษา

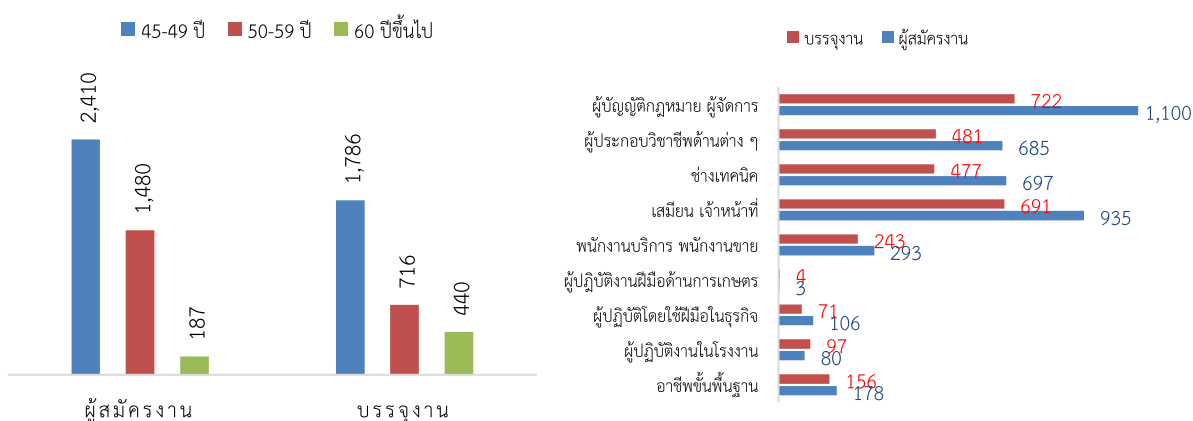
### 1.5 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

ข้อมูลการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ข้อมูลการทดสอบสมรรถนะตามอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของผู้สูงอายุ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศที่เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การให้บริการจัดหางานกับผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

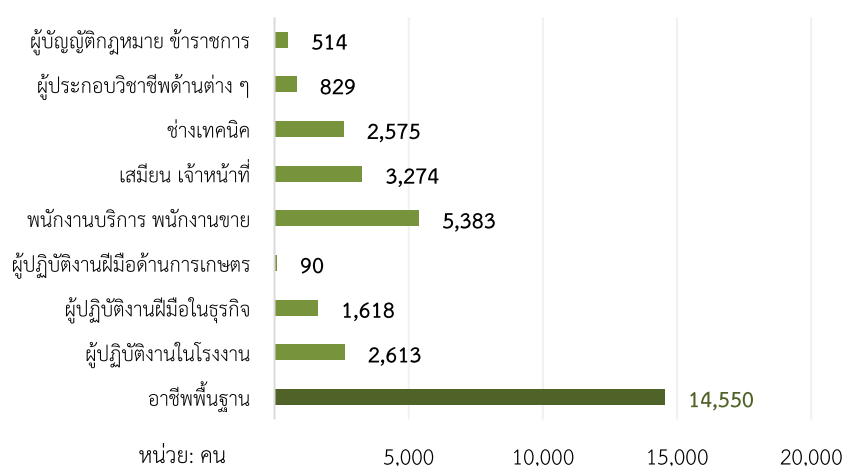
1.1 ผู้สมัครงานที่ยังต้องการหางานในช่วง 5 ปี (2557 - 2561) โดยไม่มีข้อมูลซ้ำซ้อนกันตลอดช่วงการศึกษา จำนวน 4,077 คน เป็นจำแนกตามช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 2,410 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 1,480 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 187 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการสมัครงานในหมวดผู้มีทักษะ และความเชี่ยวชาญในหมวดอาชีพ 1 - 4 แผนภูมิที่ 38 จำนวนผู้สมัครงาน และการบรรจงาน จำแนกตามช่วงอายุ และหมวดอาชีพ



1.2 ผู้ได้รับการบรรจุนานในช่วง 5 ปี (2557 – 2561) โดยไม่มีข้อมูลซ้ำซ้อนกันตลอดช่วงการศึกษา พบว่า ผู้ได้รับการบรรจุนาน จำนวน 2,942 คน เป็นจำแนกตามช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 1,786 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 716 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 440 คน ระดับการศึกษาของผู้ได้รับการบรรจุนานสอดคล้องกับผู้สมัครที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา และหมวดอาชีพ 1-4 เช่นเดียวกันกับผู้สมัครงาน

1.3 ด้านความต้องการแรงงาน ณ ปัจจุบัน (ม.ค. - พ.ค. 62) พบว่าความต้องการจะอยู่ในหมวดอาชีพกลุ่มอาชีพงานพื้นฐานมากกว่าจะพบกลุ่มที่มีการใช้ทักษะสูง

### แผนภูมิที่ 39 ความต้องการแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพ



## 2. ผลการประเมินสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

2.1 ผู้ที่เข้ารับการประเมินทดสอบสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ณ ปัจจุบันมีจำนวน 58,588 คน โดยเข้ามาทดสอบใน 34 กลุ่มสาขาอาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน (ด้านทักษะดิจิทัล) โดยมีสาขาอาชีพ 5 ลำดับแรก ได้แก่ สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ 17,829 คน สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ 9,519 คน มาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน 6,724 คน สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ 3,668 คน และสาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย 3,465 คน

2.2 ผู้ที่อายุ 45 ปีขึ้นไปที่ได้เข้ารับการทดสอบสมรรถนะจำนวนทั้งสิ้น 12,360 คน โดย 5 ลำดับแรกที่เข้ารับการทดสอบมากที่สุด ได้แก่ สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาวิชาชีพขนส่ง ชุมชน สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย มาตรฐานสมรรถนะหลักในการทำงาน (ทักษะด้านดิจิทัล)

2.3 อาชีพที่ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพได้โดยส่วนใหญ่เป็นงานการดูแลเด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ขับรถยนต์ ช่างตัดผม งานด้านตัวแทนซื้อขาย งานด้านรักษาความปลอดภัย ผู้ปรุงอาหาร เป็นต้น

## 3. ผลการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

3.1 ผู้ทำแบบทดสอบมีจำนวนทั้งสิ้น 167 คน จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 52 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 73 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน

3.2 หากพิจารณาตามเพศ พบว่าเพศชาย จำนวน 51 คน ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 18 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 24 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน เพศหญิง จำนวน 116 คน ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 34 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 49 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน

3.3 ระดับการศึกษาของผู้ทำแบบทดสอบจำนวนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มระดับปริญญาตรี และสูงกว่า จำนวน 76 คน รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 52 คน ระดับมัธยมศึกษา 25 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 14 คน

3.4 หมวดอาชีพของผู้ที่ทำแบบทดสอบ จำนวนมากที่สุดในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 42 คน รองลงมาหมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 30 คน หมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 13 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 19 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 14 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 10 คน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 3 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 3 คน หมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 1 คน และไม่ระบุ จำนวน 17 คน

3.5 ผลการทดสอบแบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อการเลือกอาชีพ บุคลิกภาพ 28 แบบ จากผู้ทดสอบ 163 คน แผลผลได้ครบถ้วน 159 คน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพ 6 ประเภทแรก ได้แก่ นิยมความจริง ชอบค้นหา ใฝ่ศิลปะ ชอบสังคม คล่องแคล่วว่องไว และอนุรักษ์นิยม โดยมีอาชีพที่สอดคล้อง เช่น ผู้จัดการฝ่ายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ สถาปนิกภูมิทัศน์ , ภูมิสถาปนิก ผู้ช่วยนักสถิติ พนักงานต้อนรับ (สถานพยาบาล) ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ตกแต่งสวน ; ผู้ออกแบบจัดสวน ช่างเทคนิคอากาศยาน เป็นต้น

#### 4. ผลการทดสอบแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

4.1 ผู้ทำแบบทดสอบมีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 24 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 41 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน

4.2 หากพิจารณาตามเพศ พบว่าเพศชาย จำนวน 31 คน ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 9 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 16 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน เพศหญิง จำนวน 61 คน ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 15 คน อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 25 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

4.3 ระดับการศึกษาของผู้ทำแบบทดสอบจำนวนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มระดับปริญญาตรี และสูงกว่า จำนวน 34 คน รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 32 คน ระดับมัธยมศึกษา 20 คน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 6 คน

4.4 หมวดอาชีพของผู้ที่ทำแบบทดสอบ จำนวนมากที่สุดในหมวดที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำนวน 26 คน รองลงมาหมวดที่ 1 ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำนวน 14 คน หมวดที่ 3 ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 คน หมวดที่ 5 พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 13 คน หมวดที่ 4 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน หมวดที่ 9 อาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 9 คน หมวดที่ 7 ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 3 คน หมวดที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง จำนวน 2 คน และหมวดที่ 8 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำนวน 2 คน

## 5. ความสอดคล้องของแบบประเมินกับผลลัพธ์ในตลาดแรงงาน

### 5.1 ความสอดคล้องระหว่างอาชีพปัจจุบัน และอาชีพที่มีความสนใจ

5.1.1 ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 76 คน มีความสอดคล้องจำนวน 31 คน เป็นเพศชาย 10 คน เพศหญิง 21 คน ไม่สอดคล้อง 33 คน เพศชาย 8 คน เพศหญิง 25 คน และไม่สามารถสรุปได้เพราะอาชีพที่ระบุมาไม่ชัดเจน จำนวน 12 คน เป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 4 คน ที่ให้ข้อมูลความสอดคล้องระหว่างอาชีพปัจจุบันกับอาชีพที่มีสนใจ

### 5.2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

5.2.1 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 167 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 35 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 106 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 26 คน

5.2.2 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 167 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 37 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 103 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 27 คน

### 5.3 แบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

5.3.1 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 92 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 23 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 59 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 10 คน

5.3.2 ความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง ผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด 92 คน ได้ผลลัพธ์สอดคล้อง จำนวน 21 คน ไม่สอดคล้อง จำนวน 60 คน และไม่สามารถสรุปได้ จำนวน 11 คน

## 6. เปรียบเทียบผลของแบบทดสอบ

จำนวนผู้ทดสอบแบบประเมินครบทั้ง 2 ชนิดมีจำนวน 86 คน เป็นเพศชาย 29 คน เพศหญิง 57 คน พบว่า ผลลัพธ์เฉพาะของแบบ 1 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานจริง จำนวน 17 คน ผลลัพธ์เฉพาะแบบ 2 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานจริง 16 คน โดยทั้งสองแบบให้ผลลัพธ์ตรงกับตำแหน่งงานจริง จำนวน 8 คน และให้ผลไม่ตรงกับความจริง 37 คน และสรุปผลไม่ได้ 8 คน เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานไม่ครบถ้วน

การทดสอบผลลัพธ์กับตำแหน่งงานที่คาดหวัง พบว่า ให้ผลที่ใกล้เคียงกัน ผลลัพธ์เฉพาะของแบบ 1 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง จำนวน 17 คน ผลลัพธ์เฉพาะแบบ 2 ให้ผลตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง 16 คน โดยทั้งสองแบบให้ผลลัพธ์ตรงกับตำแหน่งงานที่คาดหวัง จำนวน 8 คน และให้ผลไม่ตรงกับความจริง 37 คน และสรุปผลไม่ได้ 8 คน เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานไม่ครบถ้วน

## 7. การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในปัจจุบันและทิศทางอนาคต

ในปี 2562 กระทรวงแรงงานได้กำหนด Agenda Based : ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายผู้สูงอายุให้ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานและมีรายได้ 100,000 คน (แรงงานสูงอายุในระบบ 20,000 คน แรงงานสูงอายุนอกระบบ 80,000 คน) ผ่านมาตรการส่งเสริมที่สำคัญของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1) กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง Part-Time สำหรับผู้สูงอายุ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม 2562 (จ่ายค่าตอบแทนชั่วโมงละสี่สิบบาท ระยะเวลาการทำงานไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละหกวัน)

2) ช่องทางหางานให้ทำ ผ่านศูนย์บริการจัดหางาน 87 ศูนย์ทั่วประเทศ/Smart Job Center/ผ่านตู้ Job Box

3) การฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ และฝึกทักษะออนไลน์

4) ให้ความรู้กฎหมาย/ตรวจแรงงาน/ให้ความช่วยเหลือในพื้นที่/สำรวจแรงงานสูงอายุนอกระบบ

5) การปฏิรูประบบบำนาญ ได้แก่ การปรับสูตรการคำนวณบำนาญ การประกันเงินบำนาญขั้นต่ำ (กรณีเสียชีวิตภายใน 5 ปี) ผู้รับบำนาญทำงานต่อได้สิทธิประโยชน์ 3 กรณี (เจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย) และการขยายอายุการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 (ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป)

6) การทำบันทึกความตกลง (MOU) กับภาคเอกชนในการส่งเสริมจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ หน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง โดยจ้างงานผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทำงานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรืองานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ

7) มีตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ จำนวน 17,151 อัตรา เช่น แรงงานด้านการผลิตแม่บ้าน พนักงานดูแลความปลอดภัย พนักงานบริการลูกค้า พนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานเก็บเงิน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอนอื่น ๆ เป็นต้น (ข้อมูลกรมการจัดหางาน ณ วันที่ 26 เมษายน 2562)

### 3. อภิปรายผล

3.1 จากข้อมูลการให้บริการจัดหางานแสดงให้เห็นว่า ความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษานั้นเกิดปัญหานี้ค่อนข้างมาก จากข้อมูลในอดีตผู้สมัครงานและการบรรจุงานพบจำนวนมากในหมวดอาชีพ 1 – 5 ซึ่งจัดเป็นกลุ่มแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ในขณะที่เมื่อมาพิจารณาข้อมูลตำแหน่งงานว่างในปัจจุบันกลับพบว่าต้องการจ้างแรงงานกลุ่มนี้อยู่ในหมวดอาชีพ 5 – 9 ซึ่งหมายถึงต้องการแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก ตลาดแรงงานจะเกิดความไม่สอดคล้องทั้งสองด้านคือแรงงานฝีมือจะว่างงาน แต่แรงงานไร้ฝีมือจะขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นความต้องการแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุควรพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครงาน และการให้คุณค่ากับประสบการณ์ที่สั่งสมมา

3.2 ผลจากการทดสอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ สะท้อนกำลังแรงงานในกลุ่มที่กำลังเป็นผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุจะอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าจะเป็นบุคลิกภาพที่จะสามารถต่อยอดในการสร้างผู้ประกอบการ หรือทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หากจะใช้ประโยชน์จากบุคลิกภาพลักษณะแบบนี้ การส่งเสริมงานด้านภาคบริการจะมีโอกาสมากที่สุด และก้อยู่ในอุตสาหกรรมที่เป็นโอกาสของการพัฒนาประเทศ เช่น การศึกษา การท่องเที่ยว เป็นต้น

3.3 ข้อสังเกตที่ได้จากผลลัพธ์ของแบบทดสอบทั้ง 2 ประเภทพบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ไม่ตรงกับสิ่งที่ตนเองสนใจ ซึ่งเป็นลักษณะของตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งงานที่สนใจ ซึ่งอาจเป็นผลของการสะสมประสบการณ์ในการทำงานมาจนได้รับผิดชอบในหน้าที่ระดับสูง ส่วนกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าเป็นกลุ่มที่มีผลการทดสอบสอดคล้องทั้งงานที่ทำอยู่ และงานที่คาดหวัง ด้วยปัจจัยด้านการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระดับสูงขึ้นมีผลต่อการเพิ่มโอกาสในการเลือกการประกอบอาชีพที่จะตรงกับความรู้และทักษะของแรงงานกลุ่มนี้

3.4 ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบทั้ง 2 แบบนั้นให้ผลลัพธ์ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่การระบอบอาชีพที่เหมาะสมได้ แต่ความแม่นยำนั้นขึ้นกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะการวัดความสอดคล้องกับงานที่ทำในปัจจุบันนั้น สำหรับคนที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน อาจจะไม่อธิบายไม่ได้

เพราะอาชีพที่ทำมานานหลายปี ความรู้ ประสบการณ์ในงานมีความสำคัญมากกว่างานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และการใช้แบบทดสอบที่เอาบุคลิกภาพมาใช้ไม่สามารถจะให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานกลุ่มนี้ ควรไปเน้นการทดสอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และการยกระดับทักษะฝีมือจะเหมาะสมมากกว่า

3.5 ประเด็นการศึกษาที่ตั้งไว้ว่ามีความจำเป็นในการประเมินความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุหรือไม่นั้น หากมองที่เครื่องมือและประโยชน์จากการใช้งาน สามารถสรุปได้ว่าจำเป็นอย่างยิ่ง และควรจะเป็นทุกคนที่ได้รับการทดสอบ การเริ่มทำความรู้จักอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเร็วที่สุด จะช่วยเพิ่มโอกาสการเลือกงานที่จะสร้างอนาคต และลดปัญหาความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงานอีกทางหนึ่งด้วย

## 4. ข้อเสนอแนะ

### 4.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

- 1) การส่งเสริมการจัดทำแบบทดสอบกับประชาชนทุกกลุ่มเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานต้องร่วมกันทั้งภาคการศึกษา และหน่วยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2) ผลของการประเมินบุคลิกภาพที่เชื่อมโยงไปถึงการประกอบอาชีพ สะท้อนกำลังแรงงานในอนาคต ดังนั้นการกำหนดลักษณะกำลังคนที่ต้องการควรไปเพิ่มในกลุ่มที่ยังมีจำนวนน้อยให้มีเพิ่มมากขึ้น หรือการปรับจำนวนของกลุ่มที่มีมากให้มาอยู่ในกลุ่มที่ต้องการได้
- 3) การจัดทำระบบข้อมูลที่เชื่อมโยงทั้งระบบตั้งแต่การให้ข้อมูลตลาดแรงงาน การทดสอบความถนัดทางอาชีพ การแนะแนวการศึกษา และการบริการจัดหางานที่ครบถ้วน

### 4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรเป็นลักษณะให้กำลังแรงงานเป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงาน เพราะการสร้างงานที่รองรับผู้สูงอายุที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดต้องต่อยอดความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น
- 2) การส่งเสริมให้สถานประกอบการขยายโอกาสการจ้างงานให้แรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยการจ้างงานต่อเนื่อง ถ้ายังสามารถทำงานได้ หรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time job)
- 3) การแบ่งงานออกเป็นช่วง เป็นชิ้นงาน หรือการแบ่งขั้นตอนในการทำงานให้สามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้ เช่น การรับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำวัตถุดิบที่บริษัทเตรียมไว้ไปประกอบ และนำมาส่ง เพื่อไปสู่กระบวนการต่อไป
- 4) การพิจารณางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ควรพิจารณาควบคู่กับงานที่จะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ซึ่งควรจะให้มีการจ้างงานควบคู่ไปกับเทคโนโลยีที่เข้ามาเพิ่มเติมแบบค่อยเป็นค่อยไป
- 5) การสร้างงานที่เน้นคุณสมบัติตามพื้นฐานหลักของแรงงานสูงวัย โดยเริ่มจากภาครัฐเป็นผู้จ้างงานประเภทนี้ เช่น เงินสนับสนุนย่ำตายายในการเลี้ยงหลานของครอบครัวตนเองเพราะพ่อแม่ต้องทำงานกันทั้งคู่ การจ้างผู้สูงอายุในสถานดูแลเด็กและผู้ป่วย งานด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร งานด้านการสอน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝีมือ เป็นต้น

#### 4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาในครั้งต่อไปควรพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีการทำแบบทดสอบก่อนเข้ามาสู่ตลาดแรงงานว่าได้ผลลัพธ์แบบใด
- 2) แนวทางการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพทางอาชีพที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ วิทยาลัยประชากรศาสตร์. (2559). **แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะ ที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2563)**. ค้นเมื่อ วันที่ 11 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.chula.ac.th/impact/3884/>.
- บุญเต็ม พันรอบ. (มมป.). **การคัดเลือกและบรรจุบุคลากร**. ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 จาก <https://www.panrob.com/images/course/210221/210221-2552-00-05-selection-and-placement.pdf>.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2557). **เครื่องมือการประเมิน Competency ของผู้สมัครงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2562 จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/facebook-%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%A%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%99>.
- ศิริศักดิ์ สุรวัดนพงษ์. (2543). “**ผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อการจ้างงานของสถาปนิกในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่**.” ปริญญาโท ศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์. (2561). **แรงงานสูงอายุอย่างไร โดยสรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์**. ค้นเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2562 จาก [https://www.matichon.co.th/columnists/news\\_1174710](https://www.matichon.co.th/columnists/news_1174710).
- สาระดีดี.คอม. (2562). **Baby Boomer Generation: Gen B**. ค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562 จาก [http://www.saradd.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=228:baby-boomer-generation-gen-b-&catid=25:the-project&Itemid=72](http://www.saradd.com/index.php?option=com_content&view=article&id=228:baby-boomer-generation-gen-b-&catid=25:the-project&Itemid=72).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2561**. ค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/การทำงานของผู้สูงอายุ/2561/สรุปผลที่สำคัญ61.pdf>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามอายุ เพศ และจังหวัด พ.ศ. 2560**. ค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **จำนวนและอัตราผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2551 - 2561**. ค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault\\_Final.aspx?catid=6](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=6).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ประมาณการประชากร จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2553 - 2583**. ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2562 จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault\\_Final.aspx?catid=1](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatSubDefault_Final.aspx?catid=1).
- อนันต์ อนันตกุล. (2560). **สังคมสูงวัย...ความท้าทายประเทศไทย**. เสนอที่ประชุมราชบัณฑิต และภาคีสมาชิกสำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา. ค้นเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2562 จาก <http://www.royin.go.th/wp-content/uploads/2017/12/สังคมสูงวัย3.pdf>.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- อดุลย์ศักดิ์ เทียวตระกูล. (2542). “ปัจจัยที่กำหนดภาวะการมีงานทำในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ: กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”. ปรินญาณิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสรา ดิสรเตตวิวัฒน์. (2553). 8 ปัจจัยหลักในการคัดเลือก “ผู้สมัครงาน”. ค้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.csrgroup.co.th/hr-tips/voice-of-hr-article-th/8-keys-to-choose-candidate/>.
- Department for Work and Pensions. (2017). **Fuller Working Lives A Partnership Approach**. Retrieved April 26, 2019, from [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/587654/fuller-working-lives-a-partnership-approach.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/587654/fuller-working-lives-a-partnership-approach.pdf).
- Kerry Hannon. (2015). **Retiring: Older Job Seeker Find Ways to Avoid Age Bias**. Retrieved April 26, 2019, from <https://www.nytimes.com/2015/01/17/your-money/older-job-seekers-finds-ways-to-avoid-age-bias.html>

ภาคผนวก



## แบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ลิขสิทธิ์กรมการจัดหางาน ใช้เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ห้ามคัดลอกก่อนได้รับอนุญาต

## แบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสนใจในอาชีพ

คำสั่ง ในแต่ละข้อให้ทำเครื่องหมายวงกลมที่

L ถ้าท่านชอบกิจกรรมนั้น      ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ      D ถ้าท่านไม่ชอบ

ข้อที่	กิจกรรม	L คือ ชอบ			? คือ ไม่แน่ใจ			D คือ ไม่ชอบ		
1	สร้างตู้เก็บของในห้องครัว	L	?	D						
2	พัฒนยาตัวใหม่		L	?	D					
3	เขียนหนังสือหรือบทละคร			L	?	D				
4	สอนผู้อื่นให้ออกกำลังกายเป็นประจำ				L	?	D			
5	ซื้อขายหุ้น					L	?	D		
6	ทำตารางด้วยโปรแกรมสเปรดชีต						L	?	D	
7	ก่ออิฐหรือปูกระเบื้อง	L	?	D						
8	ศึกษาวิธีลดมลพิษในน้ำ		L	?	D					
9	เล่นเครื่องดนตรี			L	?	D				
10	ช่วยคนที่มีปัญหาทางอารมณ์					L	?	D		
11	บริหารร้านค้าปลีก					L	?	D		
12	อ่านตรวจทานพิสูจน์อักษร						L	?	D	
13	ซ่อมเครื่องใช้ในบ้าน	L	?	D						
14	ทำการทดลองทางเคมี		L	?	D					
15	แต่งเพลง			L	?	D				
16	ให้คำแนะนำอาชีพแก่ผู้อื่น					L	?	D		
17	เปิดร้านเสริมสวยหรือร้านตัดผม					L	?	D		
18	ติดตั้งซอฟต์แวร์บนคอมพิวเตอร์						L	?	D	
19	เพาะพันธุ์ปลา	L	?	D						
20	ศึกษาการเคลื่อนที่ของดาวเคราะห์		L	?	D					
21	วาดภาพ			L	?	D				
22	ทำกายภาพบำบัดให้ผู้อื่น					L	?	D		
23	บริการแผนกแผนกหนึ่งของบริษัท					L	?	D		
24	ใช้เครื่องคิดเลข						L	?	D	
25	ประกอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์	L	?	D						
26	ตรวจผลเลือดด้วยกล้องจุลทรรศน์		L	?	D					
27	สร้างสเปเชียลเอฟเฟคส์สำหรับภาพยนตร์			L	?	D				
28	เป็นอาสาสมัครให้องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร					L	?	D		
29	เริ่มต้นทำธุรกิจของตัวเอง					L	?	D		
30	จัดส่งสินค้าและรับใบบันทึก						L	?	D	

31	ขับรถส่งพัสดุไปตามสำนักงานและบ้านเรือน	L	?	D					
32	สืบสวนหาสาเหตุของเพลิงไหม้		L	?	D				
33	ทำฉากประกอบละครเวที			L	?	D			
34	สอนเด็กให้เล่นกีฬา				L	?	D		
35	เจรจาต่อรองทางธุรกิจ					L	?	D	
36	คำนวณค่าจ้างของพนักงาน						L	?	D
37	ทดสอบคุณภาพของสินค้าก่อนส่งสินค้า	L	?	D					
38	พัฒนาวิธีที่แม่นยำกว่าเดิมในการพยากรณ์อากาศ		L	?	D				
39	เขียนบทภาพยนตร์หรือละครทีวี			L	?	D			
40	สอนภาษาใบ้ให้ผู้พิการทางการได้ยิน				L	?	D		
41	เป็นตัวแทนไปขึ้นศาลให้ลูกค้า					L	?	D	
42	จัดทำวัสดุคงคลังด้วยแท็บเล็ต						L	?	D
43	ซ่อมและติดตั้งลูกบิดกุญแจ	L	?	D					
44	ทำงานในห้องแล็บทางชีววิทยา		L	?	D				
45	เดินตามจังหวะเพลง			L	?	D			
46	จัดกลุ่มกิจกรรมบำบัดให้ผู้ป่วย				L	?	D		
47	ทำการตลาดให้เสื้อผ้าใหม่					L	?	D	
48	บันทึกการชำระเงินค่าเช่า						L	?	D
49	ติดตั้งและเดินเครื่องจักรเพื่อผลิตสินค้า	L	?	D					
50	คิดค้นสิ่งที่จะให้ความหวานแทนน้ำตาล		L	?	D				
51	ร้องเพลงในวงดนตรี			L	?	D			
52	ดูแลเด็กที่ศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน				L	?	D		
53	ขายของในห้างสรรพสินค้า					L	?	D	
54	เก็บบันทึกข้อมูลสินค้าคงคลัง						L	?	D
55	ดับไฟป่า	L	?	D					
56	ทำการทดสอบในห้องแล็บเพื่อตรวจโรค		L	?	D				
57	ตัดต่อภาพยนตร์			L	?	D			
58	สอนหนังสือเด็กนักเรียนมัธยม				L	?	D		
59	บริหารร้านขายเสื้อผ้า					L	?	D	
60	คัดแยกจดหมาย ประทับตรา รอส่งออก						L	?	D
	สำหรับเจ้าหน้าที่รวมคะแนน								
		R	I	A	S	E	C		

## การรวมคะแนน

- ให้รวมคะแนนในแต่ละคอลัมน์ R, I, A, S, E, C ถ้าเลือก L ได้ 1 คะแนน ถ้าเลือก ? หรือ D ไม่ได้คะแนน
- คะแนนในแต่ละคอลัมน์จะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 คะแนน แสดงถึงความโดดเด่นของบุคลิกภาพในด้านนั้น

## ความสนใจในอาชีพ 6 แบบ

**R (Realistic)** บุคลิกแบบจริงจังไม่คิดฝัน ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พละกำลัง ชอบทำงานกลางแจ้ง ไม่ชอบเข้าสังคม จิตใจเด็ดเดี่ยว ขาดทักษะในการพูด ในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ไม่ชอบเป็นจุดสนใจของผู้อื่น มีค่านิยมทางการเมืองเศรษฐกิจแบบมีระเบียบแบบแผน

**I (Investigative)** บุคลิกแบบที่ต้องใช้ไหวพริบปัญญาและความคิด ชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ ขบคิดปัญหา แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ชอบใฝ่หาความรู้ ชอบทำงานสลับซับซ้อน ไม่ติดประเพณีนิยม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ชอบเอาอย่างใคร เอาใจใส่งานดี

**S (Social)** บุคลิกที่ชอบการสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ชอบติดต่อกับคน ชอบสนทนา ชอบให้ความรู้ สอนผู้อื่น มีทักษะด้านการพูดและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการความสนใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความรู้สึก หลีกเลี้ยงงานที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์หรือวิทยาศาสตร์

**C (Conventional)** บุคลิกที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน ชอบปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผน ยึดถือประเพณี ชอบทำงานที่กำหนดโครงสร้างไว้แล้วอย่างตีมากกว่าการริเริ่มด้วยตัวเอง เป็นพวกวัตถุนิยมและเจ้าระเบียบ ไม่ยืดหยุ่น ชอบเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ชอบเลียนแบบ เป็นผู้ตาม ชอบงานที่เกี่ยวกับการพูดและตัวเลขที่ได้วางระบบไว้

**E (Enterprising)** บุคลิกแบบกล้าคิดกล้าทำ มีทักษะในการพูดเพื่อขาย มีลักษณะของความเป็นผู้นำ ชอบงานสังคม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าโต้แย้ง กล้าได้ กล้าเสีย มีความสนใจอย่างยิ่งต่ออำนาจและสถานภาพ มักหลีกเลี้ยงสภาพการณ์ที่ต้องใช้กำลังทางปัญญาอันยาวนาน ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นระเบียบแบบแผน

**A (Artistic)** บุคลิกแบบมีศิลปะ ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับนามธรรม เป็นอิสระ รักความงาม อุดมคติสูง ชอบใช้ชีวิตและกิจกรรมแบบตามลำพัง มักหมกมุ่นกับความคิดของตนเอง ไม่ค่อยควบคุมตนเอง มักทำตามใจที่ตนปรารถนา ชอบศิลปะ ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม หลีกเลี้ยงงาน ประเภทใช้แบบแผน

คำแนะนำในการทำแบบทดสอบหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคุณ

1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 40 ข้อ แต่ละข้อจะแบ่งแยกตามคุณสมบัติ หรือทักษะที่แตกต่างกัน
2. ทำเครื่องหมาย / หรือ x ในช่อง  เพียงแค่ช่องเดียวเท่านั้นในแต่ละข้อ
3. ระดับความรู้ ความสามารถแต่ละข้อจะไล่ระดับจาก 1.พื้นฐาน ไปถึงระดับ 5. เชี่ยวชาญ
4. คำแนะนำระดับทักษะเป็นแค่ตัวอย่างเพื่อให้ถึงระดับความรู้ ความสามารถ โดยระดับ 2 หมายถึงมีความรู้มากกว่าระดับ 1 แต่ไม่ถึงระดับ 3 เช่นเดียวกับระดับ 4 หมายถึงมีความรู้มากกว่าระดับ 3 แต่ไม่ถึงระดับ 5

แบบทดสอบเพื่อค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ประเภททักษะ	1. พื้นฐาน	2. ทัวไป	3. มีความรู้	4. ขั้นสูง	5. เชี่ยวชาญ
1. ด้านการจัดการ	<input type="checkbox"/> สามารถจัดการตาราง เวลาการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ควบคุมโครงการและ ดำเนินการตามเวลา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> บริหารบริษัทมูลค่า 300 ล้านบาท
2. ด้านชีววิทยา	<input type="checkbox"/> ดูแลสัตว์เลี้ยงได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ศึกษาผลกระทบของมลพิษ กับพืช	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถระบุไวรัสตัวใหม่ได้
3. ด้านการเคลื่อนไหว ร่างกาย	<input type="checkbox"/> สามารถขึ้นและลงรถได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ว่ายน้ำ หรือเล่นกีฬาได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถรำไทยได้
4. ด้านการก่อสร้าง	<input type="checkbox"/> แขวนภาพบนผนังได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ซ่อมท่อประปารั่วได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สร้างบ้านได้
5. ด้านเคมี	<input type="checkbox"/> สามารถใช้สารเคมีได้อย่าง ปลอดภัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถทำน้ำให้สะอาดด้วย คลอรีน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถพัฒนาสูตรเคมีทำความ สะอาดอย่างปลอดภัย
6. ด้านงานเสมียน	<input type="checkbox"/> จัดรูปแบบเอกสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พิมพ์ดีดได้ 30 คำต่อนาที	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ออกแบบระบบจัดเก็บเอกสาร ออนไลน์
7. ด้านการแก้ปัญหา	<input type="checkbox"/> จัดการอุปกรณ์ที่ใช้กับงานบ้าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดการพื้นที่ใช้สอยและ อุปกรณ์ต่างๆของสำนักงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พัฒนาแผนการจัดการภัยพิบัติ
8. ด้านคอมพิวเตอร์และ อิเล็กทรอนิกส์	<input type="checkbox"/> เปิดโปรแกรมในคอมพิวเตอร์ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถใช้โปรแกรม Words	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สร้างโปรแกรมค้นหาไวรัส คอมพิวเตอร์
9. ด้านบริการลูกค้า	<input type="checkbox"/> แนะนำการใช้เครื่องซักผ้าหยอด เหรียญได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ควบคุมศูนย์เลี้ยงเด็กขนาด 10 คน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วางแผนจัดการกรณีข้อมูลลูกค้าหลุด ออกไป
10. ด้านเศรษฐกิจและ การเงิน	<input type="checkbox"/> ตอบคำถามเรื่องใบเสร็จได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พัฒนาแผนการลงทุนให้ลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> คาดการณ์ด้านการเงินให้บริษัท ขนาดใหญ่

เอกสารนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินทักษะของผู้สูงอายุ โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น

แบบทดสอบเพื่อค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ประเภททักษะ	1. พื้นฐาน	2. ทัวไป	3. มีความรู้	4. ชั้นสูง	5. เชี่ยวชาญ
11. ด้านศิลปะ	<input type="checkbox"/> ดูคอนเสิร์ต ดูการแสดงต่าง ๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เล่นเป็นตัวประกอบในโรงละคร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถสอนทฤษฎีทางศิลปะ
12. ด้านภาษาต่างประเทศ	<input type="checkbox"/> รู้จักใช้คำว่า “กรุณา” และ “ขอบคุณ”	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วิจารณ์หนังสือ
13. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	<input type="checkbox"/> สอบถามความพึงพอใจของลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดการการเดินทางให้ลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> กำกับการปฏิบัติการในพื้นที่ภัยพิบัติ
14. ด้านการสอนงาน	<input type="checkbox"/> สาธิตการเล่นเกม หรือกีฬาได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สอนการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สาธิตการผ่าตัดกับนักเรียนแพทย์
15. ด้านการจัดการการเงิน	<input type="checkbox"/> บันทึกข้อมูลการจัดซื้อสินค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดเตรียมและบริหารงบประมาณโครงการระยะสั้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ประมาณการงบรายปีของบริษัทขนาดใหญ่
16. ด้านการคำนวณ	<input type="checkbox"/> บวกตัวเลขได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> คำนวณพื้นที่บ้านได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> แก้สมการที่ซับซ้อนได้
17. ด้านช่าง	<input type="checkbox"/> เปลี่ยนถ่านเครื่องใช้ไฟฟ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ปรับปรุงระบบท่อประปาได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ปรับแต่งเครื่องยนต์เครื่องบินได้
18. ด้านการแพทย์	<input type="checkbox"/> รักษาบาดแผล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> อุดฟันผู้ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สามารถผ่าตัดหัวใจได้
19. ด้านความจำ	<input type="checkbox"/> จำสายรถเมล์ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ระบุชื่อ 5 คนที่เพิ่งเจอได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จดจำสมการที่ซับซ้อนได้
20. ด้านการติดตามตรวจสอบ	<input type="checkbox"/> ตรวจคำผิดคำถูกได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดการประชุมทีมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วัดผลและวางแผนเพิ่มเป้ากำไรได้
21. ด้านการเจรจา	<input type="checkbox"/> นำเสนอตารางการทำงานใหม่ให้หัวหน้างาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ทำสัญญาซื้อขายกับลูกค้าตามราคาที่เรากำหนดได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> นักการทูตเจรจาสัญญากับต่างประเทศ
22. ด้านการวิเคราะห์การทำงาน	<input type="checkbox"/> การเลือกใช้อุปกรณ์สำนักงานได้ตรงกับงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> นำเสนอปรับปรุงโปรแกรมที่ผู้ใช้จะสะดวกมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ระบุสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาระบบการผลิตแบบใหม่

เอกสารนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินทักษะของผู้สูงอายุ โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น

แบบทดสอบเพื่อค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ประเภททักษะ	1. พื้นฐาน	2. ทัวไป	3. มีความรู้	4. ชั้นสูง	5. เชี่ยวชาญ
23. ด้านบริหารงานบุคคล	<input type="checkbox"/> กรอกใบเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สัมภาษณ์ผู้สมัครงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ออกแบบระบบบริหารบุคคลให้กับบริษัทขนาดใหญ่
24. ด้านการผลิต	<input type="checkbox"/> สามารถบรรจุผลิตภัณฑ์ใส่กล่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ควบคุมการทำงานในสายการผลิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ดูแลศูนย์กระจายสินค้าขนาดใหญ่
25. ด้านการเขียนโปรแกรม	<input type="checkbox"/> สร้างตารางใน excel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เขียนคำสั่งในการดึงข้อมูล	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เขียนโปรแกรมในการหาข้อมูลความน่าจะเป็น
26. ด้านจิตวิทยา	<input type="checkbox"/> คอยสังเกตเด็กในสนามเด็กเล่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เข้าใจผลการตอบสนองของมนุษย์ต่อสารเสพติด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> รักษาผู้ป่วยทางจิตขั้นรุนแรง
27. ด้านความปลอดภัยสาธารณะ	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ตรวจสอบอาคารให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> บังคับบัญชาการปฏิบัติการของกำลังพล
28. ด้านการควบคุมคุณภาพ	<input type="checkbox"/> เปรียบเทียบสองวิธีการในการผลิตสินค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ประเมินชิ้นส่วนสินค้าแบบใหม่ให้มีความทนทานมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วางแผนและทำการทดสอบโปรแกรมคอมพิวเตอร์แบบใหม่
29. ด้านการซ่อมแซม	<input type="checkbox"/> ขันน็อตบานพับประตูให้ใช้งานได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เปลี่ยนระบบไฟฟ้าได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ซ่อมแซมโครงสร้างที่เสียหายจากแผ่นดินไหว
30. ด้านการขายและการตลาด	<input type="checkbox"/> ขายขนมตามร้านค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ติดต่อลูกค้าตามรายชื่อเพื่อแนะนำสินค้าใหม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พัฒนาแผนการตลาดให้กับบริษัทขนาดใหญ่
31. ด้านวิทยาศาสตร์	<input type="checkbox"/> ดูแลต้นไม้ในบริเวณบ้าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ทดสอบผลิตภัณฑ์ให้เข้าตามมาตรฐานความปลอดภัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วิเคราะห์การออกแบบเครื่องบินตามหลักอากาศพลศาสตร์
32. ด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	<input type="checkbox"/> ระบุความแตกต่างของสองวัฒนธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เขียนบทความความแตกต่างด้านวัฒนธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พัฒนาทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาอารยธรรม

เอกสารนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินทักษะของผู้สูงอายุ โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น

แบบทดสอบเพื่อค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ประเภททักษะ	1. พื้นฐาน	2. ทัวไป	3. มีความรู้	4. ชั้นสูง	5. เชี่ยวชาญ
33. ด้านการสื่อสาร	<input type="checkbox"/> ทักทายลูกค้าได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> สัมภาษณ์ผู้สมัครงานเพื่อให้ ได้ข้อมูลประวัติส่วนตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ให้การในชั้นศาลได้ก่อนถึงการตัดสิน
34. ด้านการวิเคราะห์ระบบ	<input type="checkbox"/> จัดการการทำงานในกรณีทีมงาน ขาดหายไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> วิเคราะห์ผลกระทบของ อุปกรณ์ใหม่ที่จะส่งผลกระทบต่อ ผลิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ระบุผลกระทบจากมาตรการภาษีที่ เปลี่ยนแปลงไปต่ออุตสาหกรรมอื่นๆ
35. ด้านการสอนและ ออกแบบหลักสูตร	<input type="checkbox"/> สอนพนักงานให้ใช้เครื่องตอก บัตร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> นำในการประชุมพัฒนา คุณภาพงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ออกแบบหลักสูตรอบรมพนักงาน ใหม่
36. ด้านสื่อสารโทรคมนาคม	<input type="checkbox"/> ใช้โทรศัพท์ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ติดตั้งงานรับสัญญาณ ดาวเทียมเป็น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> พัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร
37. ด้านการให้คำปรึกษา	<input type="checkbox"/> แสดงความเห็นนอกเหนือผู้ที่ไม่ รู้จัก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ให้คำปรึกษากับผู้ว่างงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ควบคุมดูแลผู้ให้คำปรึกษา
38. ด้านการบริหารเวลา	<input type="checkbox"/> ประชุมประจำเดือนได้ตรงตาม กำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดสรรเวลาทำงานให้ พนักงานตามโครงการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> จัดสรรเวลานักวิทยาศาสตร์ให้ร่วม ทำงานโครงการที่หลากหลาย
39. ด้านการแก้ไขเครื่องมือ อุปกรณ์	<input type="checkbox"/> ระบุปัญหาภายนอกของ เครื่องจักร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ระบุวงจรไฟฟ้าที่ขัดข้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> คาดการณ์จุดบกพร่องที่จะเกิดใน อนาคต
40. ด้านการเขียน	<input type="checkbox"/> รับสายโทรศัพท์และจดบันทึกย่อ ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เขียนบันทึกย่อการเปลี่ยน แนวการทำงานให้พนักงานได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> เขียนคู่มือการปฏิบัติงาน

