Journal of Management Science Research, Surindra Rajabhat University,
Vol.10 No.2 May – August 2026

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน

Causal Path Analysis of Cultural Capital Influencing Elderly Workforce Management in Community Enterprises

ณัชชิยา โม้ฟู[1*] และ ปิยะวรรณ คุ้มญาติ[2]
Natchiya Mofu[1*] and Piyawan Khumyat[2]

Received:
March 16th,2026

Revised:
April 22th,2026

Accepted:
August 17nd,2026

DOI:
10.65205/jmsr.2026.e285548

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน 2. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก และ 3. วิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนเชิงเกษตรในจังหวัดตากจำนวน 160 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุนทรัพยากรมนุษย์และทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านการจัดการความรู้กับแรงงานต่างวัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ทุนวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ผลการวิจัยยืนยันว่าทุนวัฒนธรรมเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากผ่านการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน

คำสำคัญ: ทุนวัฒนธรรม การบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ วิสาหกิจชุมชน

[1-2] วิชาเอกการจัดการธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
Major in Business Management, Department of Business Administration, Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna Tak
*Corresponding author, e-mail: natchiyamofu@rmutl.ac.th

Abstract

This study aimed to 1. examine the level of opinions regarding cultural capital components in strengthening community resilience 2. investigate the level of opinions on elderly workforce management components for enhancing the grassroots economy and 3. analyze the causal relationship paths of cultural capital influencing elderly workforce management in community enterprises A quantitative research design was employed The sample consisted of 160 agricultural community

enterprise entrepreneurs in Tak Province selected through purposive sampling A five point Likert scale questionnaire was used and data were analyzed using descriptive statistics and Structural Equation Modeling The findings revealed that overall opinions toward cultural capital components were at the highest level with human resource capital and cultural knowledge capital receiving the highest mean scores Likewise overall opinions on elderly workforce management components were at the highest level particularly knowledge management in an age diverse workforce The structural equation model demonstrated that cultural capital had a significant positive direct effect on elderly workforce management and the model showed a good fit with empirical data The results confirm that cultural capital functions as a structural determinant in strengthening the grassroots economy through systematic elderly workforce management in community enterprises.

Keywords: Cultural Capital, Elderly Workforce Management, Community Enterprises

บทนำ

สังคมไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีแนวโน้มประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างแรงงานและเศรษฐกิจฐานราก ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากรดังกล่าวมิได้เป็นเพียงปรากฏการณ์เชิงสถิติ หากแต่เป็นพลวัตทางสังคมที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านเชิงประชากรที่มีนัยสำคัญต่อระบบการจ้างงานในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชุมชนซึ่งเป็นฐานรากของระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น ข้อมูลจาก United Nations (2022) ชี้ให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุในระดับโลกอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ข้อมูลของ National Statistical Office (2021) ยืนยันว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว อันมีผลโดยตรงต่ออัตราการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจและโครงสร้างกำลังแรงงานในประเทศ เมื่อจำนวนแรงงานวัยทำงานลดลงและแรงงานสูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระบบการผลิตและการจ้างงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในบริบทนี้ วิสาหกิจชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการดูดซับแรงงานสูงวัยและรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและชุมชน เนื่องจากเป็นกลไกเศรษฐกิจที่มีความยืดหยุ่นสูง มีความเชื่อมโยงกับทรัพยากรในท้องถิ่น และสามารถสร้างโอกาสการมีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุได้อย่างสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ Pongsung et al. (2023) ได้สะท้อนให้เห็นว่าวิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเฉพาะในช่วงที่โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การทำความเข้าใจบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยจึงเป็นจุดตั้งต้นสำคัญในการวิเคราะห์บทบาทของวิสาหกิจชุมชนต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและการจัดการที่เหมาะสมต่อไป

สถานการณ์แรงงานสูงวัยในระดับจังหวัดสะท้อนปัญหาด้านโอกาสการจ้างงานและความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างชัดเจน โดยข้อมูลเชิงประจักษ์จาก Tak Provincial Labour Office (2023) แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดด้านตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ตลอดจนความท้าทายด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยังไม่เอื้อต่อความสามารถทางกายภาพและสุขภาวะของแรงงานสูงวัย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในกรอบการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระดับนานาชาติ พบว่า OECD (2019) ได้เสนอว่าแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของแรงงานสูงวัยในประเทศสมาชิกส่งผลให้ภาคเศรษฐกิจจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับความหลากหลายด้านอายุ โดยเน้นการออกแบบระบบงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของแรงงานทุกช่วงวัยควบคู่กันไป ขณะเดียวกัน Proust (2025) จากรายงานวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ชี้ว่าการยืดระยะเวลาการทำงานของแรงงานสูงวัยจำเป็นต้องอาศัยแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Practices) ที่เป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการออกแบบงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ (Accommodative Practices) การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้และประสบการณ์ของ

แรงงานสูงวัย (Utilization Practices) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อรักษาระดับสมรรถนะ (Maintenance Practices) และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Developmental Practices) เพื่อรักษาความสามารถในการทำงานและยืดระยะเวลาการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน เมื่อเชื่อมโยงข้อค้นพบดังกล่าวกับบริบทของจังหวัดตาก จะเห็นได้ว่าสถานการณ์แรงงานสูงวัยมิได้เป็นเพียงประเด็นด้านจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น หากแต่เป็นประเด็นเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการองค์กรและการพัฒนาศักยภาพแรงงานในระดับพื้นที่ ดังนั้น การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งปัจจัยเชิงพื้นที่ตามข้อมูลของ Tak Provincial Labour Office (2023) และกรอบแนวคิดเชิงนโยบายจาก OECD (2019) และ ILO (Proust, 2025) เพื่อสะท้อนภาพรวมของปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานสูงวัยที่มีความสอดคล้องกับบริบทเชิงโครงสร้างขององค์กรและตลาดแรงงานในระดับจังหวัดแม้งานวิจัยชี้ถึงศักยภาพผู้สูงอายุในภาคเกษตรและชุมชน โดยเฉพาะการศึกษาของ Hankittichai (2024) ที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพเกษตรกรสูงวัยในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและการพัฒนากิจกรรมการผลิตในระดับพื้นที่อย่างมีนัยสำคัญ แต่ในเชิงองค์ความรู้ยังคงปรากฏช่องว่างทางทฤษฎีและระเบียบวิธี เนื่องจากยังขาดกรอบวิเคราะห์เชิงโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์ของทุนวัฒนธรรมกับการบริหารจัดการแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบและสามารถทดสอบเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ แม้งานวิจัยระดับพื้นที่จะยืนยันบทบาทและความสามารถของผู้สูงอายุในกระบวนการผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจชุมชน แต่ยังมิได้เชื่อมโยงองค์ประกอบของทุนวัฒนธรรมกับกลไกการบริหารจัดการแรงงานสูงวัยในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สามารถอธิบายได้ผ่านโมเดลเชิงโครงสร้าง ในขณะเดียวกันงานวิจัยของ Vorraakkatham et al. (2025) ที่ศึกษาวิสาหกิจชุมชนด้านพืชสวนในประเทศไทยได้ชี้ให้เห็นว่าช่องว่างระหว่างวัย (Age Gap) ระหว่างสมาชิกในชุมชนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยปัจจัยเชิงสังคมและการจัดการมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้สูงอายุกับสมาชิกรุ่นใหม่ในชุมชน ขณะที่ Yu et al. (2021) เสนอว่าทุนทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับมูลค่าทางเศรษฐกิจในมิติของการแปลงคุณค่าทางความรู้และประสบการณ์ไปสู่ผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ ทั้งสองแนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าทุนวัฒนธรรมมิได้เป็นเพียงทรัพยากรเชิงนามธรรม หากแต่เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการและผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน ยังไม่ปรากฏกรอบวิเคราะห์ที่บูรณาการแนวคิดทุนวัฒนธรรมเข้ากับองค์ประกอบการจัดการแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบ จึงก่อให้เกิดปัญหาและความท้าทายเชิงวิชาการในการพัฒนาโมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรดังกล่าวได้อย่างชัดเจนและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ

การศึกษานี้มุ่งสร้างการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนเพื่ออธิบายบทบาทของทุนวัฒนธรรมต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในบริบทวิสาหกิจชุมชน โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของทุนวัฒนธรรมในมิติต่าง ๆ เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัย การจัดการสถานที่ทำงาน และการจัดการความรู้ระหว่างช่วงวัย อันเป็นการวางรากฐานเชิงแนวคิดสำหรับการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างในเชิงประจักษ์ เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างมีหลักฐานรองรับ ทั้งนี้ การมุ่งเน้นบทบาทของทุนวัฒนธรรมในบริบทวิสาหกิจชุมชนสะท้อนแนวคิดว่าทรัพยากรที่ฝังอยู่ในโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรม และศักยภาพของบุคคล สามารถเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในฐานะกรอบวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติทางวัฒนธรรมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับชุมชน และเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

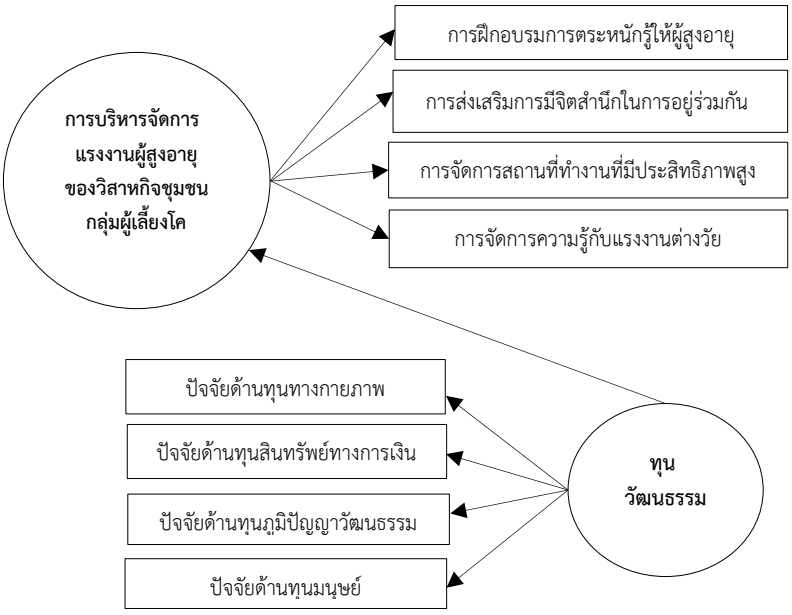
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก

3. เพื่อการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้พัฒนาจากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก และ 3. เพื่อการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน โดยกำหนดให้ทุนวัฒนธรรมเป็นตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านทุนทางกายภาพ ปัจจัยด้านทุนสินทรัพย์ทางการเงิน ปัจจัยด้านทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม และปัจจัยด้านทุนมนุษย์ ขณะที่การบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนเป็นตัวแปรตามที่ประกอบด้วยการฝึกอบรมการตระหนักรู้ให้ผู้สูงอายุ การส่งเสริมการมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน การบริหารจัดการพื้นที่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง และการจัดการความรู้กับแรงงานต่างวัย โดยกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดเพื่ออธิบายบทบาทของทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากผ่านโมเดลสมการโครงสร้างอย่างเป็นระบบ (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์และความต้องการการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้เลี้ยงโค ด้วยทุนวัฒนธรรมของอำเภอเมือง จังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ คือผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนเชิงเกษตรในจังหวัดตาก ซึ่งจากข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 พบว่ามีวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการอนุมัติการจดทะเบียนแล้วทั้งหมด 1,019 กลุ่ม (Department of Agricultural Extension, 2024) โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตสินค้าเกษตรเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายของการศึกษานี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการ

พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนเชิงเกษตรจำนวน 160 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เพียงพอต่อการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย (Hair et al., 2019) ทั้งนี้ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมด้านการผลิตสินค้าเกษตรและมีการจ้างหรือเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้เลี้ยงโค ด้วยทุนวัฒนธรรมของอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ครอบคลุมเพศ อายุ ระดับการศึกษา และข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและการบริหารจัดการในวิสาหกิจชุมชน รวม 9 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก จำนวน 20 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทุนวัฒนธรรม จำนวน 20 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงสาเหตุ 1 ข้อ แบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการทั้งในรูปแบบภาคสนามและออนไลน์โดยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัดตามแนวทางของ Creswell and Creswell (2018) ซึ่งให้ความสำคัญกับการขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ถูกเก็บรวบรวมจากผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนเชิงเกษตรจำนวน 160 คน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์และความต้องการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในพื้นที่เป้าหมายควบคู่กับการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวมุ่งเน้นความถูกต้องของข้อมูล ความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล และความเหมาะสมของบริบทการวิจัย เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความพร้อมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโมเดลสมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยประเมินความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามแนวทางของ Hair et al. (2019) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลไว้ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า CMIN-p หรือ Chi-square Probability Level ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ซึ่งจะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์ ρ มากกว่า 0.05 และค่า ρ ยิ่งมากยิ่งดี ค่า CMIN/df หรือ Relative Chi-square ใช้ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดเกณฑ์น้อยกว่า 3 และค่า CMIN/df เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี ค่า GFI หรือ Goodness of Fit Index ใช้เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 โดยกำหนดเกณฑ์มากกว่า 0.90 และค่า GFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งดี และค่า RMSEA หรือ Root Mean Square Error of Approximation ใช้เพื่อบอกค่าความคาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 โดย

กำหนดเกณฑ์น้อยกว่า 0.08 และค่า RMSEA เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี ทั้งนี้ การพิจารณาค่าดัชนีดังกล่าวร่วมกันมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันว่าตัวแบบเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานการวิเคราะห์ SEM

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมขององค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.49) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทุนวัฒนธรรมในมิติที่หลากหลายในการขับเคลื่อนและพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาการลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทุนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Capital) ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.46) รองลงมาคือ ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม (Cultural Knowledge Capital) ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.48) โดยทั้งสององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะบุคลากร การยกระดับศักยภาพของคนในชุมชน และการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้รับค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ทุนสินทรัพย์ทางการเงิน (Financial Capital) ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.50) และ ทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ($\bar{X}$ = 4.16, SD = 0.52) แม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างกลไกทางการเงินและการพัฒนาทรัพยากรทางกายภาพให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนมากยิ่งขึ้นในเชิงโครงสร้าง โดยสรุป การวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าทุนวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้านต่างมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในภาพรวม โดยเฉพาะทุนทรัพยากรมนุษย์และทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมที่ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

องค์ประกอบทุนวัฒนธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ทุนทางกายภาพ (PC)	4.16	0.52	มาก
2. ทุนสินทรัพย์ทางการเงิน (FC)	4.18	0.50	มาก
3. ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม (CKC)	4.24	0.48	มากที่สุด
4. ทุนทรัพยากรมนุษย์ (HRC)	4.29	0.46	มากที่สุด
รวม	**4.22**	**0.49**	**มากที่สุด**

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมขององค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.50) แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในหลายมิติอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการจัดการความรู้กับแรงงานต่างวัย (KMAD) ซึ่งได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.47) สะท้อนถึงความสำคัญของการถ่ายทอดองค์

ความรู้และประสบการณ์จากแรงงานผู้สูงอายุสู่แรงงานรุ่นใหม่ในฐานะกลไกสำคัญของการสืบทอดทุนมนุษย์และทุนทางปัญญาภายในองค์กรชุมชน รองลงมาคือการส่งเสริมการมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน (ADM) ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.49) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูล ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัย อันเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทแรงงานต่างวัย องค์ประกอบที่ได้รับค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมการตระหนักรู้ให้ผู้สูงอายุ (AWT) ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.52) และการจัดการสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (HPWM) ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.51) แม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีพื้นที่ในการพัฒนา เช่น การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่หลากหลายและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ โดยสรุป ผลการวิเคราะห์สะท้อนว่า การบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้ หากยังส่งผลต่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากโดยรวม โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของแรงงานต่างวัย ซึ่งถือเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สนับสนุนความยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนในระยะยาว

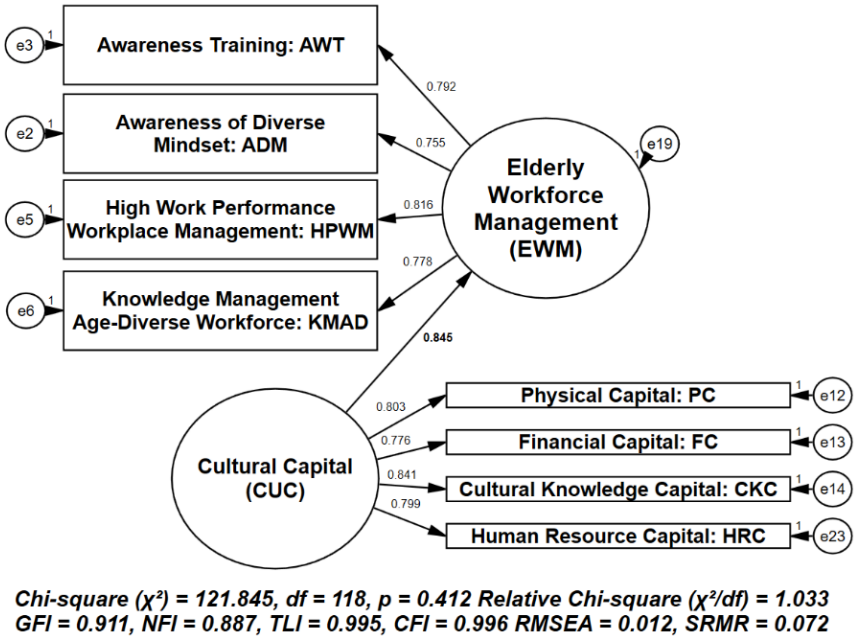
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ

องค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การฝึกอบรมการตระหนักรู้ให้ผู้สูงอายุ (AWT)	4.18	0.52	มาก
2. การส่งเสริมการมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน (ADM)	4.22	0.49	มากที่สุด
3. การจัดการสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (HPWM)	4.15	0.51	มาก
4. การจัดการความรู้กับแรงงานต่างวัย (KMAD)	4.28	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.21**	**0.50**	**มากที่สุด**

3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน

จากภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 121.845 ที่ระดับ df = 118 และค่า p = 0.412 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสะท้อนว่าโมเดลตามทฤษฎีไม่แตกต่างจากข้อมูลจริง นอกจากนี้ ค่า Relative Chi-square (χ2/df) เท่ากับ 1.033 ค่า GFI เท่ากับ 0.911 ค่า NFI เท่ากับ 0.887 ค่า TLI เท่ากับ 0.995 ค่า CFI เท่ากับ 0.996 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.012 และค่า SRMR เท่ากับ 0.072 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลในระดับที่ยอมรับได้ถึงระดับดีมาก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง พบว่า ทุนวัฒนธรรม Cultural Capital CUC มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ Elderly Workforce Management EWM อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.845 ขณะเดียวกัน องค์ประกอบของทุนวัฒนธรรมประกอบด้วย ทุนทางกายภาพ Physical Capital PC มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.803 ทุนสินทรัพย์ทางการเงิน Financial Capital FC เท่ากับ 0.776 ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม Cultural Knowledge Capital CKC เท่ากับ 0.841 และทุนทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Capital HRC เท่ากับ 0.799 ซึ่งสะท้อนว่าองค์ประกอบทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุนวัฒนธรรมในระดับสูง ในส่วนขององค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า Awareness Training AWT มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.792 Awareness of Diverse Mindset ADM เท่ากับ 0.755 High Work Performance Workplace Management HPWM

เท่ากับ 0.816 และ Knowledge Management Age-Diverse Workforce KMAD เท่ากับ 0.778 แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรแฝงการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ยืนยันว่าทุนวัฒนธรรมมีอิทธิพลเชิงสาเหตุอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน และโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ที่ผ่านการปรับโมเดล

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทุนวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านทุนทรัพยากรมนุษย์และทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนเชิงเกษตรในจังหวัดตากตระหนักถึงความสำคัญของศักยภาพบุคคล ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมในชุมชนในฐานะทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทุนวัฒนธรรมมิได้เป็นเพียงทุนเชิงนามธรรม หากแต่เป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodjam and Phansuwan (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของทุนทางเศรษฐกิจท้องถิ่นของวิสาหกิจชุมชนเพื่อยกระดับเศรษฐกิจท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ทุนในระดับชุมชน โดยเฉพาะทุนมนุษย์และทุนทางสังคม มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าทุนทรัพยากรมนุษย์และทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรภายในชุมชนกับความเข้มแข็งเชิงโครงสร้างขององค์กรชุมชน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Pongsung et al. (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การฟื้นฟูวิสาหกิจชุมชนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากโดยการมีส่วนร่วมของ

ชุมชนตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้สูงอายุในภาคเกษตรมีศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถต่อยอดเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่สะท้อนความสำคัญของทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรมและทุนทรัพยากรมนุษย์ในฐานะฐานรากของการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในวิสาหกิจชุมชน ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Vorraakkatham et al. (2025) ที่ศึกษาปัจจัยกำหนดการแลกเปลี่ยนความรู้ในวิสาหกิจชุมชนด้านพืชสวนของไทย ซึ่งพบว่าภาวะสังคมสูงวัยและการย้ายถิ่นของแรงงานรุ่นใหม่ส่งผลให้องค์ความรู้ด้านการเกษตรลดลง แต่ชุมชนแห่งการปฏิบัติยังคงเป็นเวทีการเรียนรู้ทางสังคมที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกต่างวัย โดยปัจจัยเชิงบุคคล เชิงสังคม และเชิงการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่าทุนวัฒนธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างแรงงานต่างวัยในบริบทวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนแนวคิดที่มองทุนวัฒนธรรมในฐานะทรัพยากรเชิงโครงสร้างที่แปลงเป็นพลังทางเศรษฐกิจได้ โดยเฉพาะในบริบทชนบทที่พึ่งพาทรัพยากรภายในสูง ทั้งนี้ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์และภูมิปัญญามากกว่าทุนกายภาพและการเงิน ที่ระบุว่ากลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความต้องการแตกต่างกัน มากกว่าใช้เพียงระเบียบหรือรางวัล โดยสรุป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมทุนมนุษย์และภูมิปัญญาวัฒนธรรมควบคู่การสนับสนุนโครงสร้างและเงินทุน เพื่อสร้างระบบจัดการแรงงานสูงวัยที่ยั่งยืน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมขององค์ประกอบการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานรากอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการจัดการความรู้กับแรงงานต่างวัย และการส่งเสริมการมีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนตระหนักว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากแรงงานผู้สูงอายุสู่แรงงานรุ่นใหม่เป็นกลไกสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องของทุนมนุษย์และเพิ่มศักยภาพการผลิตในระดับชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงของเศรษฐกิจฐานราก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laokhompruttajarn and Laokhompruttajarn (2022) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตามนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การพัฒนาทักษะและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าและบทบาทของแรงงานสูงวัยในระบบเศรษฐกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ชี้ว่าการฝึกอบรมและการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Nuchanaka (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานผู้สูงอายุกับการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน ในพื้นที่ตำบลราชาเทวะ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงงานผู้สูงอายุสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่สะท้อนความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันระหว่างวัยและการใช้ประโยชน์จากทุนความรู้ของแรงงานสูงวัย ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Egdell et al. (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Workplace preparedness for an ageing workforce พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างวัยมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าการจัดการสถานที่ทำงานและการส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัยได้รับการประเมินในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกในเชิงบริบทและทฤษฎี จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดที่มองแรงงานผู้สูงอายุในฐานะทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพต่อการสร้างมูลค่าเพิ่ม มากกว่าการมองเป็นภาระทางเศรษฐกิจ โดยบริบทของวิสาหกิจชุมชนซึ่งมีความใกล้ชิดทางสังคมสูง เอื้อต่อการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างวัยอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างด้านระดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบสะท้อนว่าการพัฒนาด้านฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมการทำงานยังสามารถยกระดับได้เพิ่มเติม โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการจัดการ

ความรู้และการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่างวัย มีส่วนสำคัญต่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กรและการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างบทบาทของแรงงานผู้สูงอายุในวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน

3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า ทุนวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบของทุนวัฒนธรรม ได้แก่ ทุนทางกายภาพ ทุนสินทรัพย์ทางการเงิน ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม และทุนทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นฐานทรัพยากรที่หล่อหลอมศักยภาพการจัดการภายในองค์กรชุมชน และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการฝึกอบรม การจัดการความรู้ และการสร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างวัยอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pongsung et al. (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การฟื้นฟูวิสาหกิจชุมชนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนตำบลพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากทุนภายในชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ยืนยันว่าทุนวัฒนธรรมเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในระดับวิสาหกิจชุมชน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Phiwphun and Kobamrung (2023) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาการทุนทางเศรษฐกิจท้องถิ่นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประเทศไทย พบว่า ทุนในระดับท้องถิ่นสามารถอธิบายความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรชุมชนผ่านโมเดลสมการโครงสร้างได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายอิทธิพลของทุนวัฒนธรรมต่อการจัดการแรงงานสูงวัยได้อย่างชัดเจน ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ Ng and Feldman (2008) ที่ได้ศึกษาเรื่อง The relationship between age and job performance: A meta-analysis พบว่า อายุไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการทำงาน หากองค์กรมีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่สะท้อนว่าการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบภายใต้ฐานทุนวัฒนธรรมที่เข้มแข็งสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรชุมชนได้ เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกในเชิงบริบทและทฤษฎี จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดที่มองทุนวัฒนธรรมในฐานะทุนเชิงโครงสร้างที่สามารถแปลงเป็นศักยภาพการจัดการได้ โดยบริบทของวิสาหกิจชุมชนที่มีความใกล้ชิดทางสังคมสูงและมีทุนความรู้ฝังตัวอยู่ในชุมชน เอื้อต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารแรงงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละมิติสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรเชิงกายภาพ โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่า ทุนวัฒนธรรมเป็นปัจจัยกำหนดสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของวิสาหกิจชุมชน และโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทุนวัฒนธรรมควบคู่กับการยกระดับระบบบริหารแรงงานสูงวัย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการที่มุ่งเสริมสร้างทุนวัฒนธรรมของวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์และทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจฐานราก

2. วิสาหกิจชุมชนควรพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างแรงงานต่างวัยอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและลดความขัดแย้งระหว่างวัย เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3. ควรสนับสนุนการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและข้อจำกัดของแรงงานผู้สูงอายุ โดยบูรณาการทุนทางกายภาพและทุนสินทรัพย์ทางการเงินเข้ากับแนวทางการจัดการเชิงมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอิทธิพลทุนวัฒนธรรมต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในบริบทที่หลากหลาย และเพิ่มความสามารถในการอธิบายเชิงทั่วไปของโมเดล

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ตัวแปรสื่อกลางหรือปรับตัวแปรกำกับ เช่น นโยบายภาครัฐ โครงสร้างองค์กร หรือระดับการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อวิเคราะห์กลไกเชิงลึกของความสัมพันธ์ระหว่างทุนวัฒนธรรมกับผลลัพธ์ด้านการจัดการแรงงานสูงวัย

3. ควรพัฒนาแนวทางการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายบริบท กระบวนการ และปัจจัยเชิงสังคมวัฒนธรรมที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน และเสริมความสมบูรณ์ของข้อค้นพบเชิงสถิติ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) ภายใต้งบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2568 ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (IRB Ref: 007/2025) เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568 และได้รับการอำนวยความสะดวกด้านวิชาการและการบริหารจัดการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Department of Agricultural Extension. (2024). *Report on community enterprise registration as of December 31, 2024*. Bangkok: Department of Agricultural Extension. http://catalog.doae.go.th/th/dataset/smce-registration

Egdell, V., Maclean, G., Raeside, R., & Chen, T. (2021). Workplace preparedness for an aging workforce: A case study. *International Journal of Sociology and Social Policy, 41*(5/6), 523–539. https://doi.org/10.1108/ijssp-07-2021-0175

Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. ISBN: 978-1-4737-5654-0

Hankittichai, C. (2024). Potential of elderly farmers for agricultural home economics extension. *STOU Journal of Agriculture (Online), 6*(1), 18–29. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/stouagjournal/article/download/273919/177924/1097016

Laokhompruttajarn, T. & Laokhompruttajarn, J. (2022). The potential development and career promotion for the elderly according to the administrative organization policy, Chaiyaphum

Province. *Journal of MCU Buddhapanya Review, 7*(3), 144–158. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/256920

National Statistical Office. (2021). *Report on the elderly population in Thailand 2021*. Bangkok: National Statistical Office. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230731140458_26870.pdf

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 392–423 https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392

Nuchanaka, N. (2020). *Elderly and economic stimulation in the community of Rachathewa, Samut Prakan Province* (Independent study). Bangkok: Ramkhamhaeng University. https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614224268_6214830063.pdf

OECD. (2019). *Working better with age: Ageing and employment policies*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en

Phiwphun, K. & Kobamrung, P. (2023). Analysis of the causal relationship path influencing local economic capital development approached for enhancing the capacity of community enterprise entrepreneurs in the lower northern region of Thailand. *Journal of SaengKhomKham Buddhist Studies, 8*(2), 260–281. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jsbs/article/view/258453

Pongsung, K., Pipathnangkul, C., Butrrerm, O., Sanont, R., & Saetan, R. (2023). A community enterprise restoration for driving local economy by participating of community in Phimon Rat Subdistric, Bang Bua Thong District, Nonthaburi Province. *Research Community and Social Development Journal, 17*(1), 154–168. https://doi.org/10.14456/nrru-rdi.2023.12

Proust, P.-A. (2025). *Extending the productive working life of older workers: The role of human resource management* (ILO Research Brief). International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-07/Research%20Brief_Expending%20the%20productive%20working%20life%20of%20older%20workers_1.pdf

Rodjam, C. & Phansuwan, B. (2023). Components of local economic capital of community enterprises to upgrade the local economy of Samut Songkhram Province. *Journal of Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University, 6*(2), 1–16. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/POPACRRU/article/view/851

Tak Provincial Labour Office. (2023). *Report on the Situation of Elderly Workers in Tak Province*. Tak: Ministry of Labour. [in Thai]

United Nations. (2022). *World population prospects 2022: Summary of results*. New York: Department of Economic and Social Affairs, Population Division. ISBN: 978-92-1-148373-4

Vorraakkatham, K., Wiriyapinit, M., Bhattarakosol, P., & Rajchamaha, K. (2025). Knowledge sharing in horticultural community-based enterprises: The determinants of indigenous knowledge sharing. *Knowledge Management & E-Learning, 17*(4), 620–643. https://doi.org/10.34105/j.kmel.2025.17.029

Yu, F., Peng, K., & Hu, X. (2021). Knowledge is money: Do people think cultural capital can be transformed into economic value? *PsyCh Journal, 10*(1), 87–95. https://doi.org/10.1002/pchj.387