

โมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

A Structural Model of the Elder Career Skill Development

♦ วิจักขณา หุตานนท์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Vijucksana Hutanon

Ph.D Student, Vocational Education Program, Faculty of Education, Kasetsart University

E-mail: Vhutanon@yahoo.com

♦ สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Suwanna Narkwiboonwong

Associate Professor Ph.D., Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University

E-mail: S_narkwiboonwong@hotmail.com

Abstract

In 2030, Thailand will lead into an extremely elderly society, so knowledge development is important. The purpose of this article is to synthesize the causal factors of the elder career skill development. The methods are content analysis from theories and literatures as well as a focus group discussion with the 6 elderly people (trainees, trainers, and training administrators) for conduct causal model of the elder career skill development.

The result shows that causal model of the elder career skill development has 5 components. 1) The individual characteristic includes perceived ability, benefit, and attitude. 2) The training design includes, training, trainer and content requirement. 3) The training environment includes technology, group, and fund support. 4) The individual motivation includes relationship, self-esteem, and increase income. 5) The career development includes training satisfaction, skills, and knowledge for career. This model leads to policy recommendation, conceptual framework for empirical study (Structural Equation Modeling: SEM), and increased knowledge in vocational science and the elderly career development in the future.

Keyword: Career Skill, Elderly, Structure Model

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา จากแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ร่วมกับการสนทนากลุ่มผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์เป็นครู ผู้เข้าอบรมและผู้จัดการอบรมอาชีพ จำนวน 6 คน

ผลการศึกษา พบว่า ความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุในลักษณะเหตุและผลระหว่าง 5 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์และทัศนคติ 2. ด้านการออกแบบการฝึกอบรมด้านวิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอนและเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ 3. ด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ได้แก่ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีโอกาสการรวมกลุ่ม และแหล่งทุนสนับสนุน 4. ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การเห็นตนเองมีคุณค่า และการสร้างโอกาสเพื่อเพิ่มรายได้ 5. ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม การใช้ทักษะในการประกอบอาชีพและการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัยเพื่อนำโมเดลโครงสร้างไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อนำหน้าหนักขององค์ประกอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ด้านการอาชีวศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุต่อไป

คำสำคัญ : ทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุ โมเดลโครงสร้าง

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 โดยมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 11.3 ของประชากรทั้งหมด และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2573 (ร้อยละ 20.2) ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในด้านการขาดแคลนแรงงาน และรัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณในการดูแลและจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นการรับภาระของคนยุคหน้า (Next Generation) นอกจากนี้ระดับบุคคล ผู้สูงอายุรายได้ลดลงหรือไม่มีรายได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ดังนั้นประเทศไทยจึงเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยการออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546 โดยให้การคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาดตนเองการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน กระทรวงศึกษาธิการออกประกาศกระทรวงฯ พ.ศ. 2547 เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุนผู้สูงอายุในการศึกษาและข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต (อนุตา นพคุณ, 2546) สำหรับกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงฯ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยจัดอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพ (กระทรวงแรงงาน, 2550) ต่อมาในปีพ.ศ. 2556 รัฐบาลได้มีนโยบายจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์ฝึกอาชีพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ รวมถึงสมาชิกครอบครัวผู้สูงอายุและผู้ดูแล โดยกำหนดเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จัดตั้งจำนวน 99 ศูนย์ งบประมาณสนับสนุน 15,426,728 บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จัดตั้งจำนวน 878 ศูนย์ งบประมาณสนับสนุน 1,191,500,000 บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จัดตั้งจำนวน 3,049 ศูนย์

การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพจำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตรงกับบริบทของผู้สูงอายุ ชุมชน สังคม ตลาดแรงงาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือผู้สูงอายุ โดยสถาบันทางสังคมที่มีการกีดกันการจัดการกระบวนการเรียนการสอนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ชุมชน สังคมและวัฒนธรรม ความต้องการที่แท้จริงของการเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงควรเป็นประเด็นให้ความสนใจศึกษาว่าองค์ประกอบใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาทักษะอาชีพให้ผู้สูงอายุ การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจต่อการสร้างโมเดลโครงสร้างของการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับบริบทผู้สูงอายุ และสามารถนำโมเดลโครงสร้างไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อหาน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ Structural Equation Modeling (SEM) ในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

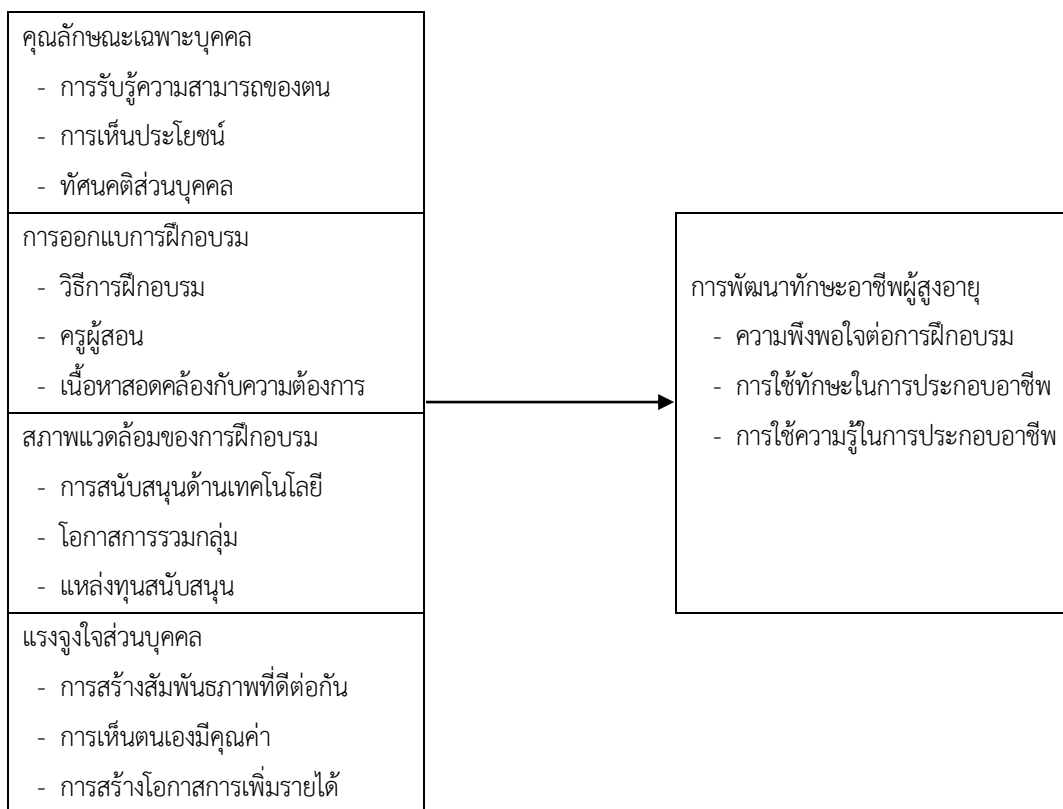
ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน ผู้จัดการฝึกอบรมและผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ จำนวน 6 คน

ขอบเขตเชิงเนื้อหา ตัวแปร 5 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านการออกแบบการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

ขอบเขตเชิงระยะเวลาการทําวิจัย ระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2560

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล หมายถึง ภูมิหลังของผู้สูงอายุ พิจารณาจากทัศนคติส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์ ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

การออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงาน หมายถึง การกำหนดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้สูงอายุที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะทางอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะและความสามารถ (Skill and Abilities) และทัศนคติ (Attitude) โดยการออกแบบการฝึกอบรมจะพิจารณาจากตัวแปรด้านวิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอน เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ชุมชน และสังคม

สภาพแวดล้อมของบุคคล หมายถึง ปัจจัยภายนอกตัวบุคคลด้านวัตถุ บุคคล สิ่งแวดล้อมทางจิตใจ สภาพสังคมทางบ้าน อิทธิพลกลุ่ม ที่มีต่อผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ พิจารณาจากการสนับสนุนเทคโนโลยี โอกาสในการรวมกลุ่ม และแหล่งทุนสนับสนุน

แรงจูงใจส่วนบุคคล หมายถึง ความปรารถนาในการใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะพิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อการสร้างโอกาสการเพิ่มรายได้ตนเอง มีคุณค่า และการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ หมายถึง ผลที่เกิดจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งเกิดจาก คุณลักษณะเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมของบุคคล พิจารณา จากการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ และความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาทักษะอาชีพสามารถเชื่อมโยงสู่องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะ อาชีพผู้สูงอายุ โดยศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ที่หลากหลายดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีสถาน (Field Theory) ของ Kurt Lewin เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงตรรกะของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ Lewin (1943) เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการจัดกระบวนการ เรียนรู้ และกระบวนการคิดเพื่อการแก้ไขปัญหา และเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์แสดงออกอย่างมีพลังและมี ทิศทาง และได้สร้างกฎแห่งพฤติกรรมโดยให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะต่าง ๆ ภายในตัว บุคคลกับด้านสิ่งแวดล้อมในกรอบของบุคคลที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม โดยกำหนดเป็นสมการคือ $B = f(P, E)$ โดยที่ B หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม P คือ บุคลิกภาพของบุคคล รวมพื้นฐานความรู้ ความสามารถ เชาวปัญญา ความถนัด นิสัยใจคอ ทักษะ ทักษะ ความสนใจ ความพร้อมทางด้าน ร่างกาย จิตใจ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนี้มีผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ส่วน E คือ ประสบการณ์ ที่จัดให้กับผู้เรียน รวมถึงสภาพสังคม การเรียน บ้าน ชุมชน ครู เพื่อน เทคนิคการสอน สื่ออุปกรณ์ บรรยากาศ การเรียน อิทธิพลกลุ่ม ดังนั้น การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุตามทฤษฎีสถาน ประกอบด้วย 1. การช่วยให้ ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ ต้องเข้าใจว่าผู้สูงอายุมีจุดมุ่งหมาย ความต้องการอะไร อะไรเป็นพลังบวก อะไรเป็น พลังลบ และพยายามจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุไปสู่เป้าหมาย 2. การจัดสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพและจิตวิทยาให้ดึงดูดความสนใจและสนองความต้องการของผู้สูงอายุ 3. การสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ ผู้สูงอายุไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1969) ได้อธิบายพฤติกรรมของ มนุษย์โดยใช้ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วน Bandura เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบ ส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดซึ่งกันและกัน จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบ ทั้งสามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดจะส่งผลต่อองค์ประกอบที่เหลือ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลคือ สิ่งแวดล้อมและตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลและเข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาการทั้งทาง ด้านร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมอาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่เท่ากัน สิ่งแวดล้อมมีทั้งที่เป็นบุคคล วัตถุ และบรรยากาศ ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพจิตใจ ส่วนองค์ประกอบตัวบุคคลนั้นประกอบด้วยร่างกาย และจิตใจ ร่างกายมีการเจริญและพัฒนาตามวัยและถูกควบคุมด้วยพันธุกรรม องค์ประกอบภายในจิตใจ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม แรงขับ เจตคติ และแรงจูงใจ เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นแนวคิดที่นักการศึกษา ถือว่ามีอิทธิพลที่สำคัญต่อการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุและเป็นตัวกำหนดความพร้อมหรือแรงจูงใจ จาก การศึกษาพบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ได้แก่ การรับรู้ ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตน (Samuel H. Osipow, et al., 1996) คือ ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่ตนจะแสดงออกในระดับต่าง ๆ จะ ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง เป็นตัวกำหนดความพยายาม การ ตัดสินใจคงอยู่ นำไปสู่ ความสำเร็จด้านอาชีพของแต่ละบุคคล นำมาประยุกต์ใช้โดยการทำให้ผู้สูงอายุที่เข้ารับ การพัฒนารับรู้ความสามารถของตนหรือการตัดสินใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หรืออีก นัยหนึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนา สอดคล้องกับ Harter (1986) ที่กล่าวว่า การ รับรู้ความสามารถของตนเป็นหัวใจของการที่บุคคลสามารถประเมินตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ได้สำเร็จ ส่วนการเห็นประโยชน์ เป็นการที่ผู้สูงอายุเห็นถึงความจำเป็นของการเข้ารับการพัฒนาก่อให้เกิดการรับรู้ ในประโยชน์ของการพัฒนา เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ได้รับจากโปรแกรมการพัฒนาว่ามีประโยชน์ต่อ การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยการเห็นประโยชน์เป็นการตัดสินใจของผู้สูงอายุ เนื้อหาที่ ได้รับนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนั้นการเห็นประโยชน์ที่จะ ได้รับจากการใช้ความรู้ ทักษะและทัศนคติในการสร้างผลงานยังเป็นตัวคาดการณ์ที่มีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจใน การพัฒนาทักษะอาชีพ ทัศนคติส่วนบุคคล (Holton III, E. F. and Baldwin, T. T., 2003) เป็นสภาวะภายใน จิตใจที่เกิดจากความพร้อม การเรียนรู้ และการจัดระบบของประสบการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของ ผู้สูงอายุ ทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงได้ถ้าผู้สูงอายุได้ข้อมูลเพิ่ม โดยทัศนคติจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ประกอบอาชีพ ความปรารถนาในการเรียนรู้ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ การออกแบบการฝึกอบรม (Baldwin and Ford, 1988) เป็นการวางแผนการฝึกอบรม ประกอบด้วย วิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอนและเนื้อหา ซึ่งวิธีการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาการเรียนรู้ สามารถใช้ความรู้ที่ได้เรียนไปใน การทำงานได้ ครูผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้สูงอายุเกิดกระบวนการคิดและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะอาชีพ ดังที่ Rogers (1919), Knowles (1954) ได้กล่าวว่า บทบาทของครูผู้สอนควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อ การเรียนรู้ โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ คือ การให้ความไว้วางใจและความนับถือยกย่องแก่ผู้เรียน การ มีความจริงใจต่อผู้เรียน การมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งการตั้งใจฟังผู้เรียนพูด เนื้อหาสอดคล้องกับ ความต้องการ หมายถึง ผู้สูงอายุต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาการพัฒนาทักษะอาชีพให้ตรงกับ ความสนใจของผู้สูงอายุและสามารถนำเนื้อหาที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง สภาพแวดล้อม ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Noe, 1998) โอกาสการรวมกลุ่ม แหล่งทุนสนับสนุน โดยที่การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีคือ การนำเทคโนโลยีมาส่งเสริม ผลักดัน และอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุ ที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ นอกจากนั้นระบบการสนับสนุนด้านเทคโนโลยียังถูกใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดเตรียมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับ

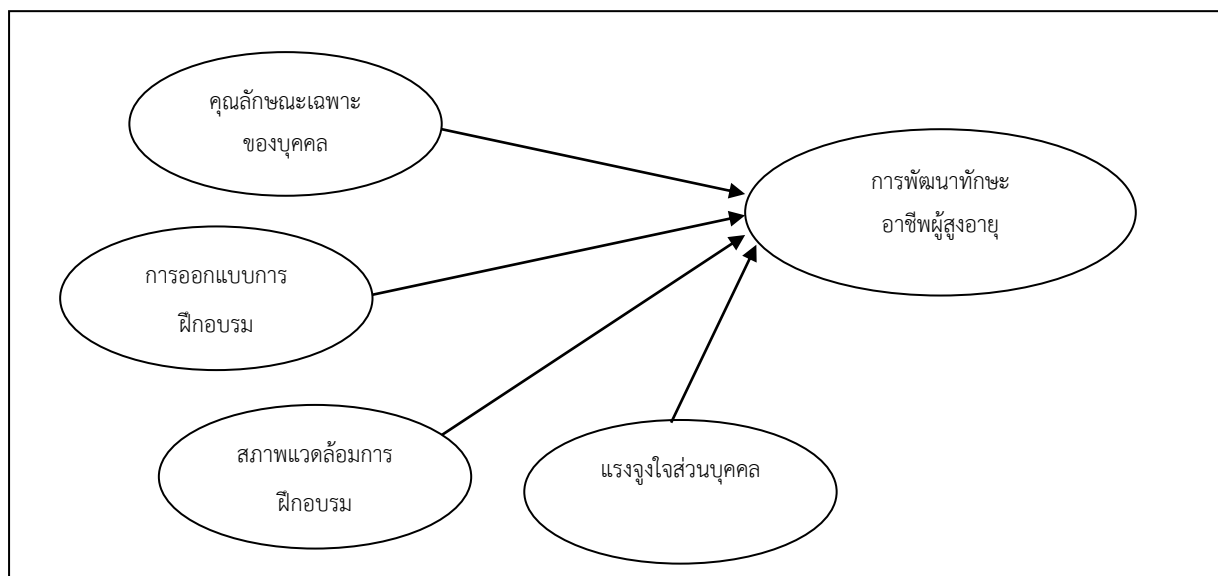
ผู้สูงอายุที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อใช้เป็นแหล่งความรู้เพิ่มเติมสำหรับการถ่ายทอดการฝึกอบรม การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้จะช่วยให้การเรียนรู้ได้รับความสำเร็จและผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว ส่วนโอกาสการรวมกลุ่ม กิจกรรมสร้างอาชีพ เสริมรายได้ให้ผู้สูงอายุควรเน้นการรวมกลุ่ม การประกอบธุรกิจ การบริหารงาน การตลาด แหล่งทุนสนับสนุน พร้อมทั้งการหาตลาดรองรับสินค้าผู้สูงอายุ และควรมีแหล่งทุนสนับสนุน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้รับในการฝึกอบรมไปสู่การประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง แรงจูงใจ (Noe, 1998) การพัฒนาทักษะอาชีพสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะอาชีพ ดังนั้นแรงจูงใจในการเข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพจะเกิดขึ้นเมื่อผู้สูงอายุมีความมั่นใจในความสามารถของพวกเขาคือ จะใช้ความรู้และทักษะและรับรู้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจของบุคคล คือ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเห็นตนเองมีคุณค่าและการสร้างโอกาสการเพิ่มรายได้ ประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ (Baldwin and Ford, 1988) ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการฝึกอาชีพและความพึงพอใจต่อการใช้ทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพ โดยที่ความพึงพอใจต่อการฝึกอาชีพมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ ความสนใจ และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ความพึงพอใจต่อการใช้ทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพ หมายถึง โอกาสที่ผู้สูงอายุที่เข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากการจัดเตรียมทรัพยากรและหน้าที่ที่สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากโปรแกรมการพัฒนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอาชีพ เป็นผู้สอนด้านอาชีพให้กับผู้สูงอายุ และเป็นผู้จัดการโครงการฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ระหว่างองค์ประกอบที่ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล แรงจูงใจของบุคคล และประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ดังภาพที่ 4



ที่มา : โมเดลการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลจากการสนทนากลุ่มทำให้พบองค์ประกอบ โมเดล 5 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจส่วนบุคคล และประสิทธิผลการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และสามารถอธิบายองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบได้รวมทั้งสิ้น 15 องค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบโมเดลการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย
1.	คุณสมบัติเฉพาะบุคคล	การรับรู้ความสามารถของตน
		การเห็นประโยชน์
		ทัศนคติส่วนบุคคล
2.	การออกแบบการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม
		ครูผู้สอน
		เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ
3.	สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม	การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
		โอกาสการรวมกลุ่ม
		แหล่งทุนสนับสนุน
4.	แรงจูงใจส่วนบุคคล	การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน
		การเห็นตนเองมีคุณค่า
		สร้างโอกาสการเพิ่มรายได้
5.	การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ	ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
		การใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ
		การใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ

2. จากโมเดลการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้นจากภาพที่ 1 นำไปใช้เป็นแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอาชีพ ครูฝึกอาชีพและผู้ดำเนินการจัดการฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุ จำนวน 6 คน เป็นเพศชาย 2 คน เพศหญิง 4 คน มีประสบการณ์ในการเป็นครูผู้สอน 2 คน ครูผู้สอนและผู้ผ่านการพัฒนาทักษะอาชีพจำนวน 2 คน ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะอาชีพ 2 คน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบที่ประกอบอยู่ในโมเดล ทั้ง 6 ตัว และสามารถอธิบายองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบได้รวมทั้งสิ้น 15 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้สูงอายุที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตน โดยผู้สูงอายุที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพควรมีความสามารถในการทำงานได้ดี โดยไม่ได้คำนึงถึงความบกพร่องทางร่างกายหรือพิการ และความรู้ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี แข็งแรง ไม่เป็นผู้ป่วย 2) การเห็นประโยชน์ ผู้สูงอายุมีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะอาชีพมีประโยชน์เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุเคยออกไปทำงานพบปะเพื่อน เมื่อต้องอยู่คนเดียวจะรู้สึกเดียวดาย ดังนั้นการพัฒนาทักษะอาชีพมีประโยชน์หลากหลาย โดยทำให้ผู้สูงอายุได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่อยู่เฉย ๆ ไปวัน ๆ ทำให้ไม่เหงา มีเพื่อนพูดคุย เกิดความเพลิดเพลิน นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งได้รวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ทักษะจิตส่วนบุคคล ผู้สูงอายุที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพได้นั้นควรจะต้องมีความรักในงานที่จะฝึกอาชีพ โดยให้เหตุผลว่าถ้าผู้สูงอายุมีความรักต่องานที่ทำแล้วจะทำให้มีความสุข

2.2 องค์ประกอบด้านการออกแบบการฝึกอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) วิธีการฝึกอาชีพ ควรจะแบ่งความต้องการของผู้สูงอายุที่เข้ารับการฝึกอาชีพว่าชอบงานแบบไหน ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มแบ่งตามความต้องการของแต่ละบุคคล การฝึกอาชีพแต่ละครั้งควรค่อยเป็นค่อยไป ถ้ารีบจะทำให้ผู้สูงอายุเบื่อ งานแต่ละชิ้นควรใช้เวลาสั้น ไม่นานเกินไป ผู้สูงอายุควรจะได้ด้วยตนเอง ใช้ได้จริง ขายได้ รวมทั้งเมื่อทำโครงการแล้ว ต้องเต็มใจทำอย่างต่อเนื่องให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้รับความรู้อย่างแท้จริง ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและแนะนำให้ชัดเจน 2) ครูผู้สอน ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใจเย็น มีจิตใจอ่อนโยนและรู้จักให้อภัย ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความรัก ความเข้าใจ ความเห็นใจต่อผู้สูงอายุ มีความฉลาดในการสื่อสาร พูดจาสุภาพ เรียบร้อย รู้จักใช้ภาษาให้ถูกต้อง มีอารมณ์ขัน เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เครียด ไม่เบื่อในการเรียน มีความเสียสละ มีความรู้ ไม่เห็นแก่ตัว การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย มีความสามารถในงานที่ทำอยู่ 3) เนื้อหา สอดคล้องกับความต้องการ เหมาะสมกับวัย ไม่ควรยากเกินไป หรือมากเกินไป ทำแล้วผู้สูงอายุมีความสุขและเพลิดเพลิน ตรงกับความสนใจ ทุกคนทำได้ และสามารถนำไปทำที่บ้านได้ สามารถเป็นรายได้เสริมแก่ตนเองและครอบครัว จะต้องมีความอย่าง วิธีการทำ และควรเป็นงานที่สามารถทำคนเดียวได้ เป็นอาชีพที่ทำแล้วขายได้ เป็นที่ยอมรับ ใช้ประโยชน์ได้จริง

2.3 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ผู้สูงอายุและครูผู้สอนมีความเห็นว่าหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมต้องหาอุปกรณ์ที่ใช้เกี่ยวกับงานที่จะทำ โดยอุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุ เช่น อุปกรณ์การค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต ความรู้พื้นฐานยุคดิจิทัล ทุกคนต้องใช้เป็น 2) โอกาสในการรวมกลุ่ม โดยการสร้างโอกาสในการรวมกลุ่มเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้สูงอายุทุกคนได้ช่วยกันระดมความคิดเห็น เนื่องจากแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ แตกต่างกันได้แลกเปลี่ยน นำความรู้ที่มีอยู่มาแบ่งปันจากสภาพแวดล้อมของชุมชน และทำให้วิชาความรู้ที่มีอยู่ไม่สูญหายไป ซึ่งสถานที่ที่ใช้ในการรวมกลุ่มต้องสะดวก สะอาด ปลอดภัย ร่มเย็น เพื่อจะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งระยะเวลาต้องไม่มากเกินไปเหมาะสมกับผู้สูงอายุที่จะมีเวลาร่วมทำกิจกรรมที่ทำ โดยควรจะมีประมาณสัปดาห์ละ 3 วัน นอกจากนั้นควรมีการรวมกลุ่มในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันสงกรานต์ วันสำคัญทางศาสนา วันผู้สูงอายุ วันปีใหม่ 3) แหล่งทุนสนับสนุน โดยแหล่งเงินทุนที่จะสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ ควรมาจากรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนโดยเฉพาะแหล่งทุนจากหน่วยงานผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรม ควรมีการดำเนินงานเรื่องการสนับสนุนงบประมาณหลังการฝึกอบรมเพื่อเป็นการดำเนินงานอย่างครบวงจร นอกจากนั้นอาจจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชนที่ลงทุนให้ ผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลาย จากภาคีเครือข่ายจากผู้เข้ารับการอบรมที่พอจะเสียสละโดยให้ออกด้วยความเต็มใจ และหาเองจากการร่วมระดมทุน นอกจากนั้นยังให้ความเห็นอีกว่าแหล่งทุนสนับสนุนอาจไม่ได้หมายถึงที่เป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่รวมถึงการช่วยเหลือหาตลาดให้ขายผลิตภัณฑ์จากผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกอบรม

2.4 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจของบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การเข้ารับการฝึกอบรมทำให้ผู้สูงอายุได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนผู้สูงอายุด้วยกันทำให้มีเพื่อน ระบายความทุกข์ ความสุขต่อกัน ทำให้สดใสร่าเริง เกิดความรักสามัคคี มีสังคมที่ดี 2) การเห็นตนเองมีคุณค่า ผู้สูงอายุให้ความเห็นว่าการทำงานทำให้ต้องอยู่คนเดียว ถูกปล่อยทิ้งไว้ที่บ้าน มีเวลารว่างรู้สึกไร้ค่า ดังนั้นผู้สูงอายุต้องการมีความรู้ อยากจะทำอะไรอดเพื่อน ๆ และการที่ได้รับการฝึกอบรมและมีอาชีพทำที่เหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เพราะการที่คนเราสามารถทำอะไรให้เพื่อน ๆ ถูกใจก็จะเป็นที่ยกย่อง นับถือของ คนพบเห็นว่าเรามีคุณค่าแค่ไหน 3) สร้างโอกาสการเพิ่มรายได้ การที่ได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและบริบทของผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ เป็นการเพิ่มวิชาชีพเพิ่มรายได้ สามารถนำรายได้มาช่วยเหลือชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ทำให้คนทำมีความสุขผลงานของตนเองและเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ผู้สูงอายุและครอบครัวมีการกินดีอยู่ดี

2.5 องค์ประกอบด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม เมื่อได้รับการฝึกแล้วสามารถไปเพิ่มรายได้และความช่วยเหลือจากเจ้าของโครงการที่มอบความรู้ด้วยความเต็มใจ และสนับสนุนต่อเนื่อง ความต้องการการสนับสนุนจากภาคต่าง ๆ ผลงานที่ตลาดรองรับ 2) การใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ ทำแล้วสามารถจำหน่ายได้ 3) ความรู้ในการประกอบอาชีพ ผู้สูงอายุสามารถนำไปใช้กับบุคคลอื่นได้ นำความรู้ที่มีอยู่แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รับทราบ

อภิปรายผล

จากการศึกษาโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยอาศัยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคำประกอบของการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอาชีพ สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจส่วนบุคคล และการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์ ทักษะส่วนบุคคล การออกแบบการฝึกอบรมประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านวิธีการฝึกอาชีพ ครูผู้สอน เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ สภาพแวดล้อมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โอกาสการรวมกลุ่ม แหล่งทุนสนับสนุน แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การเห็นตนเองมีคุณค่า การสร้างโอกาสการเพิ่มรายได้ การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการฝึกอาชีพ ความพึงพอใจต่อการให้ทักษะในการประกอบอาชีพและความพึงพอใจต่อการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ของ Knowles (1970) ที่กำหนดให้การศึกษาผู้ใหญ่ต้องจัดสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การวางแผนโปรแกรมต้องคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พัฒนาการทุกด้านของผู้สูงอายุทั้งด้านความสามารถในการเรียนรู้ ความสนใจ ค่านิยม ทักษะ การดำเนินการสอน กิจกรรมการฝึกอาชีพขึ้นอยู่กับทางเลือกเทคนิคการสอนและการใช้สื่อ กลวิธีการจูงใจให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ Caffarella and Rosemary, S (1994) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ พัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เตรียมการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วยการตัดสินใจว่าจะใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนอย่างไร กำหนดผู้สอน เลือกเทคนิคการสอน สื่อ เลือกรูปแบบการสอนที่เหมาะสม การเตรียมงบประมาณและการวางแผนการตลาด ทั้งนี้ผลการศึกษานำไปสู่การเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ด้านการอาชีพศึกษาและแนวทางที่สามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุนี้น่าจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา คัดสรรครูผู้สอน และเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้กำหนดนโยบายในการนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และยังสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิด (Framework) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณในอนาคต ที่ยังคงต้องนำโมเดลโครงสร้างการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุนี้นำไปสู่การศึกษาเชิงประจักษ์ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความร่วมมือจาก รศ.ดร.สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์ ในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการศึกษาวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

References

- Baldwin, T. T. & K. J. Ford. (1988). *Transfer of training* . Personal Psychology.
- Bandura, A. (1994). *A social cognitive theory of personality*. Handbook of Personality: Theory and Research. New York: Guilford Publication.
- Caffarella and Rosemry, S. (1994). *Planning Programs for Adult Learners*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Harter, Stephen P. (1986). *Online Information Retrieval : Concepts, Principles, and Techniques*. Orlando : Academic Press.
- Holton III, E.F. and Baldwin, T.T. (2003). *Improving Learning Transfer in Organization* San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles and Malcolm, S. (1970). *The Modern Practice of Adult Education*. New York: Association Press.
- Lewin, K. (1943). *Defining the Field at a Given Time*. *Psychological Review*. Washington D.C: American Psychological Association.
- Ministry of Labour.(2007). *Situation of The Elder Worker*. Bangkok: Kurusapa Printing.
- National Statistical Office. (2013). *The Estimation of Thai population: 2010 - 2040*.
- Noe, R. .A. (1986). *Trainee attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness*. *Academy of Management Review* 7: 433-441.
- Nopkun, Aunta. (2003). *The Idea Framework of The Participation Program Development for Non-Formal Education*. Bangkok: Chaunpim Printing Limited Partnership.
- Office of The National Economics and Social Development Board. *The Estimation of Thai population*. http://www.oppo.opp.go.th/info/StatP_290457.pdf, April 2 2015, 2012.
- Roger, C. R. (1919). *Freedom to Learn*. Columbus: Charles E. Merrill,.
- Samuel H. O. (1995). *Theories of Career Development*. United State of America: Silmon & Schuster Company.
- The Prime Minister's Office. (2005). *The Strategy of The Thai Social Preparation lead to The Elder Society*, Bangkok: Bangkok Block.



Vijucksana Hutanon, Ph.D Student, Vocational Education Program,
Faculty of Education, Kasetsart University.



Associate Professor Suwanna Narkwiboonwong, Ph.D.,
Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University.