

แพลตฟอร์มจัดการงานสำหรับผู้สูงวัย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์
เรื่อง
แพลตฟอร์มจัดการงานสำหรับผู้สูงวัย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2563



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,
Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

นางสาวภัทราวรรณ สงวนสุทธิกุล
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไชติรส พลับพลึง,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

เลิศยศ ตีร์รัตนไพบูลย์,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

สุเทพ นุ่มสาย,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำแผนธุรกิจ แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย สำเร็จลุล่วง ได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร.พัลลภา ปิติสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ซึ่งได้ชี้แนะแนวทางการดำเนินการวิจัยที่ถูกต้อง ช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและให้ความกรุณาเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จนสามารถออกมาเป็นแผนธุรกิจฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี รวมถึงอาจารย์กิตติชัย ราชมหา ที่ได้ให้ความกรุณามอบความรู้และชี้แนะแนวทางการทำแผนการเงิน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเหล่าคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน มอบความรู้และแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนธุรกิจ ทำให้ผู้วิจัยมีความคิดและมองเห็นแนวทางในการทำแผนธุรกิจที่ครบถ้วนรอบด้าน ขอขอบคุณเพื่อนสาขาการจัดการธุรกิจ โครงการ4+1 รุ่น 20B ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ขอขอบคุณ นายอานนท์ บุษตะระกุล ผู้ให้คำแนะนำด้านองค์ประกอบในการจัดทำแพลตฟอร์มเบื้องต้น ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสำรวจและผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำแผนธุรกิจฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวมา ณ ที่นี้ ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลที่สนใจและหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว

ภัทรารวรรณ สงวนสุทธิกุล

บทสรุปผู้บริหาร

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนประชากรสูงวัยคิดเป็นร้อยละ 16.73 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะมีจำนวนประชากรสูงวัยมากกว่าร้อยละ 20 ถือได้ว่าเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มที่ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปนำมาซึ่งความท้าทายในด้านจำนวนแรงงานที่ลดลง จึงได้มีการสนับสนุนแรงงานสูงวัยจากผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น ผู้จัดทำจึงได้ทำการสำรวจเก็บข้อมูลประชากรที่มีอายุ 55-69 ปี ในเขตพื้นที่สาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน พบว่าร้อยละ 73 มีความประสงค์ที่จะทำงานต่อหลังวัยเกษียณ แต่มีอุปสรรคด้านการหางานเนื่องจาก ไม่ทราบว่าที่ไหนเปิดรับสมัครผู้สูงวัยบ้าง การเดินทางลำบาก และความยุ่งยากในการติดต่อกับสถานประกอบการ

แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยจึงทำหน้าที่เป็นพื้นที่ในการประกาศงานและจับคู่งานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงวัย โดยมีลักษณะเด่นคือ เป็นแพลตฟอร์มที่รวบรวมงานเพื่อผู้สูงวัยโดยเฉพาะและใช้งานง่ายเหมาะกับผู้สูงวัย ผู้ใช้งานสามารถเข้าใช้งานได้ผ่านทาง Website และ Application ที่มีชื่อว่า JOBBING ซึ่งแพลตฟอร์มนี้จัดทำขึ้นโดยทีมโปรแกรมเมอร์ของบริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีขั้นตอนดำเนินงานที่สำคัญคือ การออกแบบ การพัฒนาแพลตฟอร์ม การทดลองใช้ และการเผยแพร่แพลตฟอร์ม ซึ่งใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 1 ปี

สำหรับธุรกิจนี้ เป็นธุรกิจใหม่ซึ่งใช้เงินลงทุนในปีแรกจำนวน 1,000,000 บาท โดยระดมทุนจากผู้ถือหุ้น 100 เปอร์เซ็นต์ รายได้หลักของแพลตฟอร์มมาจากผู้ประกอบการที่เลือกซื้อ Package เพื่อลงประกาศงานบนแพลตฟอร์ม โดยโครงการนี้มีอัตราผลตอบแทนการลงทุน (IRR) อยู่ที่ 72.52 เปอร์เซ็นต์ มูลค่าปัจจุบัน (NPV) คิดเป็น 11,759,466 บาท และใช้ระยะเวลาในการคืนทุน (Payback Period) 4 ปี

คำสำคัญ : แพลตฟอร์มจัดหางาน/ ผู้สูงวัย/ สังคมสูงวัย/ แอปพลิเคชัน/ เว็บไซต์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 โอกาสและความน่าสนใจของธุรกิจ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 การวิเคราะห์สถานะการแข่งขันในธุรกิจ (แรงกดดัน 5 ประการ – Five Force)	2
1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (Vision, Mission and Goals)	6
1.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	6
1.3.2 พันธกิจ (Mission)	6
1.3.3 เป้าหมาย (Goals)	7
1.4 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)	8
1.5 ปัญหาของผู้บริโภคและคุณค่าที่คาดว่าผู้บริโภคจะได้รับ (Customer Pain and Gain)	9
บทที่ 2 แผนการตลาด	10
2.1 การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้งานแพลตฟอร์มจัดหางาน เพื่อผู้สูงวัย	10
2.2 การแบ่งส่วนลูกค้า/ ผู้ใช้งาน (Segmentation)	11
2.3 การกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย	11
2.3.1 กลุ่มเป้าหมายหลัก	11

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.2 กลุ่มเป้าหมายรอง	11
2.4 การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในใจลูกค้า (Positioning)	12
2.5 การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด (4 P's)	13
2.5.1 กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ หรือบริการ (Product Strategy)	13
2.5.2 กลยุทธ์ด้านราคา (Price Strategy)	14
2.5.3 กลยุทธ์ด้านทำเลที่ตั้ง หรือสถานที่ (Place Strategy)	15
2.5.4 กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion Strategy)	15
2.6 เป้าหมายทางการตลาด	16
2.6.1 เป้าหมายระยะสั้น (ปีที่ 1)	16
2.6.2 เป้าหมายระยะกลาง (ปีที่ 2 และปีที่ 3)	16
2.6.3 เป้าหมายระยะยาว (ปีที่ 4 และปีที่ 5 เป็นต้นไป)	17
2.7 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณ	17
2.8 การประมาณการยอดขาย	20
บทที่ 3 แผนการดำเนินงาน	22
3.1 สถานที่ตั้ง	22
3.2 กระบวนการจัดทำและเผยแพร่แพลตฟอร์ม	23
3.2.1 โครงสร้างแพลตฟอร์ม	23
3.2.3 การเผยแพร่แพลตฟอร์ม	28
3.3 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	28
3.4 การบริการ	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4.1 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป	29
3.4.2 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการ	30
บทที่ 4 การบริหารจัดการในองค์กร	32
4.1 รูปแบบการจัดตั้งธุรกิจ	32
4.2 ลักษณะการบริหารงาน	32
4.3 แผนการบริหารงาน	33
4.3.1 กรรมการผู้จัดการบริษัท	33
4.3.2 โปรแกรมเมอร์	34
4.3.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด	34
4.4 วันและเวลาการทำงาน	35
4.5 การวางแผนกำลังคนและโครงสร้างค่าตอบแทน	36
4.6 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	37
4.7 แผนการพัฒนาบุคลากร	37
บทที่ 5 แผนการเงิน	38
5.1 สมมติฐานเพื่อการจัดทำแผนการเงินและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุน โครงการ	38
5.1.1 แหล่งที่มาของเงินทุน	38
5.1.2 สมมติฐานด้านเงินทุน	39
5.1.3 สมมติฐานทางการเงิน	39
5.1.4 การประมาณรายได้	40
5.1.5 การประมาณต้นทุน	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.6 การประมาณค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร	42
5.2 แผนการเงินกรอบเวลา 5 ปี (จำแนกรายปี)	44
5.2.1 แผนการเงินงบกำไรขาดทุน	44
5.2.2 แผนการเงินประเภทงบแสดงฐานะการเงิน	45
5.2.3 แผนการเงินประเภทงบกระแสเงินสด	47
5.3 ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุน โครงการระยะเวลา 5 ปี	48
5.3.1 มูลค่าปัจจุบันสุทธิของโครงการ (Net Present Value)	49
5.3.2 อัตราผลตอบแทนของโครงการ (Internal Rate of Return)	50
5.3.3 ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period)	50
5.3.4 ระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discount Payback Period)	51
5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินความคุ้มค่าการลงทุน	51
บทที่ 6 การบริหารจัดการความเสี่ยงและแนวทางรองรับความเสี่ยง	52
6.1 บทวิเคราะห์และระบุประเภทความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	52
6.1.1 ความเสี่ยงด้านการตลาด (Market Risk)	52
6.1.2 ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง (Liquidity Risk)	53
6.1.3 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Security Risk)	53
6.1.4 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)	53
6.1.5 ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ (Law and Regulation Risk)	54
6.2 บทวิเคราะห์และระบุทางเลือกเพื่อปรับปรุงแก้ไขกรณีเผชิญความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	55
บรรณานุกรม	58

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

หน้า

60

ประวัติผู้วิจัย

73



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 สรุปการวิเคราะห์สภาวะการแข่งขันในธุรกิจจัดหางานแบบ offline และธุรกิจจัดหางานแบบ online จากแรงกดดัน 5 ประการ	5
1.2 แสดงปัญหาของผู้บริ โภคและคุณค่าที่คาดว่าจะได้รับ	9
2.1 แสดงการแบ่งส่วนลูกค้า/ผู้ใช้งาน	11
2.2 การคิดราคาผู้ประกอบการ	14
2.3 ค่าบริการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์	15
2.4 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 1	18
2.5 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 2	19
2.6 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 3	19
2.7 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 4 และ 5	20
2.8 แสดงการประมาณยอดขาย	20
3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการและการเผยแพร่แพลตฟอร์ม	28
3.2 แสดงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อสร้างแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย	28
4.1 แสดงโครงสร้างผู้ถือหุ้น	32
4.2 แสดงการว่าจ้างพนักงานปีที่ 1-5	35
4.3 แสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปีที่ 1-5	36
5.1 โครงสร้างเงินทุนของบริษัท	38
5.2 แสดงเงินทุนในสินทรัพย์ถาวร เงินลงทุนเพื่อค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงาน และเงินทุนหมุนเวียน	39
5.3 สมมติฐานทางการเงิน	39
5.4 การประมาณการรายได้ปีที่ 1-5	41
5.5 การประมาณต้นทุนปีที่ 1-5	42
5.6 การประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารปีที่ 1-5	42
5.7 การประมาณการค่าใช้จ่ายทางการขายปีที่ 1-5	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
5.8 การประมาณค่าใช้จ่ายสำนักงาน	43
5.9 ค่าเสื่อมของสินทรัพย์ถาวร	44
5.10 ประมาณการงบกำไรขาดทุนปีที่ 1-5	44
5.11 ประมาณการงบแสดงฐานะการเงินปีที่ 1-5	45
5.12 ประมาณการงบกระแสเงินสดปีที่ 1-5	47
5.13 ผลตอบแทนการลงทุนสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย	48
6.1 แสดงการวิเคราะห์ความเร่งด่วนของความเสี่ยงและแนวทางการแก้ไข	55



สารบัญรูปภาพ

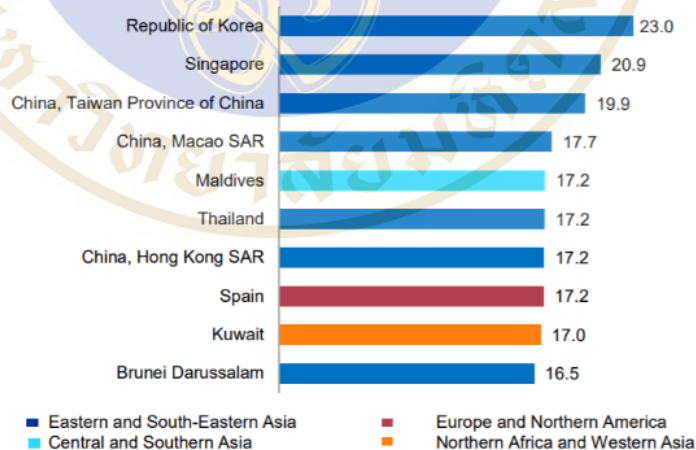
รูปภาพ	หน้า
1.1 ประเทศหรือพื้นที่ที่มีร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปสูงสุดระหว่างปี ค.ศ. 2019 – 2050	1
2.1 กราฟแสดงพฤติกรรมกรรมการหางานของผู้สูงวัย	10
2.2 แสดงตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดจัดหางานผู้สูงวัยในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์	12
2.3 แสดงสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย	13
3.1 ที่ตั้ง Bizkit Office อาคารเจ้าพระยาจิลเวอร์รี่	22
3.2 Private Office ให้เช่าสำหรับ 5 คน โดยบริษัท Bizkitt Office	23
3.3 แสดงหน้าแรกของเว็บไซต์	24
3.4 แสดงหน้าแนะนำงานบนเว็บไซต์	24
3.5 แสดงหน้าผู้ประกอบการบนเว็บไซต์	25
3.6 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้าหลัก (Home)	26
3.7 สัญลักษณ์บนแถบเครื่องมือ (Menu Bar)	26
3.8 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้างานของฉัน (My Jobs)	27
3.9 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้าแชท (Chats) (ซ้าย) และหน้าฉัน (Profile) (ขวา)	27
3.10 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป	30
3.11 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการ	31
4.1 โครงสร้างองค์กร	33

บทที่ 1

โอกาสและความน่าสนใจของธุรกิจ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จัดเป็นสังคมสูงวัย (Aging Society) และสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จัดเป็นสังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ โครงสร้างประชากรทั่วโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยนับตั้งแต่ปี 2015 (U.S. Department of Health and Human Services, 2015) เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกลดต่ำลง อายุเฉลี่ยของประชากรมีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีการแพทย์ที่ทันสมัย ทำให้ประชากรมีสุขภาพดีสามารถดำรงชีวิตได้ยาวนานขึ้น และผลที่เกิดจากยุค Baby boomer ซึ่งมีอัตราการเกิดสูงและกลายมาเป็นประชากรสูงวัยในปัจจุบัน (The Nations, 2015) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ผู้สูงวัยเข้ามามีบทบาทด้านกำลังแรงงานมากขึ้น สามารถช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019*.

รูปภาพ 1.1 ประเทศหรือพื้นที่ที่มีร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปสูงสุดระหว่างปี ค.ศ. 2019 – 2050

ที่มา: The United Nations (2019)

สำหรับประเทศไทยมีจำนวนประชากรสูงวัยประมาณ 11 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.73 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (กรมการปกครอง, 2562) ถือว่าเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ โครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงนี้นำมาซึ่งความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจในเรื่องของจำนวนแรงงานที่ลดลง คุณภาพชีวิต การเตรียมความพร้อมของผู้สูงวัย จากสถิติพบว่ามีผู้สูงวัยที่ยังคงทำงานอยู่คิดเป็นร้อยละ 36.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) อีกทั้งผู้ประกอบการหลายแห่งเริ่มมีการเปิดรับพนักงานผู้สูงวัยมากขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2562) ทั้งนี้พนักงานที่เข้าสู่วัยเกษียณยังคงมีความต้องการทำงานต่อ แต่บางหน่วยงานไม่ต่ออายุการทำงาน มีความกังวลในการหางานเนื่องจากอายุมาก สำหรับวิธีการหางาน นิยมสอบถามจากคนรู้จักให้ช่วยแนะนำ¹ จากปัญหาดังกล่าวนำมาสู่แผนธุรกิจ แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย เพื่อเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อระหว่างผู้สูงวัยที่ต้องการงาน และองค์กรที่มีความประสงค์รับผู้สูงวัยเข้าทำงาน เนื่องจากความต้องการงานที่เกิดขึ้นและการเข้าถึงโลกออนไลน์ของผู้สูงวัยที่เพิ่มขึ้น โดยมีลักษณะชอบใช้แอปพลิเคชันที่ใช้งานง่าย ขั้นตอนน้อย (วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) ซึ่งยังไม่มีแพลตฟอร์มที่ช่วยจัดหางานเฉพาะและตอบโจทย์การจ้างสำหรับผู้สูงวัย โดยแพลตฟอร์มที่จัดทำขึ้นนี้จะทำให้ผู้สูงวัยหางานได้ง่ายขึ้น ลดระยะเวลาในการหางาน และได้งานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของตนเอง ผู้จัดทำจึงได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และโอกาสในการทำแผนธุรกิจนี้

1.2 การวิเคราะห์สถานะการแข่งขันในธุรกิจ (แรงกดดัน 5 ประการ – Five Force)

แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยเป็นผู้เล่นหน้าใหม่ที่กำลังเข้าสู่อุตสาหกรรมธุรกิจจัดหางาน สามารถวิเคราะห์แรงกดดันที่มีผลต่อการทำธุรกิจได้ 2 แบบคือ ธุรกิจจัดหางานแบบ offline และธุรกิจจัดหางานแบบ online ดังนี้

ธุรกิจจัดหางานแบบ Offline

แรงกดดันที่ 1 : อุปสรรคการเข้ามาแข่งขันในตลาดของผู้แข่งขันหน้าใหม่

- สถานประกอบการที่รับสมัครผู้สูงวัย มีช่องทางการรับสมัครงานเป็นของตัวเอง โดยผู้สูงวัยสามารถสามารถกรอกใบสมัครได้ที่สถานประกอบการโดยตรง (-) (Tesco Lotus, 2019; Central Home Group, 2019)

¹ ข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มเป้าหมายอายุ 55-60 ปี ในเขตพื้นที่สาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1-30 มิถุนายน 2563

- ความหลากหลายของธุรกิจการจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย รวบรวมงานและดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐเป็นหลัก (+) (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2562)

เนื่องจากสถานประกอบการมีช่องทางการรับสมัครเป็นของตัวเอง แต่ตลาดยังขาดความหลากหลายในแง่ขององค์กรที่เป็นจุดรวบรวมงานเพื่อนำเสนอให้กับผู้สูงวัย จึงส่งผลกระทบต่อผู้เล่นหน้าใหม่ที่จะเข้ามาในอุตสาหกรรมนี้ (+)

แรงกดดันที่ 2 : ความรุนแรงของการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม

- หน่วยงานภาคเอกชนเปิดรับสมัครผู้สูงวัยเข้าทำงานมากขึ้น ปัจจุบันมีหน่วยงานที่เปิดรับสมัครอย่างเป็นทางการแล้ว 15 หน่วยงาน² โดยมีเป้าหมายสร้างงานให้ผู้สูงวัย 100,000 คน (+) (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

- หน่วยงานภาคเอกชนที่ร่วมมือกับรัฐบาลสามารถรับสมัครผู้สูงวัยผ่านช่องทางของตนเองและช่องทางของหน่วยงานภาครัฐ (-) (กรมการจัดหางาน, 2562)

เนื่องจากการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงวัย ทำให้ธุรกิจในอุตสาหกรรมนี้สามารถเติบโตได้ ทั้งนี้คู่แข่งได้มีการปรับตัวโดยการเข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถเข้าถึงงานได้หลายช่องทางมากขึ้น ทำให้มีผลกระทบในเชิงลบต่อผู้เล่นหน้าใหม่ (-)

แรงกดดันที่ 3 : อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ

- switching cost ต่ำ เนื่องจากผู้ใช้งานสามารถเลือกสมัครงานได้หลายช่องทางได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นผลดีต่อผู้เล่นหน้าใหม่ (+)

แรงกดดันที่ 4 : อำนาจต่อรองของผู้ขาย

- supplier ขององค์กรคือ programmer และ บุคคลากรด้าน IT ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (Jobthai, 2019; Positioning, 2019) ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อผู้เล่นหน้าใหม่ (-)

² ภาคเอกชนจำนวน 15 หน่วยงาน ที่ร่วมลงนามในโครงการ รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ณ วันที่ 13 มีนาคม 2562

แรงกดดันที่ 5 : ความเสี่ยงของสินค้าทดแทน

- มีช่องทางการรับสมัครงานที่สูงวัยอย่างเป็นทางการโดยกระทรวงแรงงาน 5 ช่องทาง ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สถานประกอบการ เว็บไซต์ smartjob.doe.go.th ตู้งาน (Job box) และสายด่วน 1506 (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2562) ซึ่งช่องทางเหล่านี้สามารถทดแทนกันได้ (-)

ธุรกิจจัดหางานแบบ Online

แรงกดดันที่ 1 : อุปสรรคการเข้ามาแข่งขันในตลาดของผู้แข่งขันหน้าใหม่

- ลักษณะการรับสมัครงานของผู้ประกอบการร้อยละ 65 ใช้เว็บไซต์หางานเป็นช่องทางหลักในการค้นหาผู้สมัครงาน (+) (JobsDB, 2018)

- ผู้เล่นหน้าใหม่ที่มีเงินลงทุนสามารถเข้าสู่ตลาดนี้ได้ง่าย เนื่องจากใช้เงินลงทุนไม่สูงมากในการสร้าง platform (+) (Am2b Marketing, 2019)

จากลักษณะการรับสมัครงานของผู้ประกอบการเน้นผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก อีกทั้งการลงทุนธุรกิจบน platform ใช้เงินลงทุนไม่สูงมาก จึงช่วยสนับสนุนผู้เล่นหน้าใหม่ให้เข้ามาในอุตสาหกรรมนี้ (+)

แรงกดดันที่ 2 : ความรุนแรงของการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม

- ผู้ประกอบการมีเว็บไซต์และแอปพลิเคชันที่รับสมัครงานของตนเอง (-) (ไทยรัฐ, 2562)

- คู่แข่งมีการปรับตัว โดยการจัดสัมมนา เพิ่มโอกาสการจ้างงานผู้สูงวัย ผ่านระบบจัดหางานไฮเทค (Jobkk, 2019) เว็บไซต์จัดหางานของกรมการจัดหางาน มีฟังก์ชันการค้นหางานสำหรับผู้สูงอายุ (-) (กรมการจัดหางาน, 2562)

อุตสาหกรรมนี้มีความรุนแรงของการแข่งขันภายใน เนื่องจากคู่แข่งมีความตื่นตัวในการพัฒนาระบบจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อผู้เล่นหน้าใหม่ (-)

แรงกดดันที่ 3 : อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ

- switching cost ต่ำ ผู้ใช้งานสามารถเลือกงานได้จากแพลตฟอร์มใดก็ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย (+)

- ผู้ประกอบการมีความร่วมมือในการรับสมัครงานผู้สูงวัยกับภาครัฐ (กรมจัดหางาน,2562) และความร่วมมือกับธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานอยู่แล้ว(-) (Jobkk, 2019)

จากลักษณะอำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ พบว่าผู้ใช้งานมี switching cost ต่ำ ทำให้มีผลกระทบในเชิงบวกกับผู้เล่นหน้าใหม่(+)

แรงกดดันที่ 4 : อำนาจต่อรองของผู้ขาย

- supplier ขององค์กรคือ programmer และ บุคคลากรด้าน IT ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (Jobthai, 2019; Positioning, 2019) ส่งผลกระทบบในเชิงลบต่อผู้เล่นหน้าใหม่ (-)

แรงกดดันที่ 5 : ความเสี่ยงของสินค้าทดแทน

- ปัจจุบันมีเว็บไซต์จัดหางานของหน่วยงานภาครัฐที่มี function การค้นหาหางานสำหรับผู้สูงวัยที่ชัดเจนเพียงเว็บไซต์เดียวคือ เว็บไซต์ Smart Job Center ของกรมการจัดหางาน (+) (กรมการจัดหางาน,2563)

ตาราง 1.1 สรุปการวิเคราะห์สถานะการแข่งขันในธุรกิจจัดหางานแบบ offline และธุรกิจจัดหางานแบบ online จากแรงกดดัน 5 ประการ

แรงกดดัน 5 ประการ	ผลกระทบต่อธุรกิจ	
	หางานแบบ offline	หางานแบบonline
อุปสรรคการเข้ามาแข่งขันในตลาดของผู้แข่งขันหน้าใหม่ (Threat of new entrants)	+	+
ความรุนแรงของการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม (Intensity of competitive rivalry)	-	-
อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ (Bargaining power of customers (buyers))	+	+

ตาราง 1.1 สรุปการวิเคราะห์สภาวะการแข่งขันในธุรกิจจัดหางานแบบ offline และธุรกิจจัดหางานแบบ online จากแรงกดดัน 5 ประการ (ต่อ)

แรงกดดัน 5 ประการ	ผลกระทบต่อธุรกิจ	
	หางานแบบ offline	หางานแบบonline
อำนาจต่อรองของผู้ขายวัตถุดิบ (Bargaining power of suppliers)	-	-
ความเสี่ยงของสินค้าทดแทน (Threat of substitute product or services)	-	+

หมายเหตุ: (+) หมายถึง เป็นผลดีต่อธุรกิจ

(-) หมายถึง เป็นผลเสียต่อธุรกิจ

เมื่อพิจารณาแรงกดดันในด้านต่างๆ ดังตาราง 1.1 พบว่าการเข้ามาดำเนินในธุรกิจอุตสาหกรรมนี้มีความน่าสนใจ เนื่องจากการวิเคราะห์ มีหลายปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนผู้เล่นหน้าใหม่ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงของอำนาจการต่อรองของ supplier, สินค้าทดแทนในกลุ่มธุรกิจจัดหางานแบบ offline และความรุนแรงของการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม แต่หากผู้ประกอบการสามารถหาข้อได้เปรียบและสร้างจุดเด่นให้กับธุรกิจได้ ก็จะส่งผลดีกับธุรกิจมากยิ่งขึ้น

1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (Vision, Mission and Goals)

1.3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย

(The professional job matching for the elderly organization)

1.3.2 พันธกิจ (Mission)

1) ค้นหาศักยภาพ ความรู้และความชำนาญ เพื่อนำไปสู่การจัดหางานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงวัย

2) ศูนย์กลางการเชื่อมต่อข้อมูลความต้องการและการรับสมัครงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้สูงวัย

1.3.3 เป้าหมาย (Goals)

เป้าหมายระยะสั้น (ปีที่ 1)

1) นำเสนอแพลตฟอร์มให้กับหน่วยงานภาครัฐ 6 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาชุมชน และกรมกิจการผู้สูงอายุ

2) นำเสนอแพลตฟอร์มให้กับภาคเอกชน 15 แห่ง ที่ร่วมลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ 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 ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด, บริษัท บีซีเนส เซอร์วิสเซส อัลไลแอนซ์ จำกัด, บริษัท เรสเทอรองดส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด, บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และ บริษัท เมช โซ จำกัด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

3) ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ใช้งานผ่านทาง social media โดยเน้นผ่านทางแอปพลิเคชัน Line และ Facebook เนื่องจากเป็นสื่อที่ผู้สูงวัยนิยมใช้งาน (วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

เป้าหมายระยะกลาง (ปีที่ 2)

1) มีผู้ลงทะเบียนใช้งาน platform อย่างน้อย 1,400 คน³

2) มีผู้ใช้งานที่ลงทะเบียน ได้รับงานจาก platform อย่างน้อยร้อยละ 50 จากผู้ใช้งาน

ทั้งหมด⁴

เป้าหมายระยะยาว (ปีที่ 3)

1) ขยายการให้บริการไปยังเขตพื้นที่ต่างจังหวัด ได้แก่ ชลบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น และประจวบคีรีขันธ์⁵ เพื่อให้ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศไทย

³ เป้าหมายกิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงาน สร้างความมั่นคงแก่ผู้สูงวัย กรมการจัดหางาน ปี 2563

⁴ จำนวนผู้สูงวัยที่ลงทะเบียนกับกรมจัดหางาน และได้รับงานทำคิดเป็นร้อยละ 51.8 ของจำนวนผู้ลงทะเบียนทั้งหมด ในปี 2562

⁵ ส่วนหนึ่งในจังหวัดเป้าหมายในโครงการนำร่องสร้างงานผู้สูงวัยโดยกระทรวงแรงงาน วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563

2) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลในเรื่องสวัสดิการผู้สูงวัย ได้แก่ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อสนับสนุนด้านสวัสดิการแรงงานสูงวัยให้กับผู้ประกอบการ

1.4 การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ของแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย เป็นการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับธุรกิจจัดหางานรูปแบบ offline และธุรกิจจัดหางานรูปแบบ online

จุดแข็ง (Strength)

- มีงานให้เลือกหลากหลาย สามารถเข้าใช้งานได้ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อเทียบกับธุรกิจจัดหางานรูปแบบ offline
- ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการช่วยประมวลผลการ matching ทำให้การจับคู่มีความแม่นยำสูง (SOP Crop, 2562)
- ใช้งานง่าย ตัวหนังสือขนาดใหญ่ ขึ้นตอนน้อย เหมาะกับพฤติกรรมการใช้งานสื่อออนไลน์ของผู้สูงวัย (วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

จุดอ่อน (Weakness)

- มีงบประมาณและเงินทุนต่ำ
- ผู้ก่อตั้งยังไม่มีประสบการณ์ด้านการทางธุรกิจบน platform

โอกาส (Opportunity)

- รัฐบาลมีโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงวัยในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ (กรมจัดหางาน, 2563) เป็นโอกาสสำหรับธุรกิจจัดหางานทั้ง 2 รูปแบบ
- แนวโน้มการทำงานของผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) เป็นโอกาสสำหรับธุรกิจจัดหางานทั้ง 2 รูปแบบ
- แนวโน้มการใช้สื่อออนไลน์ของผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น (วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) และลักษณะการรับสมัครงานของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้เว็บไซต์หางานเป็นช่องทางหลัก (JobsDB, 2018) ช่วยเพิ่มโอกาสสำหรับธุรกิจจัดหางาน online

อุปสรรค (Threat)

- บทบาทการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทดแทนแรงงานคนมีมากขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2562)
- ผู้ประกอบการมี online business networking กับแพลตฟอร์มคู่แข่ง (Tada Ratchakit, 2019) และหน่วยงานภาครัฐ(กรมจัดหางาน, 2562) ซึ่งสามารถประชาสัมพันธ์การรับสมัครผู้สูงวัยผ่านทาง partner เหล่านั้นได้

1.5 ปัญหาของผู้บริโภคและคุณค่าที่คาดว่าจะได้รับ (Customer Pains and Gains)

ตาราง 1.2 แสดงปัญหาของผู้บริโภคและคุณค่าที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการหางานของผู้สูงวัย	ปัญหาของผู้บริโภค (Customer Pain)	คุณค่าที่คาดว่าจะผู้บริโภคจะได้รับ (Customer Gain)
การหางานแบบ offline	วันและเวลาไม่เอื้ออำนวย ต้องมีการนัดหมาย	สามารถค้นหางานได้ทุกที่ ตลอด 24 ชั่วโมง
	ลำบากในการเดินทางไปยัง องค์กรที่สนใจหลายๆแห่ง	รวบรวมงานจากหลายองค์กรไว้ ในที่เดียว ลดขั้นตอนการ เดินทางเพื่อหางาน
	ติดต่อหางานผ่านคนรู้จัก ใช้ เวลาในการรอตอบกลับ นาน	ระบบแจ้งเตือนว่าผู้ใช้งานมี คุณสมบัติผ่านหรือไม่ในทันที เมื่อคุณสมบัติผ่าน จะระบุวันที่ บริษัทติดต่อกลับ
การหางานแบบ online	ไม่รู้จักแพลตฟอร์มทาง ออนไลน์ ใช้งานยาก ไม่ ถนัด	ใช้งานง่าย ตัวหนังสือใหญ่ ชัดเจน ขั้นตอนน้อย

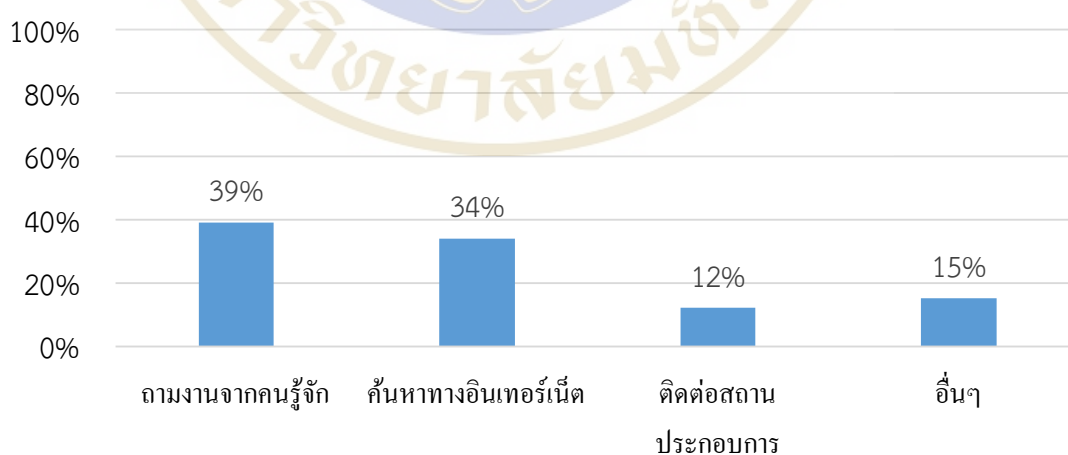
บทที่ 2

แผนการตลาด

2.1 การศึกษาพฤติกรรมกรรมการงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้งานแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย

การใช้งานแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการหางานดังนี้ ร้อยละ 73 มีความประสงค์ที่จะทำงานต่อหลังวัยเกษียณ มีความสนใจงานในลักษณะ part-time มากกว่า full-time โดยให้ความสำคัญกับงานตรงกับความเชี่ยวชาญของตนเองมากที่สุด ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 39 เลือกหางานด้วยวิธีสอบถามงานจากคนรู้จัก สอดคล้องกับช่องทางการรับทราบข่าวรับสมัครงานที่ร้อยละ 79 มาจากคนรู้จัก อุปสรรคในการหางานที่มีผลมากที่สุดคือ ไม่ทราบว่ามิที่ใดเปิดรับสมัครบ้าง ส่วนใหญ่ไม่รู้จักรหัสหรือเคยใช้งานแพลตฟอร์มจัดหางานมาก่อน และแพลตฟอร์มที่เหมาะสมจะต้องมีลักษณะเด่น 5 อย่างคือ ใช้งานง่ายขั้นตอนน้อย มีงานให้เลือกหลากหลาย ตัวหนังสือขนาดใหญ่ สามารถแนะนำและจับคู่งานที่เหมาะสมกับผู้ใช้งานได้ และสามารถพูดคุยแชทกับนายจ้างได้ ตามลำดับ

กราฟแสดงพฤติกรรมกรรมการงานของผู้สูงวัย



รูปภาพ 2.1 กราฟแสดงพฤติกรรมกรรมการงานของผู้สูงวัย

2.2 การแบ่งส่วนลูกค้า/ ผู้ใช้งาน (Segmentation)

สำหรับแผนธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย สามารถแบ่งกลุ่มลูกค้าโดยใช้เกณฑ์อายุคือ ผู้ใช้งานวัยก่อนเกษียณ (อายุ 55-59 ปี) ผู้ใช้งานวัยหลังเกษียณ (อายุ 60-69 ปี) และเกณฑ์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยหลักช่วยในการแบ่งกลุ่ม ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 แสดงการแบ่งส่วนลูกค้า/ผู้ใช้งาน

รายได้ (บาท)	ประสงค์ทำงาน	
	ผู้ใช้งานวัยก่อนเกษียณ (55-59 ปี)	ผู้ใช้งานวัยหลังเกษียณ (60-69 ปี)
รายได้ไม่เกิน 30,000	กลุ่มเป้าหมายรองกลุ่มที่ 1	กลุ่มเป้าหมายหลัก
30,001-45,000		
45,001-60,000	กลุ่มเป้าหมายรองกลุ่มที่ 2	
60,000 บาทขึ้นไป		

2.3 การกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

จากการสำรวจประชากรทั่วไปอายุ 55-60 ปี ในเขตพื้นที่สาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน สามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมายได้ดังนี้

2.3.1 กลุ่มเป้าหมายหลัก

กลุ่มประชากรวัยเกษียณช่วงอายุ 60-69 ปี ที่ประสงค์จะทำงานต่อ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 45,000 บาท เนื่องจากการสำรวจโครงการรับสมัครพนักงานสูงวัยของผู้ประกอบการส่วนใหญ่กำหนดอายุผู้สมัคร 60 ปีขึ้นไป

2.3.2 กลุ่มเป้าหมายรอง

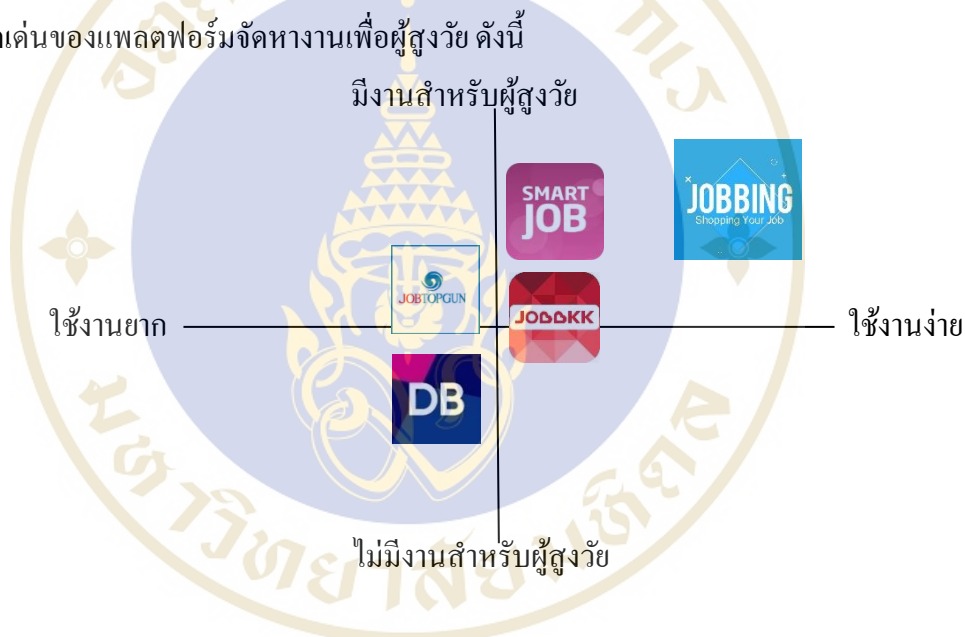
กลุ่มเป้าหมายรองแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มเป้าหมายรองกลุ่มที่ 1 ประชากรวัยก่อนเกษียณช่วงอายุ 55-59 ปี ที่ประสงค์จะทำงานต่อ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เริ่มวางแผนและมองหางานสำหรับวัยเกษียณ

2) กลุ่มเป้าหมายรองกลุ่มที่ 2 ประชากรวัยเกษียณช่วงอายุ 60-69 ปี มีรายได้เฉลี่ย 45,000-60,000 บาทต่อเดือน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ยังประสงค์ทำงานต่อในลักษณะงาน Part-time

2.4 การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในใจลูกค้า (Positioning)

การวิเคราะห์โดยใช้ Perceptual Map ของการวางกลยุทธ์ในครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับการหาจุดเด่นของแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย ดังนี้



รูปภาพ 2.2 แสดงตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในตลาดจัดหางานผู้สูงวัยในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์

ตำแหน่งทางการค้าของแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย (JOBBING) คือ แหล่งรวบรวมงานสำหรับผู้สูงวัยโดยเฉพาะ มีงานให้เลือกหลากหลาย เนื่องจากอุปสรรคในการหางานของผู้สูงวัยที่เป็นปัจจัยหลักคือ ไม่ทราบว่ามีที่ไหนเปิดรับสมัครบ้าง แพลตฟอร์ม JOBBING จึงเข้ามาตอบ โจทย์ผู้ใช้งานด้วยลักษณะเด่นที่มีความจำเพาะต่อผู้สูงวัย

ด้านการใช้งานที่ให้ความสำคัญคือ สามารถใช้งานง่ายขั้นตอนน้อย⁶ แพลตฟอร์มนี้ถูกออกแบบการใช้งานมาเพื่อผู้สูงวัยโดยเฉพาะ จากการพิจารณาเสียงตอบรับจากผู้ใช้งานวัย 55-69 ปี พบว่าส่วนใหญ่ไม่รู้จักแพลตฟอร์มจัดหางานในท้องตลาด มีบางส่วนที่รู้จักแต่ไม่เคยใช้งาน เนื่องจากสาเหตุหลักคือ ใช้งานไม่เป็นและไม่ถนัดใช้

2.5 การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด (4 P's)

2.5.1 กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ หรือบริการ (Product Strategy)

2.5.1.1 ตราสินค้า (Brand Name)

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มผู้ใช้งานด้วยแบบสำรวจ ตราสินค้าของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือ ตราสินค้า JOBBING โดยใช้ตัวหนังสือสีขาวบนพื้นหลังสีฟ้า ภายใต้แนวคิด Shopping Your Job เพื่อสร้างประสบการณ์ค้นหางานให้เหมือนกับการเลือก shopping สินค้า



รูปภาพ 2.3 แสดงสัญลักษณ์ของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย

2.5.1.2 รูปแบบการให้บริการ

รูปแบบการให้บริการของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยเป็นไปในลักษณะ จับคู่งาน (Job Matching) ระหว่างผู้ใช้งานกับงานที่เหมาะสม โดยผู้ใช้งานต้องลงทะเบียนเมื่อเข้าสู่แพลตฟอร์มในครั้งแรก เพื่อสามารถเข้าถึงรายละเอียดของงานแต่ละประเภทได้ ระบบจะประมวลผลข้อมูลของผู้ใช้งานแล้วทำการจับคู่งานที่มีลักษณะสอดคล้องกับข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้งานได้รับงานที่เหมาะสมกับตนเองรวมถึงผู้ประกอบการก็จะได้รับพนักงานที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยตำแหน่งงานที่ถูกรวบรวมบนแพลตฟอร์มจะมุ่งเน้นที่งานสำหรับผู้สูงวัยเป็นหลัก

⁶ ข้อมูลการสำรวจผู้ใช้งานอายุ 55-69 ปี ในเขตพื้นที่สาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 1-30 มิถุนายน 2563

2.5.2 กลยุทธ์ด้านราคา (Price Strategy)

2.5.2.1 ให้บริการผู้ใช้งานฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย

ผู้ใช้งานสามารถดาวน์โหลดแอปพลิเคชันหรือลงทะเบียนบนเว็บไซต์ของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยฟรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2.5.2.2 การคิดราคาผู้ประกอบการ

จากการสำรวจปัจจัยด้านราคาผู้ประกอบการที่ลงประกาศงานตามแพลตฟอร์มจัดหางานทั่วไปนิยมคิดราคาตามระยะเวลา จำนวนประกาศงาน และจำนวนครั้งที่ขอ Resume ของผู้สมัครงาน ดังนั้นแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยจึงกำหนดราคาผู้ประกอบการโดยพิจารณาจากคู่แข่งและต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบราคากับแพลตฟอร์มจัดหางานทั่วไปจำนวน 3 เจ้าได้แก่ JobsDB Jobtopgun และ Jobbkk ตามลำดับ ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มที่กลุ่มเป้าหมายรู้จักหรือเคยมีประสบการณ์ใช้งานมากที่สุด 3 อันดับ⁶ โดยอ้างอิงตามราคาของแพลตฟอร์ม Jobbkk เป็นหลัก เนื่องจากราคาเหมาะสมกับงานสำหรับผู้สูงวัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานในระดับพนักงานทั่วไป การคิดราคาของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยแบ่งออกเป็น 4 package ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การคิดราคาผู้ประกอบการ

Package	ระยะเวลา	จำนวนประกาศงาน	ราคา (บาท)
1	1 เดือน	1	1,070
2	3 เดือน	3	1,284
3	3 เดือน	5	3,424
4	12 เดือน	ไม่จำกัด	9,533

2.5.2.3 การคิดราคาโฆษณาบนแพลตฟอร์ม

การโฆษณาบนแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย พิจารณาค่าบริการโดยเปรียบเทียบจากค่าบริการโฆษณาของแผนธุรกิจชุมชนผู้สูงอายุออนไลน์ บริษัท ใช้ง่ายคลับ เนื่องจากเป็นธุรกิจออนไลน์ที่มีกลุ่มเป้าหมายเหมือนกันคือ ผู้สูงวัย

ตาราง 2.3 ค่าบริการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์

Package	ตำแหน่ง	รายละเอียด	ขนาด (pixel)	ราคา (บาท/เดือน)
Big Banner	เฉพาะหน้าแรกของเว็บไซต์	- โดดเด่นและสะดุดตาที่สุด - แสดงสลับกับเจ้าอื่น	W443xH150	45,000
Boom Box Banner	แสดงทุกหน้าของเว็บไซต์	- แสดงทุกหน้าเว็บไซต์ - แสดงสลับกับเจ้าอื่น	W300xH250	28,000
Bill Board Banner	แสดงในหน้าแรกของเว็บไซต์	- รูปขนาดใหญ่ - แสดงสลับกับเจ้าอื่น	W300xH250	28,000
Leader Board Banner	แสดงในด้านซ้ายของเพจ	- แสดงสลับกับเจ้าอื่น	W300xH250	12,000

ที่มา: ยศพล เอี่ยมพิมพ์พันธ์ (2560)

2.5.3 กลยุทธ์ด้านทำเลที่ตั้ง หรือสถานที่ (Place Strategy)

ช่องทางในการจัดจำหน่ายหรือช่องทางในการให้บริการคือเว็บไซต์และแอปพลิเคชัน จากการสำรวจพบว่า ผู้ใช้งานเลือกใช้แพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัยเพราะมีความสะดวก สามารถใช้งานผ่านสมาร์ตโฟนได้ ดังนั้นจึงมีการให้บริการในรูปแบบแอปพลิเคชัน เพื่อรองรับการใช้งานและสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มอย่างรวดเร็วบนสมาร์ตโฟน อีกทั้งผู้ประกอบการและผู้ที่มีความสนใจยังสามารถค้นหาข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมผ่านทางเว็บไซต์ได้เช่นกัน

2.5.4 กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion Strategy)

การส่งเสริมด้านการตลาดในแต่ละช่วงมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัยเป็นแพลตฟอร์มจัดหางานรูปแบบใหม่จึงให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในระยะแรก จากการสำรวจพบว่ากลุ่มผู้สูงวัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายยังไม่คุ้นเคยกับการหางานบนแพลตฟอร์ม จึงเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ Social media โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากข้อมูลการสำรวจพบว่าช่องทางการรับรู้ข่าวสารรับสมัครงานออนไลน์ที่ผู้สูงวัยนิยมและสามารถเข้าถึงได้ ได้แก่ Line, Facebook และ Webpage ต่างๆ ตามลำดับ ดังนั้นจะเลือกใช้ช่องทางดังกล่าวในการประชาสัมพันธ์ออนไลน์เพื่อสร้างการรับรู้เป็นวงกว้าง โดยนำเสนอในรูปแบบ Infographic และคลิปวิดีโอแนะนำแพลตฟอร์มความยาวไม่เกิน 5 นาที

ผลิตสื่อ contents ที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องออกอย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรม Like & Share บน Facebook Fanpage และ Line Official เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เข้ามามีส่วนร่วมและเผยแพร่ให้แพลตฟอร์มเป็นที่รู้จักมากขึ้น

2.6 เป้าหมายทางการตลาด

จากการสำรวจพบว่ากลุ่มเป้าหมายร้อยละ 72 ไม่รู้จักแพลตฟอร์มจัดหางาน ดังนั้นเป้าหมายทางการตลาดในระยะแรกคือ การสร้าง Brand Awareness และทำให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายทั้งในกลุ่มผู้สูงวัย ผู้ประกอบการ และภาครัฐบาล เป้าหมายระยะต่อมาก็คือ จำนวนผู้ใช้งานและความสำเร็จในการจับคู่งาน และเป้าหมายระยะยาวคือการขยายการใช้งานให้ครอบคลุมทั่วประเทศ โดยเริ่มประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มจังหวัดเป้าหมายในโครงการสร้างงานผู้สูงวัยของรัฐบาล

2.6.1 เป้าหมายระยะสั้น (ปีที่ 1)

1) นำเสนอ platform ให้เป็นที่รู้จักในหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 6 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาชุมชน และกรมกิจการผู้สูงอายุ

2) นำเสนอ platform ให้เป็นที่รู้จักในผู้ประกอบการภาคเอกชน ที่มีกรมส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงวัย

3) ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ใช้งานผ่านทาง social media โดยเน้นผ่านทางแพลตฟอร์ม Line และ Facebook เป็นหลัก

2.6.2 เป้าหมายระยะกลาง (ปีที่ 2 และปีที่ 3)

- 1) มีผู้ลงทะเบียนใช้งาน platform อย่างน้อย 1,400 คน
- 2) มีผู้ใช้งานที่ลงทะเบียนได้รับงานจาก platform อย่างน้อย 50% จากผู้ใช้งานทั้งหมด

2.6.3 เป้าหมายระยะยาว (ปีที่ 4 และปีที่ 5 เป็นต้นไป)

1) เป็นที่รู้จักในกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น ออกสำรวจผู้ประกอบการและประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่ต่างจังหวัดครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศไทย ทำให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้และรับทราบถึงการมีอยู่ของแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย โดยวัดจากจำนวนผู้ลงทะเบียนที่เพิ่มขึ้น

2.7 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณ

สำหรับแผนการดำเนินการด้านการตลาดในปีที่ 1 จะมุ่งเน้นที่การสร้าง Brand Awareness ให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัย 55-69 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการสำรวจพบว่าช่องทางการรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครงานที่นิยมมากที่สุดคือการรับทราบจากคนรู้จัก การโฆษณาบน Line และ Facebook และการโฆษณาทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ตามลำดับ ดังนั้นจึงดำเนินการส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ประชาสัมพันธ์ออฟไลน์

การออกบูธ 60+ Job Fair ซึ่งจัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและกระทรวงแรงงาน ที่เอสโก โลตัส พลัส มอลล์ บางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี (Thailandplus, 2020) เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง และสร้างการรับรู้ให้กับกลุ่มผู้ประกอบการภายในงาน และหน่วยงานภาครัฐที่จัดกิจกรรมนี้ขึ้น

ส่วนที่ 2 ประชาสัมพันธ์ออนไลน์

จัดตั้ง Facebook Page และ Website JOBBING ทำการโฆษณาผ่าน Facebook และ Line Timeline โดยมีวัตถุประสงค์คือ การเข้าถึง ซึ่งเน้นปริมาณการเห็นโฆษณาเพื่อให้เกิดการรับรู้แบรนด์ในกลุ่มเป้าหมาย

ตาราง 2.4 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 1

กิจกรรม	งบประมาณ	เดือน											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
เปิดให้ดาวน์โหลด App บน IOS, Android	-												
จัดตั้ง Facebook Page และ Website	-												
ออกบูธ 60+ Job Fair บางใหญ่ นนทบุรี	20,000												
โฆษณาผ่านทาง Facebook	36,000												
โฆษณาผ่านทาง Line Ads Platform	20,000												
ประชาสัมพันธ์ผ่าน Influencer	10,000												
กิจกรรม Like & Share ทาง Social Media	10,000												
ออกสำรวจตลาดแรงงานผู้สูงวัย	20,000												
รวม	116,000												

แผนการดำเนินการด้านการตลาดในปีที่ 2 ยังคงเน้นการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ดั้งเดิม เพื่อเน้นย้ำและสร้างการรับรู้ให้แพร่หลายมากขึ้น มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบ Website และ Application ในช่วง 2 เดือนแรก เพื่อให้มีความเสถียร จัดระบบข้อมูลให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับกิจกรรม Like & Share ทาง Social Media ที่จัดขึ้นในช่วงปีที่ 1 ยังคงดำเนินการต่อในปีที่ 2

ตาราง 2.5 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 2

กิจกรรม	งบประมาณ	เดือน											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ออกบูธ 60+ Job Fair ประจำปี	20,000												
โฆษณาผ่านทาง Facebook	36,000												
โฆษณาผ่านทาง Line Ads Platform	20,000												
พัฒนา/ปรับปรุง Website และ Application	-												
กิจกรรม Like & Share ทาง Social Media	10,000												
ออกสำรวจตลาดแรงงานผู้สูงวัย	20,000												
รวม	106,000												

แผนการดำเนินการด้านการตลาดในปีที่ 3 เริ่มออกสำรวจตลาดแรงงานผู้สูงวัยและผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด ได้แก่ ชลบุรี เชียงใหม่ ขอนแก่น และประจวบคีรีขันธ์⁷ เพื่อเตรียมขยายฐานลูกค้าสำหรับปีที่ 4 ให้กว้างขึ้น เข้าถึงตลาดแรงงานสูงวัยในแต่ละภูมิภาค

ตาราง 2.6 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 3

กิจกรรม	งบประมาณ	เดือน											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ออกบูธ 60+ Job Fair ประจำปี	20,000												
โฆษณาผ่านทาง Facebook	36,000												
โฆษณาผ่านทาง Line Ads Platform	20,000												
พัฒนา/ปรับปรุง Website และ Application	-												
ออกสำรวจตลาดแรงงานผู้สูงวัยและผู้ประกอบการในพื้นที่ต่างจังหวัด	40,000												
รวม	116,000												

⁷ ส่วนหนึ่งในจังหวัดเป้าหมายในโครงการนำร่องสร้างงานผู้สูงวัยโดยกระทรวงแรงงาน วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563

ตาราง 2.7 แผนการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดและงบประมาณปีที่ 4 และ 5

กิจกรรม	งบประมาณ	เดือน											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ออกบูธ Job fair ในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด	40,000												
โฆษณาผ่านทาง Facebook	36,000												
โฆษณาผ่านทาง Line Ads Platform	20,000												
พัฒนา/ปรับปรุง Website และ Application	-												
ออกสำรวจตลาดแรงงานผู้สูงวัยและผู้ประกอบการในพื้นที่ต่างจังหวัด	40,000												
รวม	136,000												

2.8 การประมาณการยอดขาย

ตาราง 2.8 แสดงการประมาณยอดขาย

รายการ	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5
Package 1 ระยะเวลา 1 เดือน 1 ตำแหน่งงาน ราคา 1,070 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	118,770	147,660	182,970	218,280	250,380
Package 2 ระยะเวลา 3 เดือน 1 ตำแหน่งงาน ราคา 1,284 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	142,524	177,192	219,564	261,936	300,456

ตาราง 2.8 แสดงการประมาณยอดขาย (ต่อ)

รายการ	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5
Package 3 ระยะเวลา 3 เดือน 5 ตำแหน่งงาน ราคา 3,424 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	380,064	472,512	585,504	698,496	801,216
Package 4 ระยะเวลา 12 เดือน ไม่จำกัดตำแหน่งงาน ราคา 9,533					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	1	1	1	1	1
ยอดขาย (บาท)	352,721	438,518	543,381	648,244	753,574
รวมจำนวนผู้ประกอบการ	148	184	228	272	316
รวมยอดขายทั้งหมด (บาท)	994,079	1,235,882	1,531,419	1,826,956	2,095,626

จากการสืบค้นข้อมูลพบว่ามีผู้ประกอบการที่เปิดรับสมัครผู้สูงวัยจำนวน 299 แห่ง มีตำแหน่งงานว่าง 327 ตำแหน่งงาน ซึ่งคาดว่าจะมีผู้ประกอบการเปิดรับเพิ่มขึ้นในปีถัดไป (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) ปี 2562 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงวัยร้อยละ 16.73 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าปี 2564 จะมีจำนวนผู้สูงวัยร้อยละ 20 (กรมการปกครอง, 2562) ในการประเมินยอดขายครั้งนี้จึงคาดการณ์ว่าจะมีผู้ประกอบการที่รับสมัครผู้สูงวัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 ต่อปี ตามสัดส่วนผู้สูงวัย ซึ่งในปีแรกบริษัทต้องการผู้ประกอบการเข้าใช้งานแพลตฟอร์มร้อยละ 50 ของผู้ประกอบการที่เปิดรับสมัครผู้สูงวัยทั้งหมด เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่เปิดรับสมัครผ่านช่องทางของตนเองเป็นหลัก บางส่วนผ่านช่องทางออนไลน์ของหน่วยงานภาครัฐ (punpro, 2018) และ 2 – 5 รายผ่านทางแพลตฟอร์มจัดหางานทั่วไป⁸ จึงคาดว่าจะมีผู้ประกอบการเข้าใช้บริการร้อยละ 50 ได้ในปีแรก และร้อยละ 60 70 80 90 ในปีที่ 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยให้แต่ละ Package มีผู้ประกอบการเข้าซื้อเท่ากัน สำหรับจำนวนครั้งที่ลงประกาศงานโดยเฉลี่ยคือ 3 ครั้งต่อปี เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่นิยมประกาศรับสมัครงานใน 3 ช่วง คือ มกราคม-กุมภาพันธ์ เมษายน-พฤษภาคม และช่วงปลายปีในเดือนธันวาคม (JobsDB, 2019)

⁸ จากการสืบค้น งานสำหรับผู้สูงวัยบนแพลตฟอร์มจัดหางานทั่วไป ได้แก่ Smart Job Center JobsDB Jobtopgun Jobbkk และ JobTH ช่วงเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2563

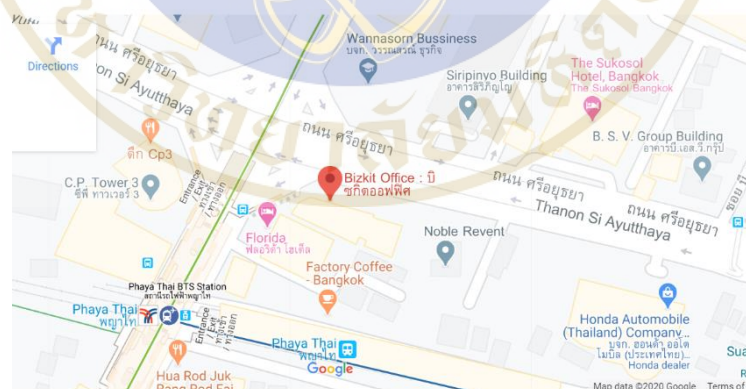
บทที่ 3

แผนการดำเนินงาน

ธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย เป็นธุรกิจที่จัดตั้งขึ้นใหม่และให้บริการทางออนไลน์เป็นหลัก จึงเลือกจัดตั้งสำนักงานในรูปแบบสำนักงานส่วนตัว (Private Office) ซึ่งเป็นสำนักงานที่ตกแต่งแล้วเสร็จ โดยแผนการดำเนินงานขององค์กรมีดังนี้

3.1 สถานที่ตั้ง

บริษัทเลือกจัดตั้งสำนักงานโดยเช่าพื้นที่สำนักงานส่วนตัว (Private Office) ขนาดเล็กสำหรับพนักงานจำนวนไม่เกิน 5 คน ทำการตกแต่งแล้วเสร็จพร้อมสำหรับการใช้งาน ราคาเหมาะสม 16,900 บาทต่อเดือน รวมค่าน้ำค่าไฟและอินเทอร์เน็ต ให้เช่าโดยบริษัท Bizkit Office จัดตั้งภายในอาคารเจ้าพระยาจิวเวลรี่ ชั้น 4 บนถนนพญาไท ตัวอาคารอยู่ใกล้กับ BTS สถานีพญาไท และ Airport Rail Link สถานีพญาไท ทำให้การเดินทางสะดวกสบาย มีสถานที่อำนวยความสะดวกโดยรอบอาคาร และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานครบครัน



รูปภาพ 3.1 ที่ตั้ง Bizkit Office อาคารเจ้าพระยาจิวเวลรี่



รูปภาพ 3.2 Private Office ให้เช่าสำหรับ 5 คน โดยบริษัท Bizkitt Office

3.2 กระบวนการจัดทำและเผยแพร่แพลตฟอร์ม

3.2.1 โครงสร้างแพลตฟอร์ม

แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยจัดทำโปรแกรม 2 รูปแบบคือ เว็บไซต์ และ แอปพลิเคชัน สร้างสรรค์และพัฒนาโดยบุคคลากรภายในบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศส์ ซึ่งจะมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการและผู้ใช้งานไว้บนแพลตฟอร์ม โดยกระบวนการจัดทำมีดังนี้

1) การจัดทำเว็บไซต์

เน้นรูปแบบเว็บไซต์ที่ใช้งานง่าย สะดวกรวดเร็ว ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือ โดยโครงสร้างของเว็บไซต์แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- หน้าแรกของเว็บไซต์ (Homepage) เป็นส่วนที่ลูกค้าจะเข้ามาพบเห็นเป็นอันดับแรก มีสัญลักษณ์ (Icon) 2 ส่วนหลักคือ คั่นหางาน และคั่นหาพนักงาน



รูปภาพ 3.3 แสดงหน้าแรกของเว็บไซต์

- แนะนำงาน ส่วนนี้จะแสดงประเภทอาชีพที่เป็นที่นิยมและจำนวนตำแหน่งงานที่ยังว่าง สำหรับผู้ที่ลงทะเบียน แพลตฟอร์มจะช่วยแนะนำตำแหน่งงานที่เหมาะสมและใกล้เคียงกับคุณสมบัติของผู้ใช้งาน



รูปภาพ 3.4 แสดงหน้าแนะนำงานบนเว็บไซต์

- ผู้ประกอบการ ส่วนนี้เป็นการแสดงข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการที่จะเข้าใช้งาน โดยจะมีรายละเอียด package ค่าบริการแสดงไว้ สำหรับผู้ประกอบการที่สนใจค้นหาพนักงานต้องลงทะเบียนสมัครเป็นสมาชิก จึงจะสามารถเลือกเข้าถึงประวัติผู้สมัครงานได้



The screenshot shows the JOBBING website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and the text 'แหล่งรวบรวมงานเพื่อผู้สูงวัย' (Job aggregation center for the elderly). Below the navigation bar, there is a menu with options: 'หน้าหลัก' (Home), 'แนะนำงาน' (Job Introduction), 'ผู้ประกอบการ' (Business Operator), 'บทความผู้สูงวัย' (Elderly Article), and 'ติดต่อเรา' (Contact Us). The 'ผู้ประกอบการ' menu is expanded, showing sub-options: 'ราคาและแพ็คเกจ' (Price and Package), 'ลงประกาศรับสมัครงาน' (Post Job Advertisement), 'ค้นหาผู้สมัครงาน' (Find Job Applicants), and 'ลงโฆษณา' (Post Advertisement). Below the menu, there is a table titled 'ราคาและแพ็คเกจ' (Price and Package) with the following data:

Package	ระยะเวลา	จำนวนประกาศงาน	ราคา (บาท)
1	1 เดือน	1	1,070
2	3 เดือน	3	1,284
3	3 เดือน	5	3,424
4	12 เดือน	ไม่จำกัด	9,533

รูปภาพ 3.5 แสดงหน้าผู้ประกอบการบนเว็บไซต์

- บทความ รวบรวมบทความ กิจกรรม ข่าวที่น่าสนใจต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงวัย

- ติดต่อเรา แสดงข้อมูลรายละเอียดที่สามารถติดต่อกับบริษัท ประกอบด้วยสถานที่ตั้ง หมายเลขโทรศัพท์ อีเมล และช่องทางการติดต่อทาง Social media (Line, Facebook)

2) การจัดทำแอปพลิเคชัน
จัดทำแอปพลิเคชันที่สอดคล้องกับเว็บไซต์แพลตฟอร์ม เน้นรูปแบบที่เรียบง่ายและใช้ง่ายสะดวก โดยใช้ชื่อ JOBBING ซึ่งขั้นตอนการจัดทำแอปพลิเคชันประกอบด้วย การออกแบบโครงสร้างแอปพลิเคชัน การส่งมอบ design ให้กับทีมพัฒนา การทดสอบการใช้งาน การปล่อยแอปพลิเคชันลงบน Google Play และ App Store และการสังเกตการณ์ประเมินผลการใช้งาน (Pichaya, 2018)

การออกแบบแอปพลิเคชันจะใช้สีน้ำเงินเป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับสีของสัญลักษณ์แบรนด์ โดยรูปแบบการใช้งานของแอปพลิเคชันประกอบด้วย

- หน้าหลัก (Home) ประกอบด้วยสัญลักษณ์ หางาน เมื่อคลิกเข้าไปจะแสดงงานของผู้สูงวัยทั้งหมด เรียงลำดับตามความนิยม สัญลักษณ์ หาคณ สำหรับผู้ประกอบการที่กำลังมองหาพนักงานสามารถโพสต์ตำแหน่งและคุณสมบัติพนักงานได้ที่ช่องทางนี้



รูปภาพ 3.6 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้าหลัก (Home)

แถบเครื่องมือ (Menu Bar) ในหน้าหลัก ประกอบด้วย 4 สัญลักษณ์ซึ่งจะเชื่อมต่อไปสู่หน้าต่างๆดังนี้



รูปภาพ 3.7 สัญลักษณ์บนแถบเครื่องมือ (Menu Bar)

- งานของฉัน (My Jobs) หน้านี้จะแสดงงานที่ระบบจับคู่ให้กับผู้ใช้งานที่ลงทะเบียน โดยการจับคู่งาน (Job Matching) จะใช้ปัจจัยที่สำคัญคือ ความเชี่ยวชาญ ช่วงเวลาในการทำงาน สถานที่ และค่าตอบแทนตามลำดับ หากมีงานที่ตรงตามคุณสมบัติดังกล่าวของผู้ใช้งาน ระบบจะทำการจับคู่เรียงลำดับงานและแจ้งเตือนในหน้านี้

⁹ ข้อมูลจากการสำรวจผู้ใช้งานอายุ 55-69 ปี ในเขตพื้นที่สาทร กรุงเทพมหานคร ในหัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานมากที่สุด



รูปภาพ 3.8 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้า งานของฉัน (My Jobs)

- แชท (Chats) หากผู้ใช้งานหรือผู้ประกอบการสนใจและอยากสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถเข้าสู่ห้องสนทนาเพื่อพูดคุยกันได้โดยตรง
- ฉัน (Profile) แสดงรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้งาน ซึ่งบัญชีสามารถเชื่อมต่อได้กับบัญชี E-mail Facebook และ Line เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล และสามารถตั้งค่าภาษา ขนาดตัวอักษร และส่วนอื่นๆของแอปพลิเคชันได้ที่ ตั้งค่าทั่วไป



รูปภาพ 3.9 แบบจำลองแอปพลิเคชันหน้าแชท (Chats) (ซ้าย) และหน้าฉัน (Profile) (ขวา)

3.2.3 การเผยแพร่แพลตฟอร์ม

การเผยแพร่แพลตฟอร์มจะเริ่มดำเนินการเมื่อเว็บไซต์และแอปพลิเคชันดำเนินการสร้างและปรับปรุงแล้วเสร็จพร้อมใช้งาน สำหรับแอปพลิเคชันจะเปิดให้ดาวน์โหลดฟรีบน App Store และ Google Play การเผยแพร่นี้จะทำควบคู่ไปกับการดำเนินการส่งเสริมด้านการตลาดในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์

ตาราง 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการและการเผยแพร่แพลตฟอร์ม

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เดือน											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ออกแบบแพลตฟอร์ม												
พัฒนาแพลตฟอร์มโดยทีมพัฒนาโปรแกรม												
ทดสอบการใช้งานเบื้องต้น												
ปรับปรุงแพลตฟอร์มครั้งที่ 1												
ทดลองใช้งานจริง												
ปรับปรุงแพลตฟอร์มครั้งที่ 2												
เตรียมเผยแพร่แพลตฟอร์ม												

3.3 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตาราง 3.2 แสดงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อสร้างแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย

ลำดับที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	ราคารวม
ค่าเช่าสำนักงานและอุปกรณ์ในสำนักงาน					
1	ค่าเช่าสำนักงานต่อปี (สัญญาเช่าปีต่อปี)	12	เดือน	16,900	202,800
2	โน้ตบุ๊ก	4	เครื่อง	20,000	80,000

ตาราง 3.2 แสดงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อสร้างแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	ราคารวม
3	ปริ้นเตอร์	1	เครื่อง	4,900	4,900
4	อุปกรณ์เครื่องเขียนและเบ็ดเตล็ด	1	ชุด	2,000	2,000
5	ชั้นวางเอกสาร	1	ตู้	2,000	2,000
ค่าใช้จ่ายด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส์					
6	Domain name (.com) ¹⁰	1	ปี	500	500
7	ค่าเช่า Cloud Server	12	เดือน	5,000	60,000
8	ค่าฝากแอปพลิเคชันบน App Store ¹¹	1	ปี	3,070	3,070
9	ค่าฝากแอปพลิเคชันบน Play Store ¹¹	1	ครั้ง	775	775
รวม					356,045

3.4 การบริการ

ขั้นตอนการให้บริการแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป และขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการ

3.4.1 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป

รายละเอียดของขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไปมีดังนี้

1. ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน หรือเข้าสู่เว็บไซต์ JOBBING
แอปพลิเคชัน JOBBING จะเปิดให้ดาวน์โหลดทั้งบน App Store และ Google Play โดยค้นหาด้วยคำว่า JOBBING หากผู้ใช้งานไม่ประสงค์จะดาวน์โหลดแอปพลิเคชันบนมือถือ สามารถเข้าใช้งานผ่านเว็บไซต์ได้

2. ลงทะเบียนใช้งาน

¹⁰ อ้างอิงจาก บริษัท SIAM2DESIGN จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2563

¹¹ อัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงิน USD ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2563

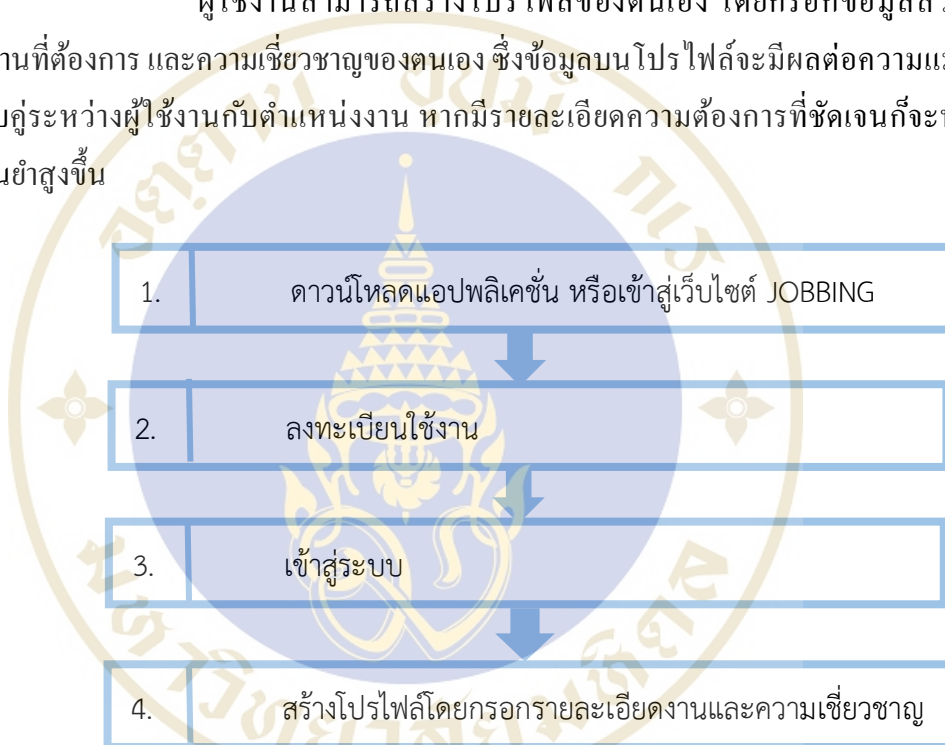
การลงทะเบียนเข้าใช้งานแพลตฟอร์ม ผู้ใช้งานจำเป็นต้องกรอกข้อมูล ชื่อ-นามสกุล อีเมลหรือเบอร์โทรศัพท์ และรหัสผ่าน

3. เข้าสู่ระบบ

เมื่อลงทะเบียนแล้ว ผู้ใช้งานสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยพิมพ์ชื่อหรือเบอร์โทรศัพท์ลงในช่อง ชื่อผู้ใช้งาน (Username) และรหัสผ่าน (Password) ตามที่ลงทะเบียนไว้ในขั้นตอนที่ 2

4. สร้างโปรไฟล์โดยกรอกรายละเอียดงานและความเชี่ยวชาญ

ผู้ใช้งานสามารถสร้างโปรไฟล์ของตนเอง โดยกรอกข้อมูลส่วนตัว ลักษณะงานที่ต้องการ และความเชี่ยวชาญของตนเอง ซึ่งข้อมูลบน โปรไฟล์จะมีผลต่อความแม่นยำในการจับคู่ระหว่างผู้ใช้งานกับตำแหน่งงาน หากมีรายละเอียดความต้องการที่ชัดเจนก็จะทำให้ความแม่นยำสูงขึ้น



รูปภาพ 3.10 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป

3.4.2 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการ

รายละเอียดขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการมีดังนี้

1. เข้าสู่เว็บไซต์ JOBBING

ผู้ประกอบการสามารถเข้าสู่เว็บไซต์เพื่อศึกษารายละเอียดและการคิดค่าบริการของแพลตฟอร์มได้ทางเว็บไซต์ในหน้า ผู้ประกอบการ หรือสามารถติดต่อสอบถามกับทางบริษัทได้โดยตรง

2. ลงทะเบียนใช้งาน
การลงทะเบียนใช้งานของผู้ประกอบการจำเป็นต้องกรอกข้อมูล ชื่อ - นามสกุล อีเมล ชื่อบริษัท เบอร์โทร และรหัสผ่าน
3. เลือก Package การลงประกาศงาน
เมื่อลงทะเบียนแล้วเสร็จ สามารถเลือก Package การลงประกาศงานโดยมีรายละเอียดที่หน้าเว็บไซต์หรือสามารถติดต่อซื้อผ่านช่องทางอื่นของบริษัทได้โดยตรง
4. ชำระค่าบริการ
เมื่อชำระค่าบริการแล้ว ต้องอัปโหลดหลักฐานการโอนชำระบนเว็บไซต์
5. ลงประกาศงานบนแพลตฟอร์มตาม Package ที่เลือกซื้อ
สามารถลงประกาศงานได้โดยมีเงื่อนไขตาม Package ที่เลือกใช้บริการ



รูปภาพ 3.11 ขั้นตอนการใช้งานสำหรับผู้ประกอบการ

บทที่ 4 การบริหารจัดการในองค์กร

4.1 รูปแบบการจัดตั้งธุรกิจ

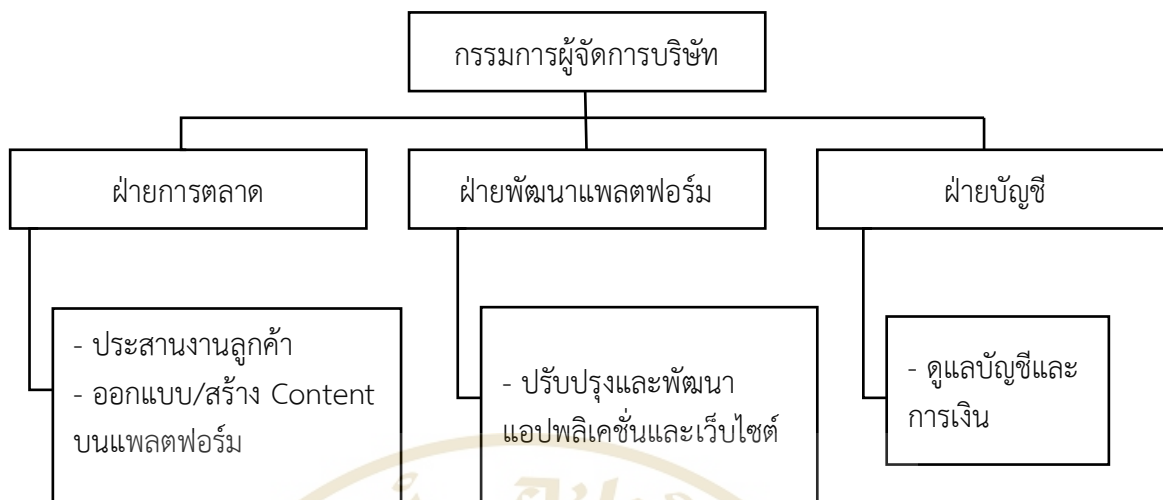
บริษัท จ๊อบบิ่ง จำกัด เป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยมีแหล่งที่มาของเงินทุนจากเจ้าของกิจการทั้งหมด โดยมีทุนการจดทะเบียนจำนวน 1,000,000 บาท แบ่งออกเป็น 10,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท แบ่งสัดส่วนการถือหุ้นดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงโครงสร้างผู้ถือหุ้น

ลำดับ	ผู้ร่วมทุน	จำนวนหุ้น	สัดส่วน	เงินลงทุน
1	นางสาวภัทราวรรณ สงวนสุทธิกุล	6,000	60.00%	600,000
2	นายพิเชษฐ์ นิยมท่วม	2,000	20.00%	200,000
3	นายณัฐพล นันทประเวษภักดิ์	2,000	20.00%	200,000
	รวม	10,000	100.00%	1,000,000

4.2 ลักษณะการบริหารงาน

เนื่องจากบริษัท จ๊อบบิ่ง เป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่มีข้อจำกัดด้านเงินทุน จึงต้องมีการวางแผนเพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดขั้นตอนดำเนินการที่ซ้ำซ้อน สามารถเข้าถึงและดูแลบุคลากรภายในองค์กรได้ทุกคน เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว โดยมีการจัดวางโครงสร้างองค์กรตามหน้าที่ (Functional Organization Structure) ดังนี้



รูปภาพ 4.1 โครงสร้างองค์กร

4.3 แผนการบริหารงาน

การบริหารจัดการงานภายในองค์กรประกอบด้วยบุคลากร 3 ตำแหน่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียดคุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

4.3.1 กรรมการผู้จัดการบริษัท

คุณสมบัติ

- จบการศึกษาปริญญาโทด้านการบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- มีความเป็นผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- มีทักษะด้านการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- ดำเนินเรื่องการจัดทะเบียนจัดตั้งบริษัท
- กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนำไปสื่อสารต่อให้บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
- วางแผนกลยุทธ์บริหารและดำเนินงานขององค์กร
- ดูแลฝ่ายบัญชีและงบการเงิน
- จัดทำแผนการเงินบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- ตรวจสอบความถูกต้องของระบบบัญชีและภาษี
- ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบงานจากแต่ละฝ่าย
- เป็นที่ปรึกษา ให้การสนับสนุน และให้คำแนะนำทุกฝ่ายในองค์กร

4.3.2 โปรแกรมเมอร์

คุณสมบัติ¹²

- ไม่จำกัดเพศ
- จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- มีความรู้และเขียนภาษา HTML, Javascript, JAVA
- มีประสบการณ์ด้านการเขียนโปรแกรม พัฒนาเว็บไซต์หรือ Mobile Application อย่างน้อย 2 ปี
- มีทักษะด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- ประสานงานกับฝ่ายการตลาดเรื่องการออกแบบแพลตฟอร์ม
- จัดทำแพลตฟอร์มทั้งเว็บไซต์และแอปพลิเคชันตามที่ได้รับมอบหมาย
- ดูแลและพัฒนาระบบให้มีความเสถียร จัดเก็บและรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

4.3.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด

คุณสมบัติ¹³

- จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาการตลาด บริหารธุรกิจ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- มีประสบการณ์ด้านการตลาดออนไลน์อย่างน้อย 1 ปี

¹² คุณสมบัติและหน้าที่ของตำแหน่ง Web Developer/ Programmer บริษัท ท็อปกัน จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2563

¹³ คุณสมบัติและหน้าที่ของตำแหน่ง Marketing Executive บริษัท ท็อปกัน จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2563

- มีทัศนคติในการทำงานที่ดี มีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมและทำงานภายใต้แรงกดดันได้
- สามารถทำงานนอกสถานที่และออกเดินทางต่างจังหวัดได้เป็นครั้งคราว
- มีทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- ออกแบบแพลตฟอร์มเพื่อดึงดูดผู้ใช้งาน
- มีความรู้ด้าน digital marketing สามารถทำการตลาดผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google, Facebook, Youtube, Line เป็นต้น
- จัดทำแผนส่งเสริมการขาย สร้าง content เพื่อประชาสัมพันธ์ทางการตลาดในช่องทางต่างๆ
- ดำรวจ จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจัดทำรายงานทางการตลาดส่งมอบให้กับกรรมการผู้จัดการบริษัท
- ติดตามความพึงพอใจของลูกค้า

4.4 วันและเวลาการทำงาน

แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยเปิดให้บริการเว็บไซต์และแอปพลิเคชันตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีพนักงานทำงานเบื้องหลังในช่วงเวลา 9.00 – 17.00 น. วันจันทร์ถึงวันศุกร์ รวมเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง

4.5 การวางแผนกำลังคนและโครงสร้างค่าตอบแทน

ตาราง 4.2 แสดงการว่าจ้างพนักงานปีที่ 1-5

ตำแหน่ง	อัตรากำลังคน				
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
กรรมการผู้จัดการบริษัท	1	1	1	1	1
ฝ่ายพัฒนาแพลตฟอร์ม	1	1	1	1	2
ฝ่ายการตลาด	1	1	1	1	1
รวม	3	3	3	3	4

ตาราง 4.3 แสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปีที่ 1-5

ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (บาท)				
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
กรรมการผู้จัดการบริษัท	20,000	21,000	22,050	23,153	24,310
ฝ่ายพัฒนาแพลตฟอร์ม	27,000	28,350	29,800	31,259	59,819
ฝ่ายการตลาด	20,000	21,000	22,050	23,153	24,310
รวมค่าใช้จ่ายพนักงาน (ต่อเดือน)	67,000	70,350	73,868	77,561	108,439
รวมค่าใช้จ่ายพนักงาน(ต่อ ปี)	804,000	844,200	886,410	930,731	1,301,267
ประกันสังคม (ต่อปี)	27,000	27,000	27,000	27,000	36,000
รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อปี	831,000	871,200	913,410	957,731	1,337,267

บริษัทกำหนดอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปีคือ ร้อยละ 5 ต่อปี¹⁴

¹⁴ ตัวเลขคาดการณ์การขึ้นเงินเดือนของอุตสาหกรรมหลักในไทย โครงการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการของประเทศไทย ปี2562 โดย Mercer Asia Market Pulse Survey

4.6 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

ทางบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ช่องทางการรับสมัครทางออนไลน์และออฟไลน์ ได้แก่ การประกาศผ่านหน้าเพจและกลุ่มรับสมัครงานใน Facebook และการรับสมัครโดยผ่านการแนะนำจากคนรู้จัก ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องศึกษาประวัติและคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ ทักษะ และบุคลิกภาพ ดังรายละเอียดตามที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกับคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข

4.7 แผนการพัฒนาบุคลากร

4.7.1 จัดทำแบบประเมินผลการทดลองงานสำหรับพนักงานใหม่ ระยะเวลาทดลองงาน 90 วัน ประเมินในหัวข้อ ความรู้ความฉลาด/ความรู้ทางวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และด้านมนุษยสัมพันธ์¹⁵

4.7.2 จัดประชุมภายในองค์กรทุกเดือนเพื่อพูดคุยถึงขั้นตอนการดำเนินงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละฝ่าย และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

4.7.3 การตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ใช้เครื่องมือ Key Performance Indicator (KPI) ซึ่งพนักงานทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินนี้ขึ้น ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลักระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน (Tada Ratchagit, 2019) เพื่อชี้วัดความสำเร็จขององค์กร วัดความสามารถและศักยภาพของพนักงาน นำไปพิจารณาการมอบโบนัสประจำปีและปรับขึ้นเงินเดือนในปีถัดไป

¹⁵ หัวข้อจากแบบประเมินการทดลองงาน/ฝึกงาน บริษัท ไอแพ็คโปรเฟสชั่นแนลไอที จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2563

บทที่ 5 แผนการเงิน

แผนการเงินเป็นการวางแผนจัดการด้านการเงินของบริษัท เพื่อให้สามารถวางแผนการดำเนินงาน วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ความคุ้มค่า และความเสี่ยงในการดำเนินการของธุรกิจ สามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนกลยุทธ์ของบริษัทให้สอดคล้องกัน และสามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในบทนี้เป็นการอธิบายถึงสมมติฐานการจัดทำแผนการเงินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุน โครงการของบริษัท จ็อบบิ่ง จำกัด เป็นการวิเคราะห์แผนการเงินตามกรอบเวลา 5 ปี จำแนกรายปี

5.1 สมมติฐานเพื่อการจัดทำแผนการเงินและการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุนโครงการ

5.1.1 แหล่งที่มาของเงินทุน

แหล่งที่มาของเงินทุนบริษัท มาจากการลงทุนในส่วนของเจ้าของบริษัท 100 เปอร์เซ็นต์ ไม่มีการกู้ยืมจากสถาบันการเงิน บริษัทมีผู้ร่วมลงทุน 3 คน ด้วยทุนการจดทะเบียนจำนวน 1,000,000 บาท แบ่งออกเป็น 10,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 100 บาท แบ่งสัดส่วนการถือหุ้นดังนี้

ตาราง 5.1 โครงสร้างเงินทุนของบริษัท

ลำดับ	ผู้ร่วมทุน	จำนวนหุ้น	สัดส่วน	เงินลงทุน
1	นางสาวภัทราวรรณ สงวนสุทธิกุล	6,000	60.00%	600,000
2	นายพิเชษฐ์ นิมท้วม	2,000	20.00%	200,000
3	นายณัฐพล นันทประเวชภัณฑ์	2,000	20.00%	200,000
รวม		10,000	100.00%	1,000,000

5.1.2 สมมติฐานด้านเงินทุน

เงินลงทุนสำหรับบริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีรูปแบบการดำเนินงานโดยเป็นผู้ให้บริการ จัดหางานสำหรับผู้สูงวัยผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ที่จัดทำขึ้น โดยใช้เงินลงทุนเบื้องต้น 1,000,000 บาท ประกอบด้วย เงินลงทุนในสินทรัพย์ถาวร เงินลงทุนเพื่อค่าใช้จ่ายก่อนดำเนินงาน และเงินทุนหมุนเวียน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5.2

ตาราง 5.2 แสดงเงินทุนในสินทรัพย์ถาวร เงินลงทุนเพื่อค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานและเงินทุนหมุนเวียน

รายการ	มูลค่า (บาท)
เงินลงทุนในสินทรัพย์ถาวร	88,900
อุปกรณ์สำนักงาน (ตู้เอกสาร เครื่องเขียน และเบ็ดเตล็ด)	4,000
โน้ตบุ๊กและปริ้นเตอร์	84,900
เงินลงทุนเพื่อค่าใช้จ่ายก่อนดำเนินการ	6,000
ค่าจดทะเบียนบริษัท	5,000
ค่าจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า	1,000
เงินทุนหมุนเวียน	905,100
รวมมูลค่าการลงทุน	1,000,000

5.1.3 สมมติฐานทางการเงิน

บริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีการตั้งสมมติฐานทางการเงิน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5.3

ตาราง 5.3 สมมติฐานทางการเงิน

รายการ	สมมติฐานทางการเงิน
หักค่าเสื่อมอุปกรณ์สำนักงาน	5 ปีแบบเส้นตรง
หักค่าเสื่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ในการผลิตสินค้า	5 ปีแบบเส้นตรง
ค่าซาก	ไม่มีนโยบายค่าซาก
อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี

ตาราง 5.3 สมมติฐานทางการเงิน (ต่อ)

รายการ	สมมติฐานทางการเงิน
อัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล (กรมสรรพากร, 2562)	ร้อยละ 20 ต่อปี
นโยบายการจ่ายปันผล	บริษัทมีนโยบายจ่ายปันผลที่ร้อยละ 10 และ จะทำการจ่ายปันผลเมื่อบริษัทมีกำไรสะสม มากกว่า 1,000,000 บาท
ภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT)	ไม่มีการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม
เงินทุนหมุนเวียน	ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างการลงทุนใน 5 ปี
ค่าความผันผวนของตลาด (β)	1.0
โบนัสพนักงาน	ไม่มีนโยบายจ่ายโบนัสพนักงาน
อัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Cost of Equity)	ร้อยละ 6.59
ต้นทุนถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก WACC (Weight Average Cost of Capital)	ร้อยละ 6.59
อัตราการเติบโตของยอดขาย	ร้อยละ 20.56
อัตราการเปลี่ยนแปลงของราคาค่าบริการ	ไม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของราคาค่าบริการ
ค่าเช่าสำนักงาน	202,800 บาทต่อปี
ค่าจ้างเหมาทำบัญชีรายเดือน ¹⁶	2,500 บาทต่อเดือน
ค่ารับจ้างตรวจสอบบัญชีและปีคงบ ¹⁷	ปีที่ 1 8,000 บาทต่อปี ปีที่ 2-5 10,000 บาทต่อปี
ค่าสมทบเงินประกันสังคม	750 บาทต่อคน กรณีที่พนักงานมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท

5.1.4 การประมาณรายได้

บริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีรายได้จากการให้บริการฝากประกาศกาศงานสำหรับผู้สูงวัยของผู้ประกอบการ โดยผู้ประกอบการสามารถเลือกซื้อ Package เพื่อลงประกาศตำแหน่งงานตาม

¹⁶ ค่าจ้างเหมาทำบัญชีรายเดือน จำนวนรายการค้า 0-30 รายการ บริษัท ลักษณะวดิ จำกัด

¹⁷ ค่ารับจ้างตรวจสอบบัญชีและปีคงบ ปีแรกรายได้ไม่เกิน 1,000,000 บาท ปีที่ 2-5 รายได้ไม่เกิน 5,000,000 บาท บริษัท ลักษณะวดิ จำกัด

จำนวนตำแหน่งและระยะเวลาที่ต้องการฝากไว้บนแพลตฟอร์ม โดยราคาแต่ละ Package ที่ตั้งไว้จะเทียบเคียงกับแพลตฟอร์มจัดหางาน Jobkkk ในปีแรกบริษัทคาดการณ์ว่ามีผู้ประกอบการเข้าใช้บริการแพลตฟอร์มร้อยละ 50 ของจำนวนผู้ประกอบการที่เปิดรับสมัครผู้สูงวัยทั้งหมด และตั้งสมมติฐานให้ยอดขายในแต่ละ Package โดยเฉลี่ยมีผู้ประกอบการเข้าซื้อจำนวนเท่ากัน สำหรับในปีที่ 2 3 4 และ 5 จะมีผู้ประกอบการเข้าใช้บริการร้อยละ 60 70 80 และ 90 ของผู้ประกอบการที่เปิดรับสมัครผู้สูงวัยทั้งหมด ตามลำดับ

ตาราง 5.4 การประมาณการรายได้ปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5
Package 1 ระยะเวลา 1 เดือน 1 ตำแหน่งงาน ราคา 1,070 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	118,770	147,660	182,970	218,280	250,380
Package 2 ระยะเวลา 3 เดือน 1 ตำแหน่งงาน ราคา 1,284 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	142,524	177,192	219,564	261,936	300,456
Package 3 ระยะเวลา 3 เดือน 5 ตำแหน่งงาน ราคา 3,424 บาท					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	3	3	3	3	3
ยอดขาย (บาท)	380,064	472,512	585,504	698,496	801,216
Package 4 ระยะเวลา 12 เดือน ไม่จำกัดตำแหน่งงาน ราคา 9,533					
จำนวนผู้ประกอบการ	37	46	57	68	78
จำนวนครั้งที่ลงประกาศงานเฉลี่ยต่อบริษัท	1	1	1	1	1
ยอดขาย (บาท)	352,721	438,518	543,381	648,244	753,574
รวมจำนวนผู้ประกอบการ	148	184	228	272	316
รวมยอดขายทั้งหมด (บาท)	994,079	1,235,882	1,531,419	1,826,956	2,095,626

5.1.5 การประมาณต้นทุน

บริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีต้นทุนการดำเนินงานมาจากการจัดทำแพลตฟอร์มจัดหางาน เพื่อผู้สูงวัย มีค่าใช้จ่ายด้านระบบสารสนเทศ ได้แก่ Domain name ค่าเช่า Cloud Server ค่าฝากแอปพลิเคชันบน App Store และค่าฝากแอปพลิเคชันบน Play Store สำหรับค่าเช่า Cloud Sever จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปีที่ 3 เพื่อรองรับจำนวนผู้ใช้งานที่มากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5.5

ตาราง 5.5 การประมาณการต้นทุนปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
Domain name (.com)	500	500	500	500	500
ค่าเช่า Cloud Server	5,000	5,000	10,000	10,000	10,000
ค่าฝากแอปพลิเคชันบน App Store	3,070	3,070	3,070	3,070	3,070
ค่าฝากแอปพลิเคชันบน Play Store	775	-	-	-	-
รวมต้นทุนการบริการ (บาท)	9345	8570	13570	13570	13570

5.1.6 การประมาณค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร

ตาราง 5.6 การประมาณการค่าใช้จ่ายในการบริหารปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
เงินเดือนพนักงาน	804,000	844,200	886,410	930,731	1,301,267
เงินสมทบประกันสังคม	27,000	27,000	27,000	27,000	36,000
ค่าจ้างทำบัญชีรายเดือน	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
ค่าจ้างตรวจสอบบัญชี	8,000	10,000	10,000	10,000	10,000
ค่าเดินทางและประสานงานรายเดือน	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000
ค่าใช้จ่ายสำนักงาน	313,700	226,800	226,800	226,800	226,800
รวม	1,206,700	1,162,000	1,204,210	1,248,531	1,628,067

ตาราง 5.7 การประมาณการค่าใช้จ่ายทางการขายปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่1	ปีที่2	ปีที่3	ปีที่4	ปีที่5
ผ่านทางออฟไลน์					
ออกบูธ 60+ Jon Fair	20,000	20,000	20,000	40,000	40,000
ออกสำรวจตลาดแรงงานผู้ สูงวัยในพื้นที่ต่างจังหวัด	20,000	20,000	40,000	40,000	40,000
ผ่านทางออนไลน์					
โฆษณาผ่านทาง Facebook	36,000	36,000	36,000	36,000	36,000
โฆษณาผ่านทาง Line Ads Platform	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
ประชาสัมพันธ์ผ่าน Influencer	10,000	-	-	-	-
กิจกรรม like&share ทาง social media	10,000	10,000	-	-	-
รวม	116,000	106,000	116,000	136,000	136,000

ตาราง 5.8 การประมาณค่าใช้จ่ายสำนักงาน

รายการ	ราคา (เดือน)	ราคา (ปี)				
		ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าอุปกรณ์สำนักงานเพื่อ เริ่มดำเนินงาน	-	86,900	-	-	-	-
ค่าเช่าสำนักงาน	16,900	202,800	202,800	202,800	202,800	202,800
ค่าอุปกรณ์สำนักงาน เบ็ดเตล็ด	2,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000
รวม	18,900	313,700	226,800	226,800	226,800	226,800

ตาราง 5.9 ค่าเสื่อมของสินทรัพย์ถาวร

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าเสื่อมราคาอุปกรณ์ เครื่องใช้	17,780	17,780	17,780	17,780	17,780
รวมค่าเสื่อมสะสม	17,780	35,560	53,340	71,120	88,900

5.2 แผนการเงินกรอบเวลา 5 ปี (จำแนกรายปี)

5.2.1 แผนการเงินงบกำไรขาดทุน

ตาราง 5.10 ประมาณการงบกำไรขาดทุนปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
รายได้					
รายได้จากการขาย สินค้า	994,079	1,235,882	1,531,419	1,826,956	2,095,626
หัก-ต้นทุนขายสินค้า	(9,345)	(8,570)	(13,570)	(13,570)	(13,570)
กำไรขั้นต้น	984,734	1,227,312	1,517,849	1,813,386	2,082,056
ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน					
หัก-ค่าใช้จ่ายก่อน ดำเนินงาน	(11,000)	-	-	-	-
หัก-ค่าใช้จ่ายในการ บริหาร	(1,206,700)	(1,162,000)	(1,204,210)	(1,248,531)	(1,628,067)
หัก-ค่าใช้จ่ายการตลาด	(116,000)	(106,000)	(116,000)	(136,000)	(136,000)
หัก-ค่าเสื่อมราคาส่วน การบริหาร	(17,780)	(17,780)	(17,780)	(17,780)	(17,780)
รวมค่าใช้จ่ายจากการ ดำเนินงาน	(1,351,480)	(1,285,780)	(1,337,990)	(1,402,311)	(1,781,847)
กำไรจากการดำเนินการ	(366,746)	(58,468)	179,859	411,076	300,209

ตาราง 5.11 ประมาณการงบแสดงฐานะการเงินปีที่ 1-5 (ต่อ)

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
เงินลงทุนก่อนการ ดำเนินงาน	11,000	11,000	11,000	11,000	11,000	11,000
ค่าเสื่อมราคาสะสม	0	(17,780)	(35,560)	(53,340)	(71,120)	(88,900)
รวมสินทรัพย์ไม่ หมุนเวียน	99,900	82,120	64,340	46,560	28,780	11,000
รวมสินทรัพย์	1,000,000	633,254	574,786	718,673	1,047,534	1,287,701
หนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น						
หนี้สินหมุนเวียน						
เงินกู้ระยะสั้น	-	-	-	-	-	-
เจ้าหนี้การค้า	-	-	-	-	-	-
หนี้สินหมุนเวียนอื่น	-	-	-	-	-	-
รวมหนี้สิน หมุนเวียน	-	-	-	-	-	-
หนี้สินไม่หมุนเวียน						
เงินกู้ระยะยาว	-	-	-	-	-	-
หนี้สินไม่ หมุนเวียนอื่น	-	-	-	-	-	-
รวมหนี้สินไม่ หมุนเวียน	-	-	-	-	-	-
รวมหนี้สิน	-	-	-	-	-	-
ส่วนของผู้ถือหุ้น						
ทุนหุ้นสามัญ	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000
เงินสนับสนุน ธุรกิจจากรัฐบาล	-	-	-	-	-	-
กำไรสะสม	-	(366,746)	(425,214)	(281,327)	47,534	287,701
รวมส่วนของผู้ ถือหุ้น	1,000,000	633,254	574,786	718,673	1,047,534	1,287,701

ตาราง 5.11 ประมาณการงบแสดงฐานะการเงินปีที่ 1-5 (ต่อ)

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
รวมหนี้สินและ ส่วนของผู้ถือหุ้น	1,000,000	633,254	574,786	718,673	1,047,534	1,287,701

5.2.3 แผนการเงินประเภทงบกระแสเงินสด

ตาราง 5.12 ประมาณการงบกระแสเงินสดปีที่ 1-5

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
กระแสเงินสดจากการดำเนินงาน						
กำไรสุทธิ	-	(366,746)	(58,468)	143,887	328,860	240,167
ค่าเสื่อมราคาส่วนการ บริหารและการขาย	-	17,780	17,780	17,780	17,780	17,780
เจ้าหนี้การค้า	-	-	-	-	-	-
ลูกหนี้การค้า	-	-	-	-	-	-
สินค้าสำเร็จรูปคงคลัง	-	-	-	-	-	-
ดอกเบี้ยจ่าย	-	-	-	-	-	-
รวมกระแสเงินสด จากการดำเนินงาน	-	(348,966)	(40,688)	161,667	346,640	257,947
กระแสเงินสดจากการลงทุน						
เงินลงทุนใน สินทรัพย์ถาวร	88,900	-	-	-	-	-
เงินลงทุนก่อนการ ดำเนินงาน	11,000	-	-	-	-	-
รวม กระแสเงินสด จากการลงทุน	99,900	-	-	-	-	-

ตาราง 5.12 ประมาณการงบกระแสเงินสดปีที่ 1-5 (ต่อ)

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
กระแสเงินสดจากการจัดหาเงิน						
เงินสดจากการกู้ยืม ธนาคาร	-	-	-	-	-	-
เงินสดรับจากการ ออกหุ้นทุน	1,000,000	-	-	-	-	-
เงินสดรับจากการ รัฐบาล	-	-	-	-	-	-
เงินสดจ่ายปันผล	-	-	-	-	-	-
รวมกระแสเงินสด จากการจัดหาเงิน	1,000,000	-	-	-	-	-
กระแสเงินสดสุทธิ	900,100	(348,966)	(40,688)	161,667	346,640	257,947
กระแสเงินสดต้นงวด	-	900,100	551,134	510,446	672,113	1,018,754
กระแสเงินสดปลาย งวด	900,100	551,134	510,446	672,113	1,018,754	1,276,701

5.3 ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุนโครงการระยะเวลา 5 ปี

ผลตอบแทนการลงทุนสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย จะพิจารณาโดยการเปรียบเทียบเงินลงทุนทั้งหมดที่เสียไปกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนในด้านต่างๆ ดังตาราง 5.13

ตาราง 5.13 ผลตอบแทนการลงทุนสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย

รายการ	ความหมาย	มูลค่าที่คำนวณได้
ต้นทุนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight Average Cost of Capital : WACC)	ค่าเฉลี่ยของต้นทุนหลังหักภาษี ของแหล่งเงินทุนต่างๆของบริษัท	6.59%

ตาราง 5.13 ผลตอบแทนการลงทุนสำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย (ต่อ)

รายการ	ความหมาย	มูลค่าที่คำนวณได้
มูลค่าปัจจุบัน(บาท) (Net Present Value : NPV)	ผลรวมมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดรับ (จ่าย) สุทธิตลอดอายุโครงการ	11,759,466
อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return : IRR)	ผลตอบแทนระหว่างกระแสเงินสดรับแต่ละปีตลอดอายุโครงการและจำนวนสินเชื่อ	72.52%
ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period)	ประมาณการระยะเวลาที่กิจการจะได้รับเงินลงทุนคืนทั้งหมด	4 ปี
ระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discount Payback Period)	ประมาณการระยะเวลาที่กิจการจะได้รับเงินลงทุนคืนทั้งหมด โดยคิดเป็นมูลค่าปัจจุบัน	4 ปี 1 เดือน

5.3.1 มูลค่าปัจจุบันสุทธิของโครงการ (Net Present Value)

สำหรับการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางการเงิน บริษัทพิจารณาจากมูลค่าปัจจุบันสุทธิของกระแสเงินสดสำหรับกิจการ (NPV of Free Cash Flow of The Firm) ซึ่งมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นบวก มีมูลค่าเท่ากับ 11,759,466 บาท โดยใช้อัตราคิดลด (Discount Rate) จากต้นทุนทางการเงินถ่วงเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของกิจการ WACC (Weight Average Cost of Capital) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{WACC} &= w_d k_d (1-T) + w_e k_e \\
 &= 0(9.12\%)(1-20\%) + (1)(6.59\%) \\
 &= 0 + 6.59\% \\
 &= 6.59\%
 \end{aligned}$$

โดยที่

w_d = สัดส่วนของหนี้สิน

k_d = อัตราผลตอบแทนที่เจ้าหนี้ต้องการหรืออัตราดอกเบี้ยเงินกู้

T = อัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล 20%

w_e = สัดส่วนของผู้ถือหุ้น

k_e = อัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Cost of Equity)

ดังนั้นต้นทุนทางการเงินเฉลี่ยของกิจการ WACC จึงมีค่าเท่ากับ 6.59%

การคำนวณอัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Cost of Equity) ด้วยวิธี CAPM โดย Risk Free Rate หาได้จากการนำอัตราผลตอบแทนพันธบัตรรัฐบาลอายุ 5 ปีมาเฉลี่ย ส่วน Market Return หาได้จากส่วนต่างร้อยละของค่า Market Cap ในตลาดหุ้นเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี และกำหนดให้ค่า Beta มีค่าเท่ากับ 1 จากสูตรของ Hamada โดยสามารถคำนวณหาค่า Beta และ CAPM ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\beta(L) &= \beta(U) [1+(1-T)(D/E)] \\ &= 1[1+(1-0.2)(0/1.0)] \\ &= 1\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}K_e &= R_f + (R_m - R_f) \beta(L) \\ &= 1.21\% + (6.59\% - 1.21\%)(1) \\ &= 6.59\%\end{aligned}$$

โดยที่

R_f = อัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์ปราศจากความเสี่ยง

R_m = อัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์

$\beta(L)$ = อัตราความเสี่ยงของผลตอบแทนของบริษัทฯ (Beta)

ดังนั้นอัตราผลตอบแทนของผู้ถือหุ้น (Cost of Equity) จึงเท่ากับ 6.59%

5.3.2 อัตราผลตอบแทนของโครงการ (Internal Rate of Return)

ในการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนของโครงการ (IRR) บริษัทจะนำข้อมูล Free Cash Flow ที่ประมาณการได้มาคำนวณหาอัตราผลตอบแทนของโครงการ โดยใช้สมมติฐานเดียวกันกับการวิเคราะห์โดยใช้วิธีมูลค่าสุทธิของโครงการ (NPV) ซึ่งพบว่าบริษัทมี IRR เท่ากับ 72.52%

5.3.3 ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period)

สำหรับการพิจารณาระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) จากกระแสเงินสดสุทธิสะสม สำหรับกิจการเปรียบเทียบการลงทุนนั้น จะแสดงให้เห็นผู้ลงทุนทราบระยะเวลาที่ใช้ในการเปลี่ยนสินทรัพย์ที่ลงทุนไปกลับมาเป็นเงินสดอีกครั้ง ซึ่งพบว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการและคืนทุนได้ในระยะเวลา 4 ปี

5.3.4 ระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discount Payback Period)

สำหรับการพิจารณาระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discounted Payback Period) เพื่อลดจุดอ่อนของการวิเคราะห์ระยะเวลาคืนทุนที่ไม่ได้คำนึงถึงค่าของเงินตามเวลา หรือกระแสเงินสดที่เกิดขึ้นต่างเวลากัน โดยใช้อัตราคิดลด (Discount Rate) ตาม WACC ในแต่ละปี พบว่ากิจการจะสามารถคืนทุนได้ในระยะเวลา 4 ปี 1 เดือน

5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินความคุ้มค่าการลงทุน

จากการพิจารณาพบว่า แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย ของบริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นบวก โดยมีมูลค่าเท่ากับ 11,759,466 บาท นอกจากนี้ยังมีอัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) เท่ากับ 72.52% สูงกว่าอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของบริษัท (WACC) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 6.59% รวมไปถึงมีระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) อยู่ที่ประมาณ 4 ปี และมีระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discounted Payback Period) อยู่ที่ประมาณ 4 ปี 1 เดือน เมื่อพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนในด้านมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV) อัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) และระยะเวลาคืนทุนแบบคิดลด (Discounted Payback Period) จะแสดงให้เห็นว่าธุรกิจแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยของบริษัท จีอบบิ่ง จำกัด มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน

บทที่ 6

การบริหารจัดการความเสี่ยงและแนวทางรองรับความเสี่ยง

6.1 บทวิเคราะห์และระบุประเภทความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันแพลตฟอร์มจัดหางานออนไลน์สามารถเข้าสู่ตลาดได้ง่าย ผู้บริโภคมีตัวเลือกหลากหลายมากขึ้น แม้ว่าแนวโน้มของการจ้างแรงงานผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการงานในปัจจุบัน อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ผู้ประกอบการหันมาพึ่งเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์แทนแรงงานคน โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานลักษณะซ้ำๆ เป็นแบบแผน (พัชรพร ตีพิพัฒน์ ไพบุลย์และนันท์นิตย์ ทองศรี, 2562) ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัท จี้อบบี้ง จำกัด จึงได้ทำการประเมินความเสี่ยงออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ความเสี่ยงด้านการตลาด (Market Risk)

6.1.1.1 ผู้ใช้งานแพลตฟอร์มน้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้ ยังไม่เกิด Brand Awareness

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ บริษัททำการประชาสัมพันธ์ทาง Social media บ่อยและเป็นวงกว้างมากขึ้น เน้นการผลิต Content ที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น แล้วยังโฆษณาบน Facebook และ Line ไปยังกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มเป้าหมายรอง ออกสำรวจตลาดและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับเปลี่ยนแผนการตลาดให้เหมาะสมมากขึ้น

6.1.1.2 ลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มยังไม่ตอบโจทย์ผู้ใช้งาน
รับฟังความคิดเห็นและคำติชมของผู้ใช้บริการ โดยจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานและผู้ประกอบการหลังการใช้งานแพลตฟอร์ม เก็บข้อมูลพฤติกรรมการใช้งานของลูกค้าเพื่อดูว่า feature ใดที่มีปัญหาและ feature ใดที่เป็นที่ชื่นชอบ รวบรวมข้อมูลจากการประเมิน reviews บนเพจ และคำถามจากช่อง Q&A บนเว็บไซต์มาวิเคราะห์และพัฒนาแพลตฟอร์มให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น

6.1.2 ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง (Liquidity Risk)

6.1.2.1 ค่าดำเนินงานที่อาจสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้

อันเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและปรับปรุงแพลตฟอร์มให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการซึ่งอาจมีค่าดำเนินงานสูงกว่าที่ตั้งงบประมาณไว้ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ จัดลำดับความสำคัญของ feature หรือส่วนที่ต้องปรับปรุงบนแพลตฟอร์ม และเน้นการลงทุนไปส่วนที่สำคัญมากที่สุด เพื่อลดกิจกรรมที่ไม่เพิ่มมูลค่าหรือมีความจำเป็นน้อย นอกจากนี้ยังมีการลงบันทึกรายจ่าย ตรวจสอบบัญชีบริษัทสม่ำเสมอ เพื่อควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน หากยังประสบปัญหาด้านสภาพคล่อง จะพิจารณาการระดมทุนจากผู้ร่วมทุนเพิ่มเติม

6.1.2.1 ยอดขายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของบริษัท แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ พิจารณาและปรับปรุงแผนการตลาด ตรวจสอบบัญชีเพื่อควบคุมต้นทุนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จัดทำงบกระแสเงินสดล่วงหน้า และพิจารณาการระดมทุนเพิ่มเติมเพื่อเสริมสภาพคล่อง

6.1.3 ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Security Risk)

เนื่องจากเป็นธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์ จึงต้องมีการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลรวมไปถึงการสูญหายของข้อมูล ทั้งข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้บริการและข้อมูลภายในขององค์กร ซึ่งงบประมาณที่ตั้งไว้สำหรับการดำเนินงานจะเป็นส่วนของการพัฒนาแพลตฟอร์มและการเช่าระบบ cloud server เป็นหลัก แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ บริษัทจะทำการ backup ข้อมูลตลอดเวลา และจำกัดการเข้าถึงข้อมูลโดยอนุญาตเฉพาะบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับข้อมูลเท่านั้นจึงจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เมื่อมีการขยายระบบการใช้งานมากขึ้น อาจพิจารณาการทำสัญญากับบริษัท Outsource ทำหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลโดยเฉพาะ โดยบริษัทดังกล่าวจะต้องเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นความลับ

6.1.4 ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)

6.1.4.1 ผู้ประกอบการไม่ได้อัปเดตข้อมูลตำแหน่งงานบนแพลตฟอร์ม

หากผู้ประกอบการสามารถหาพนักงานได้ผ่านช่องทางอื่นแล้ว แต่ไม่ได้อัปเดตข้อมูลบนแพลตฟอร์ม เมื่อระบบทำการจับคู่ ผู้ใช้งานก็จะไม่ได้งานตำแหน่งนั้นเนื่องจากตำแหน่งเต็ม ทำให้การจับคู่ไม่ประสบความสำเร็จ แนวทางการแก้ไขคือ เมื่อเกิดการจับคู่ ระบบจะแจ้งเตือนไปยังผู้ประกอบการก่อนเพื่อตรวจสอบว่าตำแหน่งงานยังว่างอยู่ แล้วจึงแสดงการจับคู่ให้กับผู้ใช้งาน

6.1.4.2 พนักงานไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน

หากมีผู้ให้ความสนใจและเข้ามาใช้บริการสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้ ส่งผลให้มีพนักงานไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานภายในองค์กร เพื่อช่วยกระจายปริมาณงานให้เหมาะสมมากขึ้น หากยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะทำการจ้างพนักงานประจำเพิ่ม

6.1.5 ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ (Law and Regulation Risk)

บริษัท จีอบบิ่ง จำกัด เป็นบริษัทที่ให้บริการแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัยออนไลน์ จึงต้องดำเนินการให้บริการ ให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับตามที่กำหนด ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ติดตามสถานการณ์การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อกำหนด นโยบายภาครัฐบาลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

6.2 บทวิเคราะห์และระบุทางเลือกเพื่อปรับปรุงแก้ไขกรณีเผชิญความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

ความเร่งด่วนน้อย: ระยะสั้น น้อยกว่า 1 ปี

ความเร่งด่วนปานกลาง: ระยะกลางระหว่าง 1 ปี และไม่เกิน 3 ปี

ความเร่งด่วนมาก: ระยะยาว มากกว่า 3 ปี

ตาราง 6.1 แสดงการวิเคราะห์ความเร่งด่วนของความเสี่ยงและแนวทางการแก้ไข

ความเสี่ยง	ผลกระทบ		ความเร่งด่วน			แนวทางการแก้ไข
	สูง	ต่ำ	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความเสี่ยงด้านการตลาด (Market Risk)						
ผู้ใช้งานแพลตฟอร์มน้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้ ยังไม่เกิด Brand Awareness	✓					<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ทาง Social media บ่อยและเป็นวงกว้าง - ผลิต Content ที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น - ออกสำรวจตลาดและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อใช้ปรับแผนการตลาด
ลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มยังไม่ตอบโจทย์ผู้ใช้งาน	✓					<ul style="list-style-type: none"> - ทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน - รวบรวมข้อมูลจากการประเมิน reviews บนเพจ และคำถามจากช่อง Q&A บนเว็บไซต์มาวิเคราะห์และพัฒนาแพลตฟอร์ม

ตาราง 6.1 แสดงการวิเคราะห์ความเร่งด่วนของความเสี่ยงและแนวทางการแก้ไข (ต่อ)

ความเสี่ยง	ผลกระทบ		ความเร่งด่วน			แนวทางการแก้ไข
	สูง	ต่ำ	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง (Liquidity Risk)						
ค่าดำเนินงานที่อาจสูงกว่าที่คาดการณ์ไว้จากค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแพลตฟอร์ม	✓				✓	<ul style="list-style-type: none"> - จัดลำดับความสำคัญแล้วเน้นพัฒนาส่วนที่สำคัญที่สุดก่อน - บันทึกรายรับรายจ่ายลงบัญชี - พิจารณาระดมทุนเพิ่ม
ยอดขายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	✓				✓	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนการตลาด - ตรวจสอบบัญชีเพื่อควบคุมต้นทุน - จัดทำงบกระแสเงินสดล่วงหน้า - พิจารณาระดมทุนเพิ่ม
ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Security Risk)						
ความปลอดภัยและการสูญหายของข้อมูล	✓				✓	<ul style="list-style-type: none"> - Backup ข้อมูล - กำหนดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะบุคคล - ทำสัญญากับบริษัท Outsource ทำหน้าที่เก็บข้อมูลโดยเฉพาะ

ตาราง 6.1 แสดงการวิเคราะห์ความเร่งด่วนของความเสี่ยงและแนวทางการแก้ไข (ต่อ)

ความเสี่ยง	ผลกระทบ		ความเร่งด่วน			แนวทางการแก้ไข
	สูง	ต่ำ		สูง	ต่ำ	
ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)						
ประกอบการไม่ได้อัปเดตข้อมูล ตำแหน่งงานบนแพลตฟอร์ม		✓		✓		- ปรับระบบให้แจ้ง เตือนไปยัง ผู้ประกอบการก่อนเพื่อ ตรวจสอบว่าตำแหน่ง งานยังว่างอยู่
ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operation Risk)						
พนักงานไม่เพียงพอสำหรับการ ดำเนินงาน		✓		✓		- ปรับเปลี่ยนหน้าที่และ กระจายปริมาณงานให้ เหมาะสม - เพิ่มการจ้างพนักงาน
ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ (Law and Regulation Risk)						
กฎหมายและข้อบังคับที่อาจเกิดการ เปลี่ยนแปลง	✓		✓			- ติดตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงข้อ กฎหมาย นโยบาย ภาครัฐบาลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถดำเนิน ธุรกิจได้อย่างถูกต้อง

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.dop.go.th/th/gallery/1/2078>
- กรมการจัดหางาน. (12 กุมภาพันธ์ 2563). กกจ. สร้างงานผู้สูงวัย 4,000 ราย เผยปี 2563 เพิ่มอีก 4 กิจกรรม. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2563. จาก <http://smartjob.doe.go.th//INF/News/detail/9O259O269O259O268415>.
- กลุ่มงานพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ. (มกราคม 2561). ธุรกิจบริการด้านธุรกิจโฆษณา. ค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2563, จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/211767/211767.pdf
- กองยุทธศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม. (2562). รายงานผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครจากฐานประชากรในระบบทะเบียนราษฎร ณ เดือนธันวาคม 2561 และเปรียบเทียบข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2560. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2563, จาก http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000132/download/22_02_62fullpaper.pdf
- ปิยะวงศ์ วงศ์ชุตติภิญโญ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเว็บไซต์ที่ให้บริการข้อมูลสินค้า. (งานค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์)
- ประพิมพ์ สุธีวสินนท์และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *ปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), 43 – 44.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2558). การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. *Journal of HR Intelligence*, 10(2), 99 – 101
- ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์ และณญาณศิณี เคารพธรรม. (2560). สื่อกับผู้สูงอายุในประเทศไทย. *นิเทศน์ศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์*, 11(2), 378 – 380
- ระบบสถิติทางการทะเบียน. (2562). จำนวนประชากรแยกอายุ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2563. จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age_disp.php

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรินทร์ธร กิจธรรม. (2558). อิทธิพลของ “สี” ต่อการสร้างแบรนด์. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ* นิต้า, 1(1), 84 – 85
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2561*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13f>
- ศุภิสรา พลอยบุตร, สิรินรา ชัยคำดี, อรจิรา พัวมิชัย และคณะ. (2560). สื่อสารโดนใจ รุ่นใหญ่วัยสี่เงิน. (สาขาการตลาด, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ยศพล เอี่ยมพิมพ์พันธ์. (2560). แผนธุรกิจชมรมผู้สูงอายุออนไลน์ บริษัท ใช้ง่ายคลับ. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- Digital Business Consult. (22 ตุลาคม 2019). รูปแบบโมเดลการหารายได้ของธุรกิจยอดคนิยม! ‘Revenue Stream’. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563, จาก <https://www.digitalbusinessconsult.asia/view/3332/>
- JobsDB. (2563). ราคาและแพ็คเกจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2563, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/cms/employer/price-and-packages/>.
- Jobtopgun. (2563). ลงประกาศรับสมัครงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2563, จาก <https://www.jobtopgun.com/salesonline/>
- Nastasi, B.K. and Schensul, S.L. (2005). Contribution of Qualitative Research to The Validity of Intervention Research. *Journal of School Psychology*. 43(3), 177 – 195.
- U.S. Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, National Institutes on Aging, (2015). *Global Health and Aging*. Retrieved from https://www.who.int/aging/publications/global_health.pdf
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2015). *World Population Ageing 2015*. Retrieved from https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf



แบบสำรวจผู้ใช้งาน
แผนธุรกิจ แพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย
จัดทำโดย นางสาวภัทราวรรณ สงวนสุทธิกุล

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมการหางาน และความสนใจในการใช้งานบนแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย โดยแบบสำรวจนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการหางานและความสนใจในการใช้งานบนแพลตฟอร์มจัดหางานสำหรับผู้สูงวัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำอธิบาย กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

55-59 ปี 60-64 ปี 65-69 ปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อาชีพเดิมหรืออาชีพปัจจุบัน

พนักงานบริษัทเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 ข้าราชการ อาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว
 เกษียณอายุ/ไม่ได้ทำงาน อื่นๆ (ระบุ).....

5. ทรัพย์สินที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาจาก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

รายได้จากอาชีพปัจจุบัน ทรัพย์สินเดิม
 เงินบำนาญ ญาติ/บุตรหลาน อื่นๆ (ระบุ).....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 45,000 บาท 45,001 - 60,000 บาท 60,001 บาทขึ้นไป

7. ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณหรือไม่

ไม่มี มี

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการหางานและความสนใจในการใช้งานบนแพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย
คำอธิบาย กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- หากท่านประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณ จะหางานด้วยวิธีใด (เลือกเพียง 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> สอบถามงานจากคนรู้จัก	<input type="checkbox"/> กรมการจัดหางาน
<input type="checkbox"/> ติดต่อสถานประกอบการโดยตรง	<input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ต
<input type="checkbox"/> บริษัทจัดหางาน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ(ระบุ)
- อุปสรรคในการหางานของผู้สูงวัย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ไม่ทราบว่าที่ไหนเปิดรับสมัครบ้าง	<input type="checkbox"/> ความยุ่งยาก ล้าช้า ในการติดต่อหน่วยงาน
<input type="checkbox"/> การเดินทางลำบาก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ).....
- ทราบข่าวการรับสมัครงานผู้สูงวัยจากช่องทางใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> คนรู้จัก	<input type="checkbox"/> กรมการจัดหางาน
<input type="checkbox"/> โฆษณาทางโทรทัศน์	<input type="checkbox"/> โฆษณาบน Line หรือ Facebook
<input type="checkbox"/> webpage	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ).....
- ท่านรู้จักหรือเคยใช้บริการแพลตฟอร์มจัดหางานใดต่อไปนี้

<input type="checkbox"/> Smart Job Center (กรมจัดหางาน)	<input type="checkbox"/> JobsDB	<input type="checkbox"/> ไม่รู้จัก
<input type="checkbox"/> Jobtopgun	<input type="checkbox"/> Jobkk	
- เลือกสัญลักษณ์ (Logo) ต่อ ไปนี้ที่ท่านชอบมากที่สุด



A



B



C

- แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย เป็นพื้นที่รวบรวมงานสำหรับผู้สูงวัยโดยเฉพาะ ซึ่งช่วยในการจับคู่งานที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ท่านจะเลือกใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวหรือไม่ เพราะอะไร

<input type="checkbox"/> ใช้ เพราะ
<input type="checkbox"/> ไม่ใช้ เพราะ

7. แพลตฟอร์มจัดหางานที่ท่านต้องการใช้งานควรมีลักษณะอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ใช้งานง่าย ขั้นตอนน้อย | <input type="checkbox"/> ตัวหนังสือขนาดใหญ่ อ่านง่าย |
| <input type="checkbox"/> แอปพลิเคชันมีสีสันสดใส | <input type="checkbox"/> แอปพลิเคชันมีสีเขียวๆ |
| <input type="checkbox"/> มีงานให้เลือกหลากหลาย | <input type="checkbox"/> วิดีโอแนะนำการใช้งาน |
| <input type="checkbox"/> แนะนำและจับคู่งานที่เหมาะสมให้กับผู้ใช้ได้ | <input type="checkbox"/> บทความเกี่ยวกับผู้สูงวัย |
| <input type="checkbox"/> สามารถพูดคุย (แชท) กับนายจ้างได้ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ) |
8. ต้องการทำงานในลักษณะใด
- Full-time part-time (ระบุความถี่/สัปดาห์)
9. ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานมากที่สุด
- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ค่าจ้าง | <input type="checkbox"/> เวลาในการทำงาน | <input type="checkbox"/> สถานที่ทำงาน |
| <input type="checkbox"/> งานตรงกับความเชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> สวัสดิการพนักงาน | |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



9. คุณลักษณะของพนักงานสูงวัยที่องค์กรต้องการ

.....

10. ผลการปฏิบัติงานของผู้สูงวัยเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

.....

11. ปัญหาที่พบจากการทำโครงการนี้

.....

.....

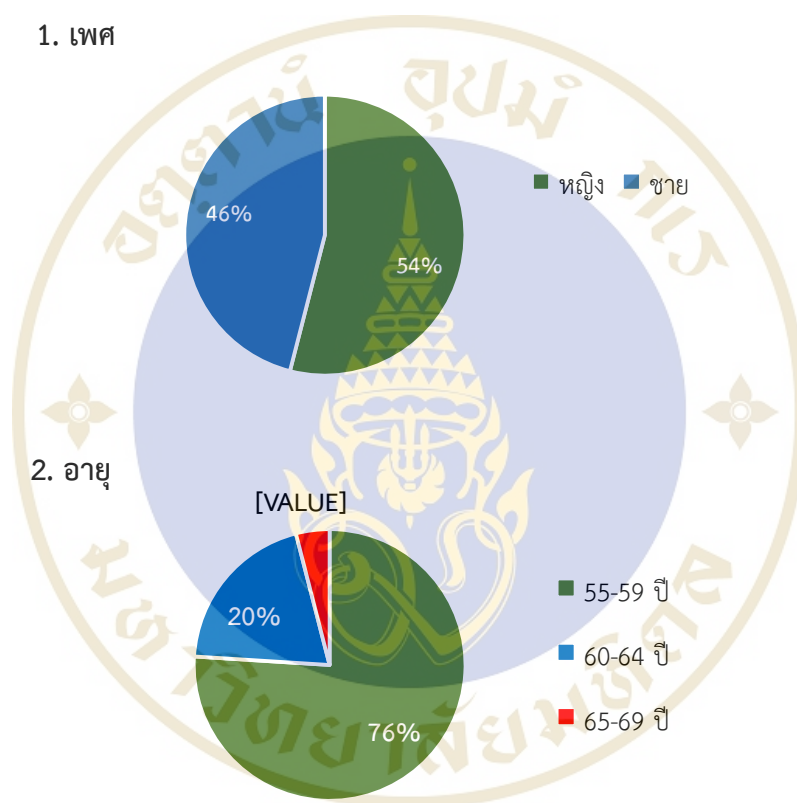


ผลจากการตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจคือ ประชากรอายุ 55-69 ปี ในเขตพื้นที่สาทร จังหวัดกรุงเทพมหานคร
จำนวน 100 คน ตั้งแต่วันที่ 1 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563

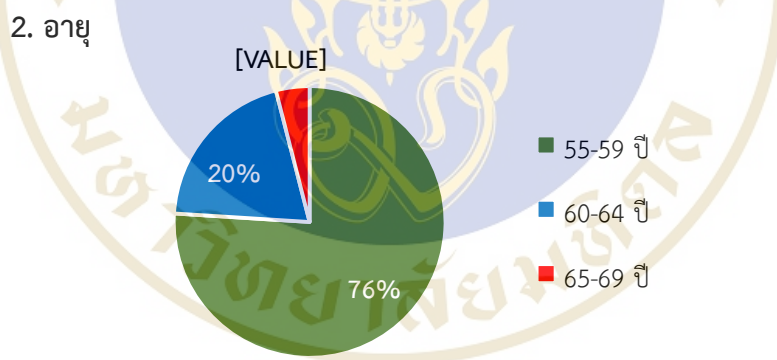
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ

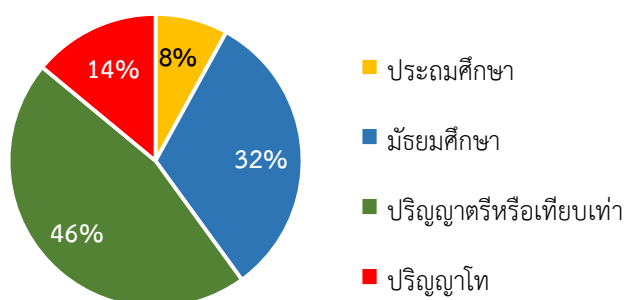


2. อายุ

[VALUE]

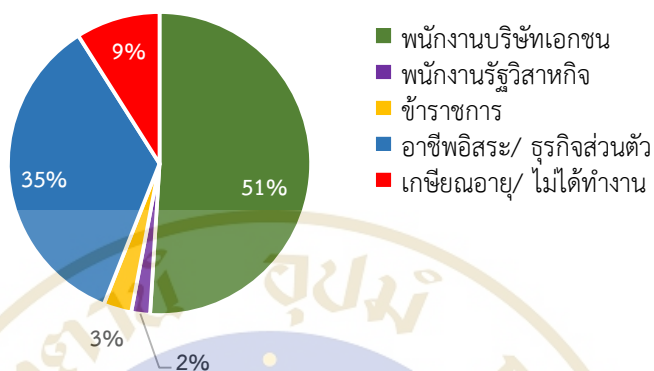


3. ระดับการศึกษา

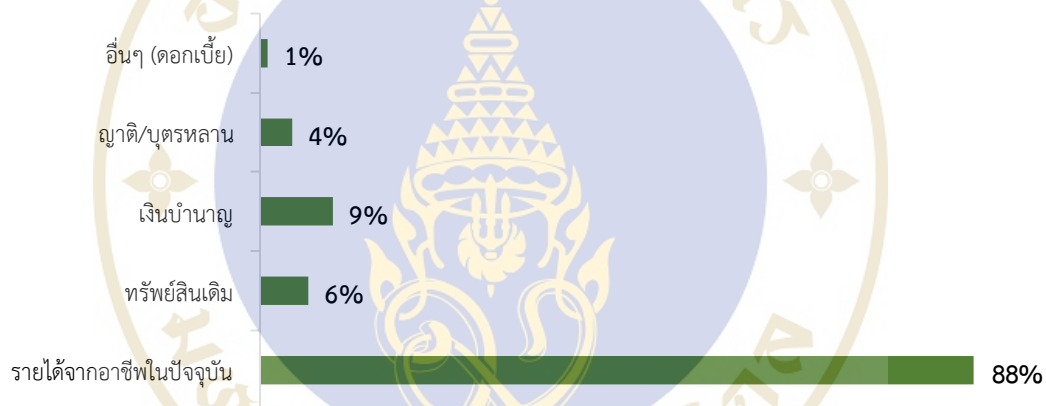


ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

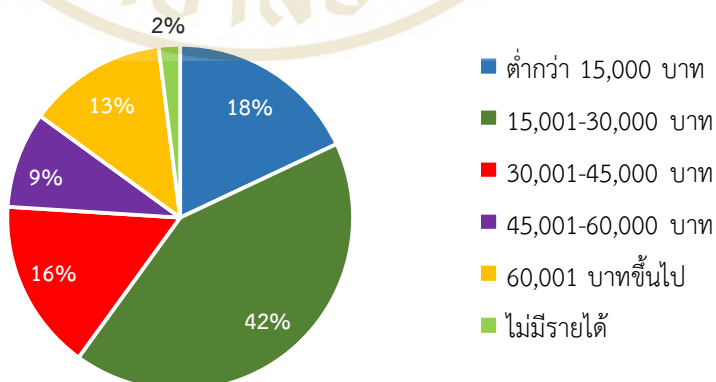
4. อาชีพเดิมหรืออาชีพปัจจุบัน



5. ทรัพย์สินที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาจาก (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

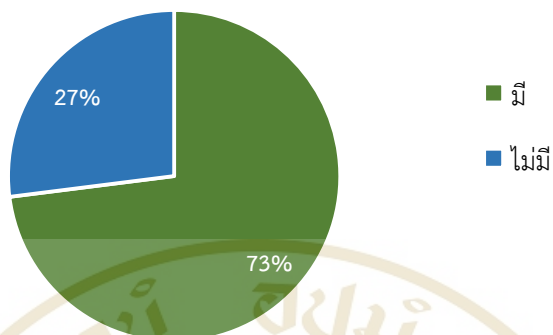


6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



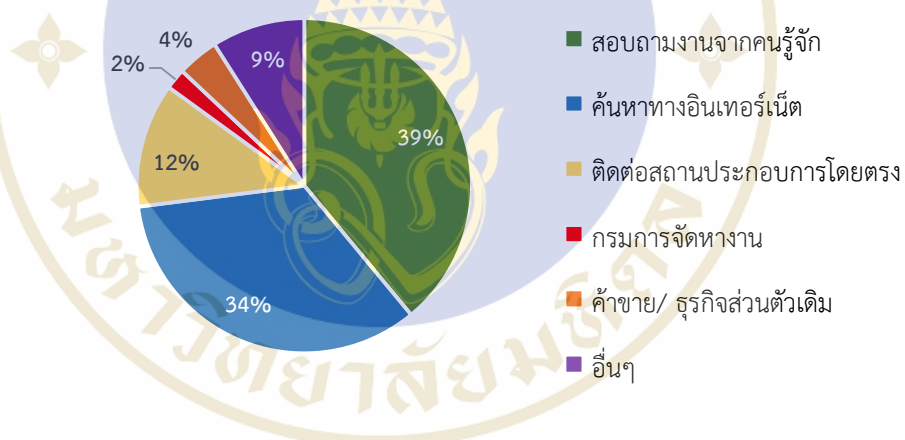
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

7. ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณหรือไม่

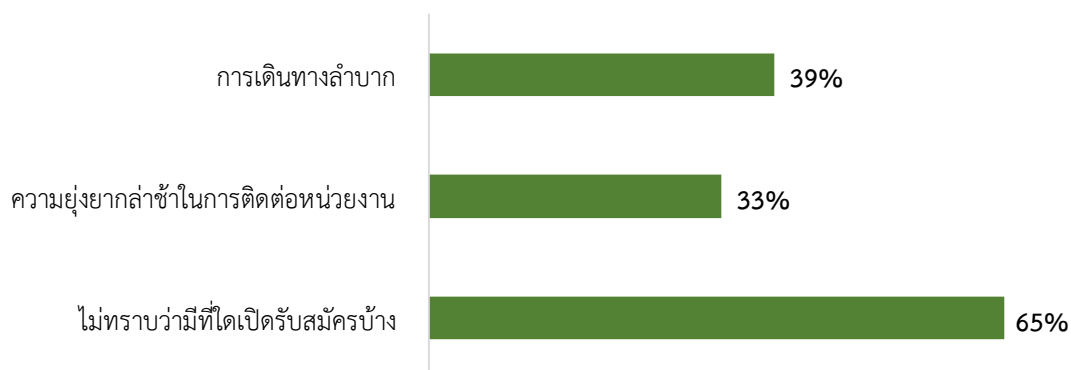


ส่วนที่ 2 พฤติกรรมสรรหางานและความสนใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้สูงวัย

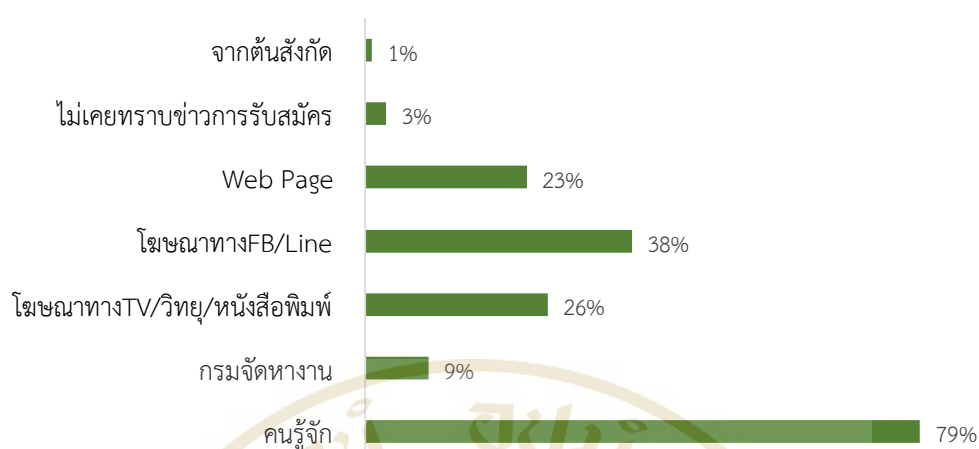
1. หากท่านประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณ จะทำงานโดยวิธีใด (เลือกเพียง 1 ข้อ)



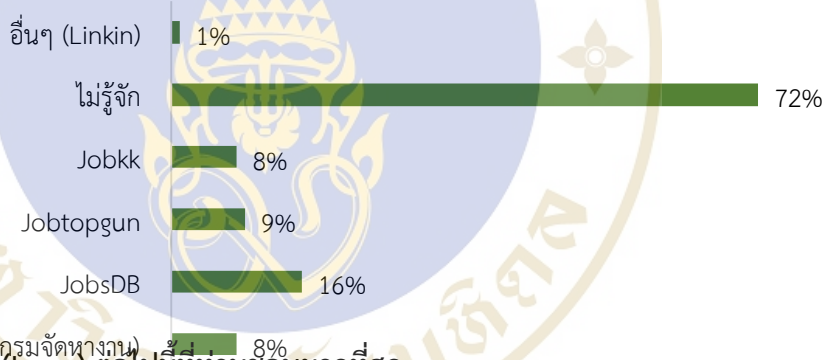
2. อุปสรรคในการหางานของผู้สูงวัย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



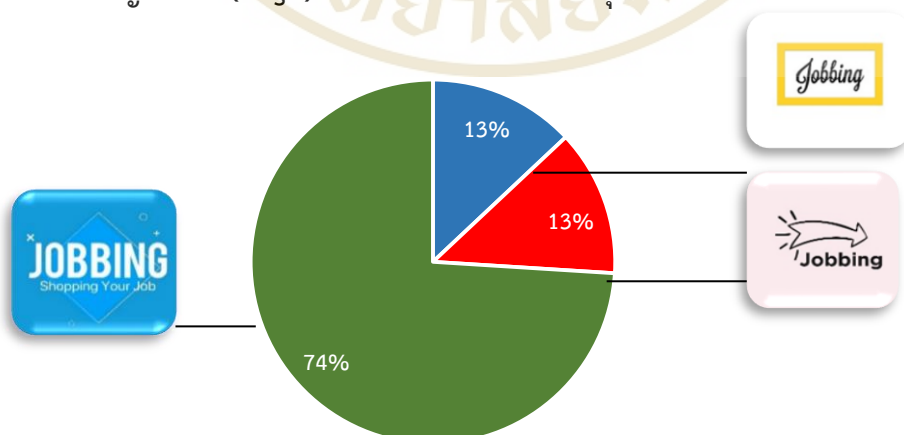
3. ทราบข่าวการรับสมัครผู้ส่วยจากช่องทางใด (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



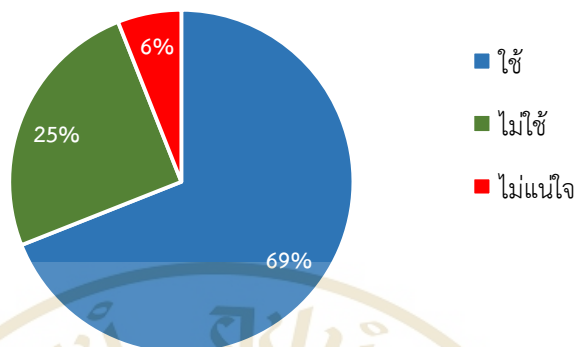
4. ท่านรู้จักหรือเคยใช้บริการแพลตฟอร์มจัดหางานใดต่อไปนี้ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



5. เลือกสัญลักษณ์ (Logo) ต่อเป็นที่ท่านชอบมากที่สุด



6.แพลตฟอร์มจัดหางานเพื่อผู้สูงวัย เป็นพื้นที่รวบรวมงานสำหรับผู้สูงวัยโดยเฉพาะ ซึ่งช่วยในการจับคู่งานที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ท่านจะเลือกใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวหรือไม่ เพราะอะไร



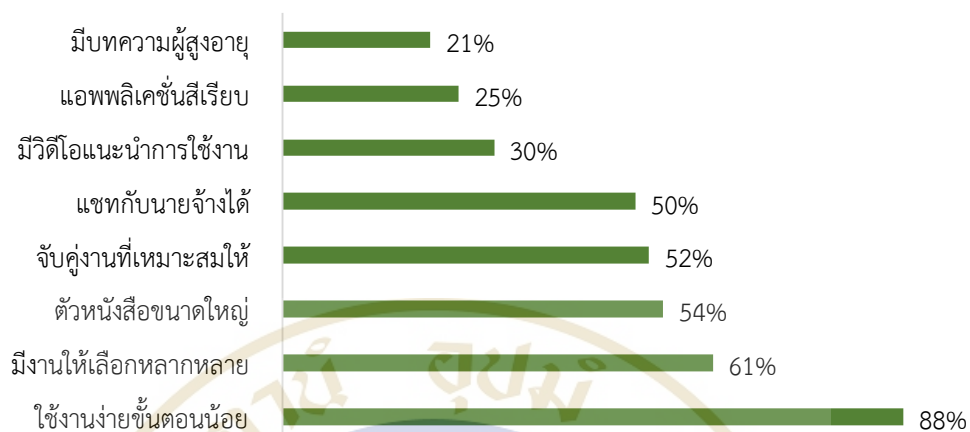
สาเหตุที่เลือกใช้ :

จะได้ไม่ต้องวิ่งหางานเอง เพราะไม่ค่อยรู้ว่าที่ไหนเขารับหรือ ไม่รับคนสูงวัยแบบฉันบ้าง เป็นงานที่คิดมาสำหรับผู้สูงวัยโดยเฉพาะ สะดวกสามารถเลือกดูได้ตามความต้องการ สะดวกในการหางาน น่าจะทำให้ง่ายต่อการหางานที่ตรงความต้องการมากยิ่งขึ้น อยากเข้าไปดูว่ามีงานอะไรบ้างที่เราพอทำได้ สามารถเข้าถึงลักษณะงานที่ตรงกับเราไม่เสียเวลาในการหางาน สะดวกในการหาข้อมูล และช่วยคัดกรองงานที่เหมาะสม

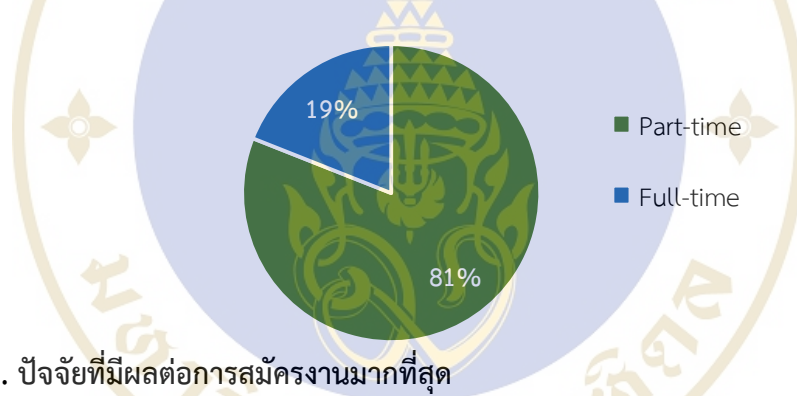
สาเหตุที่ไม่เลือกใช้:

คิดว่ายุ่งยาก ไม่นัด
 ไม่นัดใช้
 คิดต่อเองสะดวกกว่าและตรงตามต้องการมากกว่า
 ใช้งานไม่เป็น
 น่าจะมีหลายขั้นตอนยุ่งยาก
 ไม่คุ้นเคยใช้ไม่เป็น
 ไม่แน่ใจแพลตฟอร์ม
 คิดต่อสถานประกอบการโดยตรงสะดวกกว่า
 ต้องการเลือกงานด้วยตัวเอง

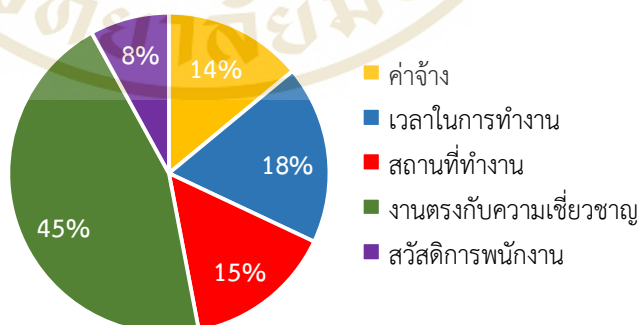
7. แพลตฟอร์มจัดหางานที่ท่านต้องการใช้งานควรมีลักษณะอย่างไร
(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



8. ท่านสนใจหรือต้องการทำงานลักษณะใด



9. ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานมากที่สุด



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรมีการขยายอายุของผู้เกษียณการทำงานจาก 60 ปี เป็น 65 ปี เนื่องจากปัจจุบันผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและยังมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้
- มีการจัดสรรรายละเอียดงานให้ตรงตามความต้องการ มีการสอบถามรายละเอียดที่ ต้องการเพิ่มเติม เช่น วิทย ค่าจ้าง การเดินทาง(บางคนอาจต้องการรถรับส่ง) สวัสดิการ (อาหารว่าง เวลาพักผ่อน วันหยุด ค่ารักษาพยาบาลเมื่อบาดเจ็บจากการทำงาน) มีการพูดคุยหรือมองเห็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ภาพที่ทำงาน ลักษณะนิสัยนายจ้าง) งานเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ
- แพลตฟอร์มที่สามารถสัมภาษณ์งานได้เลย โดยไม่ต้องเดินทางหรือสามารถทำงานผ่านออนไลน์ได้
- หัวข้อวิจัยทันสมัย เข้ากับปัญหาผู้สูงอายุมากมายที่จะมีและเกิดขึ้นกับเมืองไทยทั่วโลก
- ต้องบอกค่าจ้างให้ชัดเจน
- การมี community/close group เพื่อการทำงานสำหรับผู้สูงอายุน่าสนใจ เพราะช่องทางสำหรับเรื่องนี้กับคนกลุ่มนี้คิดว่ายังไม่เห็นมีใครทำ. ควรแบ่ง tier ของแรงงานกลุ่มนี้ก็ดี. ยิ่งในกรณีที่เป็นระดับ management level มาก่อน พอถึงช่วงหนึ่งก็อยากปรับลดขอบในระดับ mid mgmt level แล้ว การทำงานต่อข้อดีคือคนเหล่านี้มี skill การทำงานที่ดีและสามารถจ้างแรงงาน ในราคาที่ถูกในขณะที่ผู้สูงอายุเองก็ยังสามารถใช้ศักยภาพตัวเองที่ยังมีอยู่ ดีกว่าปล่อยให้หายไปวันๆ
- ควรกำหนดค่าจ้างให้รู้ว่าได้เท่าไร