

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ
ในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*

A MODEL OF IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE INFORMAL ELDERLY WORKERS
IN THE MUNICIPALITY OF KHLONG LUANG, KHLONG LUANG DISTRICT, PATHUM THANI
PROVINCE, IN THE SITUATION OF CORONAVIRUS DISEASE 2019

สโรชนี ศิริวัฒนา

Srochinee Siri wattana

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

Email: srochinee.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลคือ เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.79 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยความสำเร็จของโครงการ ต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.850 ปัจจัยปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.01 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ โดยส่งผ่านปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.450

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; การพัฒนาคุณภาพชีวิต; กลยุทธ์; แรงงานสูงวัยนอกระบบ

* Received February 5, 2022; Revised March 7, 2022; Accepted May 25, 2022

Abstract

The goal of this study, which included the development of a model of improving the quality of working life informal elderly workers in the municipality of Khlong Luang, Khlong Luang District, Pathum Thani Province, In the situation of coronavirus disease 2019, was to examine the causal factors that contributed to an improvement in the working life quality of elderly self-employed people in Khlong Luang Municipality, Khlong Luang, Pathum Thani Province. With the use of a questionnaire as a data collection instrument, the research included a sample of 475 persons. As a statistical tool, the Path Analysis technique was employed to evaluate the data.

Statistically significant at a level of 0.01 and with a coefficient value of 0.335, the results show that the strategic management component has a direct impact on the enhancement of workers' quality of working life. With a statistically significant level of 0.05 and a coefficient value of 0.790, the same component is also discovered to have a direct impact on plan implementation. Additionally, the aforementioned component has a direct impact on project success at a statistically significant level of 0.05 and a coefficient value of 0.850. With a statistically significant level and coefficient value of 0.05 and 0.320, respectively, the strategy implementation component is discovered to have a direct impact on the aforementioned improvement. With a statistically significant level of 0.05 and a coefficient value of 0.010, it is clearly shown that the success factor of various projects has a direct impact on the enhancement of workers' quality of working life. While the strategy implementation component, which has a statistically significant level of 0.05 and a coefficient value of 0.450, indirectly influences the improvement of the working life quality of the workforce.

Keywords; Causal factors; life quality improvement; strategy; informal elderly workers



บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2565 ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 20-30 ปี และประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอดเช่นเดียวกับญี่ปุ่นที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28 ในปี พ.ศ. 2475 สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ถ้าหากสังคมใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเท่ากับ หรือมากกว่าร้อยละ 14 ก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) ขณะที่ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาหลายปีแล้ว ข้อมูลประจำปี พ.ศ. 2561 พบว่า มีประชากรทั้งหมด 66.4 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 10.6 ล้านคน นับเป็นร้อยละ 16.06 ในปี พ.ศ. 2562 ประชากรผู้สูงอายุมีมากถึง 11.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมดจำนวน 69.3 ล้านคน

จากสถิติจำนวนผู้สูงอายุแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยต้องเตรียมรองรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ หรืออื่น ๆ จากการชะลอการเติบโตของจำนวนประชากรเกิดใหม่ ผู้สูงอายุยังต้องหาเงินเลี้ยงชีพตนเอง ขณะที่รัฐมีนโยบายและมาตรการในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมการจัดตั้งชมรม เปี้ยยังชีพรายเดือน และสวัสดิการเฉพาะผู้สูงอายุ แต่ยังไม่เพียงพอ ผู้สูงอายุยังขาดโอกาสในการส่งเสริมให้สามารถพึ่งตนเอง รายได้ลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อไปถึงคุณภาพชีวิต ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องหาแนวทางการส่งเสริมผู้สูงอายุในการสร้างหลักประกันรายได้ ด้วยการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมอาชีพและการจัดหางานที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุ ที่บ้านและชุมชน ส่งเสริมให้รวมกลุ่มประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในแผนระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ตลอดจนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2556 รวมทั้งแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580) ที่ได้มีแนวทางการพัฒนาสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในทุกระบุนั้นคือ หากแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิต มีการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ โดยแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางเพราะมีรายได้ที่ต่ำและไม่แน่นอน แรงงานลูกจ้างนอกระบบมีรายได้เฉลี่ย 6,586 บาท/เดือน ต่ำกว่ารายได้ของแรงงานลูกจ้างในระบบถึงกว่าเท่าตัว (15,502 บาท/เดือน) ขณะเดียวกันแรงงานนอกระบบไม่มีสวัสดิการคุ้มครองครอบคลุมในหลายกรณีซึ่งผู้อยู่ในระบบประกันสังคมหรือพนักงานของรัฐ ซึ่งเมื่อเกิดความเสียหายหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การ



เจ็บป่วย ว่างงาน หรือการแพร่ระบาดของ COVID-19 แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบมาก เนื่องจากขาดตัวช่วยในการพยุงรายได้หรือลดค่าใช้จ่าย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับศักยภาพของ เศรษฐกิจและสังคมไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สถานการณ์แรงงานนอกระบบในปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีแรงงานนอกระบบทั่วราชอาณาจักร จำนวน 19,598,061 คน โดยเป็นแรงงานนอกระบบในภาคกลาง จำนวน 4,456,522 คน โดยแรงงานนอกระบบ ทั่วราชอาณาจักร อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 4,259,161 คน ขณะที่แรงงานนอกระบบในภาคกลาง อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1,032,982 คน ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็น “ผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยจะมีลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หรือลูกจ้างที่ไม่มีประกันสังคมหรือสวัสดิการ พนังงานของรัฐ” นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบ (Informal Workers) ไว้ว่า แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว มักใช้ วัตถุดิบในประเทศ มีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำ กิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาเรริมถนน คนเก็บขยะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับ งานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมาก ซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย “แรงงานนอกระบบ”

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นมาตรการที่สำคัญของประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เพราะจะทำให้ประเทศ สามารถรักษากำลังการผลิตได้ในระยะยาว และเป็นมาตรการทางสังคมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและศักดิ์ศรี ของความเป็นผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นหลักประกันทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุและช่วยบรรเทาการเพิ่มขึ้นของ งบประมาณของภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว การจ้างงานผู้สูงอายุมีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ แต่มาตรการหลักยังคงเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงานและยังคงขึ้นกับความต้องการของนายจ้างที่จะ ตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุหรือไม่ ซึ่งในทางปฏิบัติมีจำนวนไม่มากนักเนื่องจากระบบการเกษียณของภาคเอกชน ส่วนใหญ่กำหนดไว้ที่อายุ 55 ปี ส่งผลให้ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม เข้ามาร่วมกันในรูปแบบประชารัฐ เพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับสังคมผู้สูงอายุจะเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ หรือ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

จากข้อมูลข้างต้น จะพบว่าแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานประเภทที่ไม่อยู่ในระบบกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน แรงงานนอกระบบนั้นเป็นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทย ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นที่ยึดว่า เป็นแรงงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม แรงงานในกลุ่มนี้ยังไม่ได้ได้รับความ คุ้มครองตามระบบกฎหมายแรงงาน ขณะเดียวกันแรงงานนอกระบบยังขาดความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน และการเข้าถึงสวัสดิการแห่งรัฐตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้นการศึกษารูปแบบการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นการศึกษาเพื่อนำความรู้



ที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ และวางแผนการกำหนดนโยบายของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน
2. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ
4. ปัจจัยปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ
5. ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ
6. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

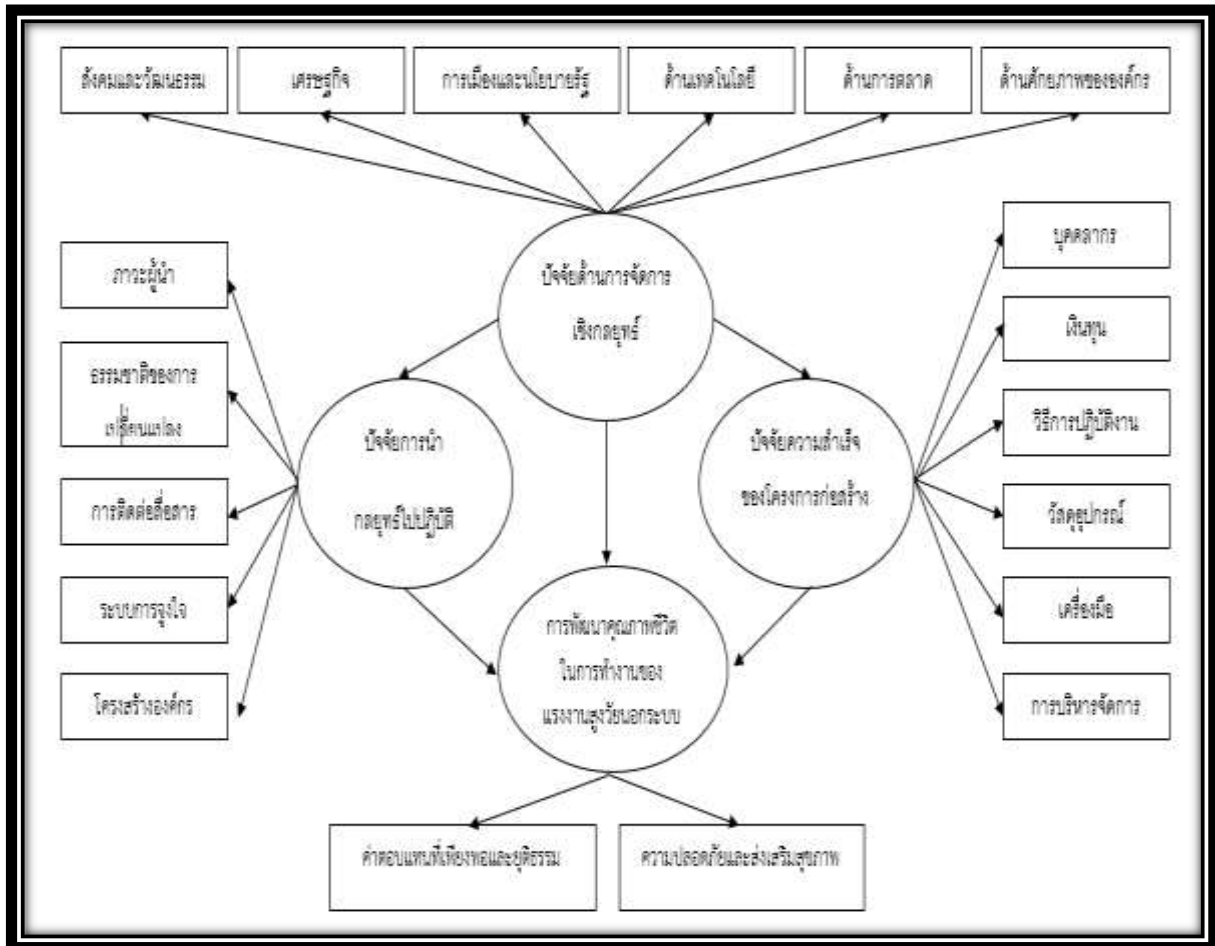
ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม
 - 1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
 - 1.2 ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ
 - 1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
 - 1.3 ปัจจัยด้านการตลาด
 - 1.6 ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร
2. ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่
 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 2. ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง
 3. การติดต่อสื่อสาร
 4. ระบบการจูงใจ
 5. โครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต

(Observed Variable) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่

1.บุคลากร 2. เงินทุน 3. วิธีการปฏิบัติงาน 4. วัสดุอุปกรณ์ 5. เครื่องมือ 6. การบริหารจัดการ
4. ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. หาค่า content validity



5. เมื่อได้ค่า content validity แล้วนำไปหาค่า construct validity
6. นำแบบสอบถามมาประมาณค่าด้วย เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง
2. สรุปผลการวิเคราะห์และรายงานผลการวิเคราะห์
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Infinite population) ของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงงานสูงวัยนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Infinite population) ของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ในเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตามแนวทางของ เลสลีย์ คิช ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มีหลักเกณฑ์พื้นฐานว่า ควรมีจำนวนตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 25 เท่า ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structure Questionnaire) การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงคำถามตามคำแนะนำ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (content validity) ระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและประเมิน และนำค่าคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า ข้อความนั้นใช้ได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อคำถามที่ผ่านการประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ได้ค่า IOC รวมทั้งหมดเท่ากับ 0.85
6. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.92

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ โดยต้องการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการคำนวณโดยใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งโปรแกรม LISREL จะคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยสำคัญของแต่ละเส้นทาง พร้อมแนะนำเส้นทางที่เหมาะสมให้ด้วย สถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

2.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square, χ^2) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์ส่วนตกค้าง (Residual Covariance Matrix) มีค่าเท่ากับศูนย์ ถ้าค่า χ^2 มีค่าสูงมาก แสดงว่าเมทริกซ์ส่วนตกค้างมีค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ตัวแบบความสัมพันธ์ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า χ^2 มีค่าต่ำมาก จนเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากเท่านั้น (P-Value > 0.05) ซึ่งค่า χ^2 มักใช้ควบคู่กับค่าไคสแควร์ความสัมพัทธ์ (Chi-square/Degree of Freedom, χ^2/df)

2.2 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าเมทริกซ์ส่วนตกค้างมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ หากค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าเข้ากันได้ดี ถ้าอยู่ระหว่าง 0.05 – 0.08 เรียกว่า พอใช้ และถ้าอยู่ระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่า ไม่ค่อยดี และถ้ามากกว่า 0.10 แสดงว่าไม่ดีเลย

2.3 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนตกค้างมาตรฐาน (Standardization Root Mean Squared Residual: SRMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของ 2 ตัวแบบ เฉพาะกรณีที่มีการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่า SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โปรแกรม LISREL ให้ค่าสถิติส่วนตกค้าง (Residual) ทั้งที่ปรับมาตรฐานแล้ว และนำเข้าสู่ข้อมูลมาหลายค่า เพื่อช่วยในการระบุได้ว่ามีส่วนตกค้างกี่ค่า และค่าส่วนตกค้างใดที่มีค่าสูงเกินไป

2.4 ดัชนี Model CAIC (Consistent Akaike's Information Criterion: CAIC) เป็นการทดสอบภาพรวมของส่วนตกค้าง ถ้า Model CAIC ให้ค่าที่ต่ำกว่า Saturated CAIC แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ใช้ค่า NNFI (Non-normed Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ตัวแบบจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อค่า NNFI เข้าใกล้ 1 และจะดีที่สุดเมื่อมีค่าเป็น 1

2.6 ดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีเข้าได้เชิงสัมพันธ์ (Relative Fit Indices) เป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นว่าตัวแบบสามารถเข้ากับข้อมูลได้ดีมากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบกับตัวแบบที่เป็นฐาน (Baseline Model) ซึ่งปกติมักจะเป็นแบบอิสระ (Independence Model) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ดัชนี CFI ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบอิสระ

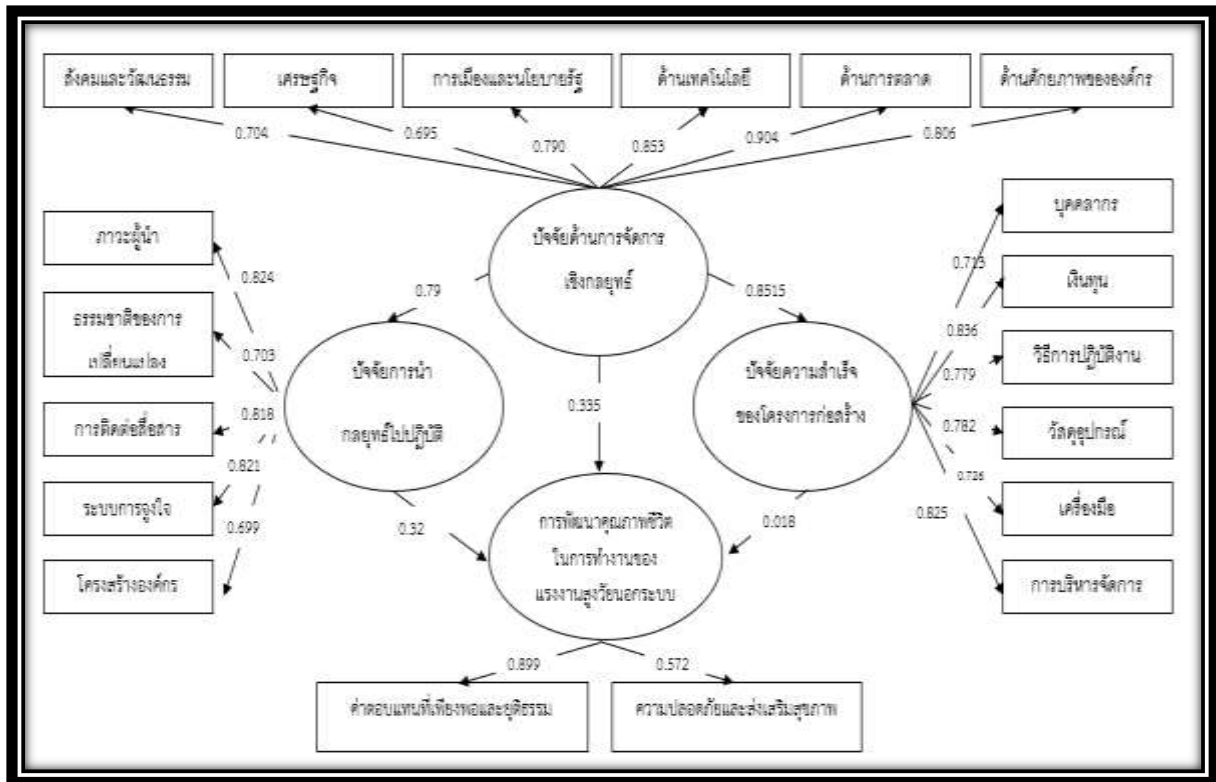
สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ใช้จำลองแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลสมการโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		
			การจัดการเชิงกลยุทธ์	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ
ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	0.725	DE	0.790	-	-
		IE	-	-	-
		TE	0.790	-	-
ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ	0.650	DE	0.850	-	-
		IE	-	-	-
		TE	0.850	-	-
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ	0.525	DE	0.335	0.320	0.010
ทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ		IE	0.450	-	-
		TE	0.785	0.320	0.010

หมายเหตุ : DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total effect); เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตาม



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับแก้แล้ว โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงโมเดลโดยการนำข้อคำถามในแต่ละตัวแปรสังเกตได้มาทดสอบความกลมกลืนของโมเดล สามารถตอบสนองมาตรฐานได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.335

2. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.790

3. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.850

4. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.320

5. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.010

6. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ โดยส่งผ่านปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.450

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ซึ่งสามารถสรุปความเกี่ยวข้องกับการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ส่งอิทธิพลทางบวกต่อเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาดและด้านศักยภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ในการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมภายนอก คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และปัจจัยแวดล้อมภายใน คือ ความสามารถของพนักงาน สถานภาพทางการเงิน ทรัพยากร การจัดหาวัตถุดิบ และ สิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้ศึกษาความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของปัจจัยย่อยในแต่ละกลุ่มปัจจัยและอิทธิพลขนาดขององค์กรต่อการกำหนดระดับความสำคัญของแนวทางหรือปัจจัยย่อยที่ใช้อีกด้วย ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพราะปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์คือการวางแผน และต้องมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการแปลงวิสัยทัศน์ที่เป็นนามธรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะต้องอาศัยศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ มาบริหารจัดการการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร ระบบการจูงใจและโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับ เกริกยศ ชลายนเดชะ กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งเสริมให้องค์กร



สามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ มีการปรับปรุงกิจกรรมการบริหาร รวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัย นอกระบบ สอดคล้องกับกล่าวเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติว่า เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการดำเนินงาน เพื่อให้กลยุทธ์ เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสอดคล้องกับ กล่าวว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น กิจกรรมทั้งหมดจะถูกประยุกต์เข้ามาอยู่ในกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การควบคุม การจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การนำองค์กร การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นจากข้อค้นพบในงานวิจัยฉบับนี้ ผลของการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบายและแผน ตลอดจนการกำหนดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานสูงวัยนอกระบบ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย ตามแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580). แหล่งที่มา http://www.dop.go.th/upload/laws/law_th_20161107085040_1.pdf. สืบค้นเมื่อ 3 เม.ย. 2565.
- เกริกยศ ชลายนเดชะ. (2556). การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ : การวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2562). การจัดการเชิงกลยุทธ์. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐธิดา เทวเลิศสกุล. (2559). แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มณฑล กปิลกาญจน์ และวันใหม่ นนทธุติพงศ์. (2565). แรงงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19. แหล่งที่มา <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/article>. สืบค้นเมื่อ 9 เม.ย. 2565.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และอรอนงค์ทวีปรีดา. (2562). เอกสารนำเสนอโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2565). การเผชิญหน้า “สังคมผู้สูงอายุ” โจทย์ท้าทายภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น. แหล่งที่มา: <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article/การเผชิญหน้า-สังคมอายุ-โจทย์ท้าทายภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 ม.ค. 2565.
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่. (2561). แรงงานนอกระบบ. แหล่งที่มา <http://chiangmai.labour.go.th/index.php/2018-10-31-08-11-28>. สืบค้นเมื่อ 2 เม.ย. 2565.
- Cronbach, L.J. (1990). **Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests**. Psychometrika.
- Francis J.& Aguilar. (1967). **เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ธุรกิจ แบบ PEST Analysis**. แหล่งที่มา <http://www.eiamsri.wordpress.com/2011/06/03/pest-analysis/> สืบค้นเมื่อ 5 พ.ค. 2565.
- Hasnu, S. & Amjad, S. (2008). **ICT, small enterprise strategic management and performance: A theoretical model with some UK evidence**. Retrieved from <http://www.bradford.ac.uk/acad/bcid/research/papers/Research>. [cited 2021 Jul 31].
- Higgins, James M. & Vincze, Julian W. (1993). **Strategic Management**. (Fifth Edition). USA: The Dryden Press.
- Kish, L. (1965). **Survey Sampling**. New York: John Wiley and Sons Inc.