

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุ*

Causal Model of Effectiveness for Training of Career Skills Development of the Elderly

วิจักษณา หุตานนท์ (Vijucksana Hutanon)**

ถวิกา เมฆอัครภรณ์ (Tawica Mekarkakorn)***

สุวรรณนา นาควิวลัยวงศ์ (Suwanna Narkwiboonwong)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานวิธี (mixed methodology) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 420 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแนวคำถามสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม การฝึกอบรม และแรงจูงใจการฝึกอบรม 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($X^2 = 42.72$ $df = 40$ $p = 0.35$ $GFI = 0.99$ $AGFI = 0.96$ $RMR = 0.01$ $RMSEA = 0.01$) องค์ประกอบทั้งหมดในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุได้ร้อยละ 93 โดยแรงจูงใจ การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ อาชีพผู้สูง อายุมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และการออกแบบ การฝึกอบรม

* บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่งานวิจัย

This article aims to publishing research

** ดร. นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กระทรวงสาธารณสุข

Dr., Social worker Senior Professional Level, Institute for Urban Disease Prevention and Control, Ministry of Public Health., vhatanon@yahoo.com, 086-8971090

*** ประจําภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Dr., Vocational, Faculty of Education, Kasetsart University. , fedutim@ku.ac.th, 063-8262635

**** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจําภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Associate Professor Dr., Vocational, Faculty of Education, Kasetsart University., fedusnw@ku.ac.th,086-7867157

คำสำคัญ : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม ทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุ

Abstract

The objective of this study was to examine the causal model of the effectiveness of developing career skills of the elderly. The study used mixed methodology (qualitative method and quantitative method) the qualitative method applied the purposive sampling to identify 7 experts in career skill development while the 420 elders were selected from the quality of life and supportive career for elder center through the multi-stage random sampling. The research methods comprised were question guideline and questionnaire. The statistics were used in the form of percentage, mean, Pearson's Product Moment Correlation, Confirmatory Factor Analysis, Structure Equation Model. Content analysis was used to analyze the qualitative data. The results found that 1) the component of individual characteristic, training design, training environment and training motivation affected the effectiveness of the developing career skill of the elder. 2) A causal model of the effectiveness of the elder career skill development had in line with the empirical data ($X^2 = 42.72$ df = 40 p. = 0.35 GFI = 0.99 AGFI = 0.96 RMR = 0.01 RMSEA = 0.01). These components explained the effectiveness of career skill development of the elder variance of 93 % that the first component were training motivation, the second: environment training, the third: individual characteristic, the fourth: training design.

Keywords: Causal Model, Effectiveness for Training, Career Skills, Elderly

บทนำ

ประเทศไทยในประชาคมอาเซียนจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทั้งหมดภายในปี พ.ศ. 2573 โดยประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จะนับว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประเทศที่มีจำนวนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างสมบูรณ์ และประเทศที่มีจำนวนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด เมื่อพิจารณาอัตราการคาดประมาณประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่าในปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทย มีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 11.3 ของประชากรทั้งหมดและมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2563 จะมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 14.4 ร้อยละ 20.2, 26.2 ในปี พ.ศ. 2573 และ พ.ศ. 2583 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 7 มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 นอกจากนั้นอีกไม่เกิน 5 ปี นับจากปัจจุบันประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดภายในปี พ.ศ. 2573 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556)

ผลกระทบระดับประเทศจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุคือ จะขาดแคลนแรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และครัวเรือน ส่งผลกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต การแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานคุณภาพและอาจส่งผลกระทบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ได้วางแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ขณะเดียวกันต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค รัฐบาลต้องจัดสรร งบประมาณเพิ่มขึ้นในการดูแลและให้สวัสดิการและจะส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ จนกระทั่งกลายเป็นการรับภาระของคนยุคหน้า (Next Generations) นอกจากนั้น ยังส่งผลกระทบระดับบุคคล ทั้งผู้สูงอายุ และบุคคลรอบข้าง โดยผู้สูงอายุจะมีรายได้ลดลงหรือไม่มีรายได้ ผู้สูงอายุมีความสามารถในการทำงาน ลดลงและกับบุคคลรอบข้างพบว่า ผู้สูงอายุอยู่ในสถานะการพึ่งพิงจากบุตรหลาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการลดผลกระทบการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้วยการออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นมา โดยกำหนดให้บุคคล ซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย (ไม่รวมคนต่างด้าว) ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่ม ในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงฯ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุนผู้สูงอายุในการศึกษา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต พ.ศ. 2547 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลักกว่าเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยประกาศ กระทรวงฯ กำหนดให้มีการจัดการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและข้อมูลข่าวสาร ขณะที่กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม พ.ศ. 2547 โดยการจัดอบรม ทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) โดยกำหนดมาตรการด้านการส่งเสริมการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาผู้สูงอายุด้านทักษะอาชีพให้ตรงกับบริบทของผู้สูงอายุ ชุมชน สังคมและตลาดแรงงานให้มีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือของผู้สูงอายุ โดยสถาบันทางสังคมที่มีภารกิจในการจัดกระบวนการเรียน การสอนและผู้สอนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุและบริบทของชุมชน สังคม วัฒนธรรม และความต้องการที่แท้จริงในการเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือของผู้สูงอายุ ประเด็นการวิจัยนี้จึงมุ่งเน้น ให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์เพื่ออธิบายเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุ โดยนำแนวคิดทฤษฎีสถานะ (Lewin, 1943) ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมและ

การแสดงพฤติกรรม และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ที่พฤติกรรมของมนุษย์มีองค์ประกอบส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยกำหนดซึ่งกันและกันหรือมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Albert Bandura , 1994) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ รวมทั้งได้สังเคราะห์แบบจำลองประสิทธิผลของการฝึกอบรมจาก 1) แบบจำลองที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อม ในการฝึกอบรมและแรงจูงใจ (Noe, 1986; Fecteau, Dobbins, Russell, Ladd, and Kudisch, 1995; Holton, 1996; Mathieu and Martineau, 1997; Naowaruttanavanit, 2002; Ayers, 2005) 2) แบบจำลองที่เน้นความสัมพันธ์ของการออกแบบการฝึกอบรม ลักษณะผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Baldwin and Ford, 1988; Gregoire, Propp and Poertner, 1998) และ 3) แบบจำลองที่ให้ความสำคัญกับความคาดหวังและประโยชน์ต่ออาชีพ (Clark, Dobbins, and Ladd, 1993; Holton and Baldwin, 2003) โดยเน้นที่องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านการออกแบบการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ด้านแรงจูงใจในการฝึกอบรม ซึ่งผลจากงานวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดแนวคิดการส่งเสริมอาชีพที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์ พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพในการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดในทุกๆ สถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ
2. เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

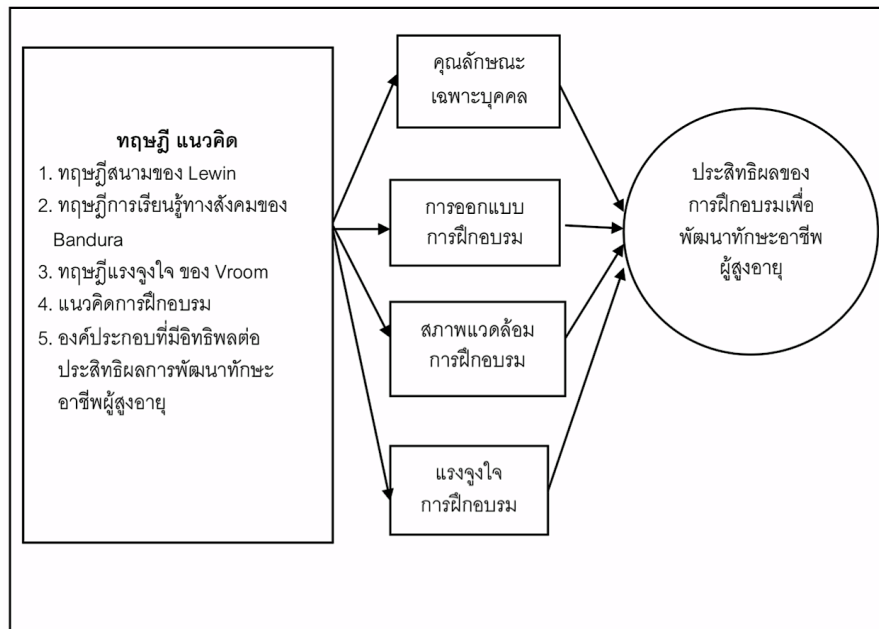
กระบวนการเรียนรู้หรือการคิดเพื่อแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวบรวม การจัดหมวดหมู่ของสิ่งเร้าก่อให้เกิดการรับรู้และแรงจูงใจ ซึ่งการตอบสนองแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นกับสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น ความคาดหวังความสำเร็จ ความสามารถ ความภาคภูมิใจ เป็นต้นและอีกส่วนคือ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยความพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความสำเร็จของผลงาน ทั้งนี้ได้มีการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อธิบายพฤติกรรมของคน โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะเป็นพลังบวกเมื่อเป็นสิ่งที่สนใจและต้องการ ส่วนสิ่งที่นอกเหนือนั้นเป็นพลังลบ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลทำให้การเรียนรู้ของแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งเป็น Life Space ของบุคคลที่เป็นสิ่งเฉพาะตัว ได้แก่ แรงขับ (drive) แรงจูงใจ (motivation) เป้าหมายหรือจุดหมายปลายทาง (goal) และความสนใจ (interest) (Lewin, 1943) ดังนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงขับที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ จากที่กล่าวมาพบว่า ความสำเร็จที่มีต่อการฝึกอบรม คือตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมมาบูรณาการรวมกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1994) โดยสิ่งแวดล้อมหรือตัวแบบที่มีอิทธิพลมักเริ่มมาจากบุคคลใกล้ชิดก่อน ในด้านองค์ประกอบ

ตัวบุคคลนั้น ประกอบด้วย ร่างกายที่มีการเจริญและพัฒนาตามวัยซึ่งถูกควบคุมด้วยพันธุกรรมของมนุษย์ และจิตใจ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม แรงขับ เจตคติ และแรงจูงใจ

รวมทั้ง ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับของความชอบความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะได้ผลลัพธ์ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Lock and Latham (1984) ที่กล่าวถึงรางวัลและสิ่งที่มีคุณค่าทางด้านความรู้สึก ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1963) ที่กล่าวถึง ความเท่าเทียมหรือความเสมอภาคของการได้รับโอกาสการฝึกอบรมในสถานภาพเดียวกัน ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner (1968) ที่กล่าวถึงการเสริมแรงทางบวก ได้แก่ ความปรารถนาด้านการเงิน การชื่นชม ยกย่อง การเสริมแรงทางลบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังรบกวน แสง เสียงที่ไม่เพียงพอ ซึ่งการเสริมแรงนั้นได้นำมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม

ทั้งนี้ แบบจำลองการฝึกอบรม ที่เป็นแนวคิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมและประสิทธิผลการฝึกอบรม แบ่งตามความสัมพันธ์ของปัจจัยได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) แบบจำลองที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมและแรงจูงใจ ได้แก่ แบบจำลองของ Noe (1986) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทักษะ เจตคติ สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจในการฝึกอบรม แบบจำลองของ Fecteau, Dobbins, Russell, Ladd, and Kudisch (1995) ที่ให้ความสำคัญกับทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรม แบบจำลองของ Holton (1996) ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทัศนคติ ความสามารถ และแรงจูงใจ ในขณะที่แบบจำลองของ Mathieu and Martineau (1997) เน้นสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม แบบจำลองของ Naowaruttanavanit (2002) เน้นที่ทัศนคติและแรงจูงใจ แบบจำลองของ Ayers (2005) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ 2) แบบจำลองที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบการฝึกอบรม ได้แก่ Baldwin and Ford's (1988) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบการฝึกอบรม ลักษณะผู้เข้าฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบบจำลองของ Gregoire (1998) ให้ความสำคัญระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับหลักสูตรการฝึกอบรม และ 3) แบบจำลองที่ให้ความสำคัญ กับความคาดหวัง ประโยชน์ต่ออาชีพ ได้แก่ แบบจำลองของ Clark, Dobbins, and Ladd (1993) โดยให้ความสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ความคาดหวังต่องานประโยชน์ต่ออาชีพ แบบจำลองของ Holton and Baldwin (2003) ที่ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับการนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรูป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 1,039 คน จากศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 128 ศูนย์ องค์ประกอบในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ซึ่งเป็นองค์ประกอบแต่ละด้านที่ผู้วิจัยจะนำมาศึกษา ดังนี้ 1) ตัวแปรด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์ และทัศนคติส่วนบุคคล 2) ตัวแปรด้านการออกแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านวิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี 3) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านโอกาสในการรวมกลุ่ม แหล่งทุนสนับสนุน การสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ 4) ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ การเห็นคุณค่าในตนเอง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน 5) ตัวแปรด้านประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพการใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ และความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

วิธีการศึกษา(หรือ)วิธีวิจัย

การการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) โดยใช้วิธีวิทยาแบบผสมวิธี (mixed methodology: MM) แบบนำ-แบบรอง (dominant-less dominant design) โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีการบางอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพมาเสริม ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การจัดกลุ่มสนทนา (focus group) มาเสริมเพื่อขยายความเพื่อตรวจสอบยืนยันหรือเพิ่มความลึกของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ สร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีประสิทธิผลต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบตามสมมติฐานเบื้องต้นขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำราและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยโดยพิจารณาเหตุผลและความเป็นไปได้ตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยตามสมมติฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยทำการตรวจสอบเพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบที่ได้สร้างขึ้นและขยายขอบเขตนิยามศัพท์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ร่วมสนทากลุ่ม โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาทักษะอาชีพ จำนวน 7 ท่าน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เป็นครูผู้สอน ด้านการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้รับการพัฒนากิจกรรมอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อร่วมวิพากษ์วิจารณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุตามประเด็นคำถามในคู่มือการจัดสนทากลุ่มที่ได้จัดทำไว้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการกำหนดหมวดหมู่และวิเคราะห์ความถี่เพื่อสรุปผลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ตลอดจนขยายขอบเขตของนิยามศัพท์ให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 1,039 คน จากศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ 128 ศูนย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 420 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีขั้นตอนในการกำหนดขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างด้วยการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 20 หน่วย ต่อหนึ่งตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้

เมื่อรวมตัวแปรทั้งหมดจำนวน 21 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 420 หน่วย ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องดังนี้ ขั้นที่ 1 สํารวจข้อมูลศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งมีจำนวน 128 ศูนย์ ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ จากทุกศูนย์ฯ ทั่วประเทศ และกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจากแต่ละศูนย์โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุใน 54 จังหวัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 128 ศูนย์ฯ จำแนกเป็น ภาคกลาง 44 ศูนย์ฯ ภาคเหนือ 33 ศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 ศูนย์ และ ภาคใต้ 44 ศูนย์ โดยการใช้เกณฑ์การคำนวณประมาณค่าร้อยละ 50 ของจำนวนศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ ได้จำนวน 64 ศูนย์ สุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจากศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้ผู้สูงอายุที่เป็นตัวแทนของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงโดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำไป ทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ พิจารณาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่า สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)
χ^2/df	< 2.00
CFI (Comparative Fit Index)	> 0.90
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05
RMR (Root Mean Square Residual)	< 0.08
GFI (Goodness of Fit Index)	> 0.90
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	> 0.90

ผลการศึกษา (หรือ) ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย

- 1) ตัวแปรด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์ และทัศนคติส่วนบุคคล
- 2) ตัวแปรด้านการออกแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านวิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี
- 3) ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านโอกาสในการรวมกลุ่ม แหล่งทุนสนับสนุน และการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้
- 4) ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ การเห็น

คุณค่าในตนเอง และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน 5) ตัวแปรด้านประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพ การใช้ทักษะในการประกอบอาชีพ และความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

ผลการวิจัยระยะที่ 2

จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในประเด็นตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ สรุปได้ดังนี้

1) ตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ตัวแปรสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม และตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม มีอิทธิพลโดยตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ สำหรับตัวแปรการออกแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุผ่านตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม

2) ตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการรับรู้ความสามารถของตน การเห็นประโยชน์ และทัศนคติส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแรงจูงใจของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวก

3) ตัวแปรการออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ด้านวิธีการฝึกอบรม ครูผู้สอนและเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม คือ การออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุในทิศทางบวกโดยผ่านตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม

4) ตัวแปรสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โอกาสการรวมกลุ่ม แหล่งทุนสนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวก

5) ตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ การเห็นคุณค่าในตนเองและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ซึ่งมีอิทธิพลในทิศทางบวก

ผลการวิจัยระยะที่ 3

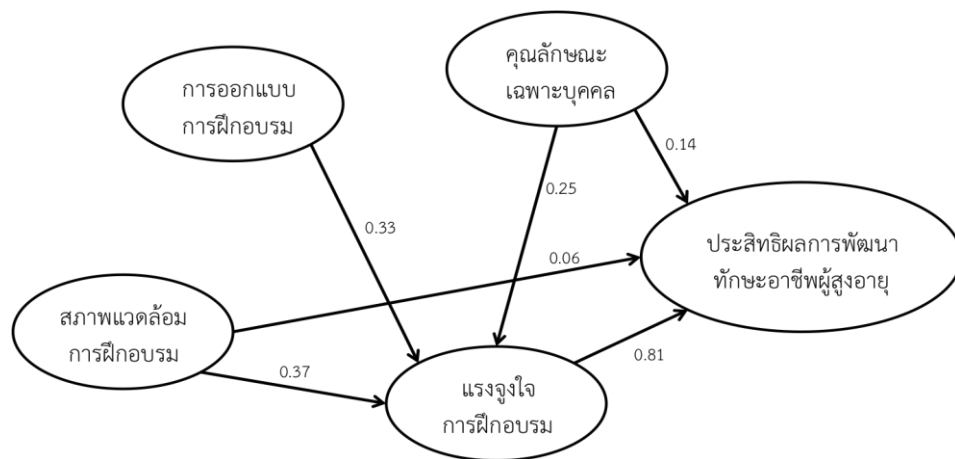
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในระดับดี กล่าวคือ ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 42.72 ($\chi^2 = 42.72$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 40 (df = 40) มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.35 (p = .35) ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI = 0.99) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI = 0.96) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR = 0.00) มีค่าเท่ากับศูนย์ เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ (ED) พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (ID) สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม (TD) และแรงจูงใจการฝึกอบรม (IM) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.14, 0.06 และ 0.81 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้น ประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

(ED) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (ID) การออกแบบการฝึกอบรม (TD) สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม (TE) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20, 0.27 และ 0.30 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม (IM) พบว่า แรงจูงใจการฝึกอบรม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม (TE) มากที่สุด โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.37 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ การออกแบบ การฝึกอบรม (TD) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.33 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (IM) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.25 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่า ความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.31 - 0.81 โดยที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81 รองลงมาคือ วิธีการฝึกอบรม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.78 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.31 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.74 แสดงว่าตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุได้ร้อยละ 93

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 - 0.96 โดยทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.96 คือ แรงจูงใจการฝึกอบรม (IM) และประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ (ED) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจการฝึกอบรม มีความสำคัญต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุมากที่สุด โดยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ ตามลำดับ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อตัวแปรประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และตัวแปรแรงจูงใจต่อการฝึกอบรม โดยพบว่า การเห็นประโยชน์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะจิตส่วนบุคคล และการรับรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ ตัวแปรการออกแบบการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อตัวแปร แรงจูงใจการฝึกอบรม โดยพบว่า การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอน และเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการ ตามลำดับ ดังภาพที่ 1 และตารางที่ 1



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ

ตัวแปรผล	ED			IM		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยเชิงสาเหตุ						
ID	0.35**	0.21**	0.14**	0.25**	-	0.25**
TD	0.27**	0.27**	-	0.33**	-	0.33**
TE	0.36**	0.30**	0.06**	0.37**	-	0.37**
IM	0.37**	-	0.81**	-	-	-
ค่าสถิติ	ไค-สแควร์ = 42.72, df = 40, P = 0.35510, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMR = 0.019, RMSEA = 0.013					
ตัวแปร	KC	SC	ST	II	SE	GR
ความเที่ยง	0.77	0.56	0.48	0.47	0.70	0.48
ตัวแปร	CP	BP	IA	TP	TT	CR
ความเที่ยง	0.31	0.68	0.40	0.78	0.67	0.53
ตัวแปร	TS	GO	BS			
ความเที่ยง	0.81	0.68	0.61			
สมการโครงสร้าง	ED	IM				
R ²	0.93	0.72				
เมทริกซ์สหสัมพันธ์	ED	IM	ID	TD	TE	
ED	1.00					
IM	0.96	1.00				
ID	0.72	0.67	1.00			
TD	0.76	0.78	0.55	1.00		
TE	0.80	0.81	0.62	0.84	1.00	

อภิปรายผล (หรือ)สรุปผล

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ที่ผู้วิจัยพัฒนาภายใต้แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุได้ร้อยละ 93 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุมากที่สุดคือ แรงจูงใจการฝึกอบรม รองลงมาคือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล

สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม และการออกแบบการฝึกอบรมตามลำดับ กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม และแรงจูงใจการฝึกอบรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และการออกแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุผ่านแรงจูงใจการฝึกอบรมจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ Noe's Model (Noe, 1986) อธิบายองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ศนคติของบุคคล การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นประโยชน์มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอบรม ในขณะที่ Gregoire, Propp, and Poertner's Model พบว่าการออกแบบการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการฝึกอบรมและยังกล่าวว่าการฝึกอบรมที่ขาดการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่ต่ำ รวมทั้ง Naowaruttanavanit's Model (Naowaruttanavanit, 2002) พบว่า แรงจูงใจการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมการฝึกอบรม และมีความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์การฝึกอบรม

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อมการฝึกอบรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ โดยตรง ในทิศทางบวก เนื่องจากผู้สูงอายุจะรับรู้ถึงประโยชน์ของการอบรมทั้งด้านการเพิ่มรายได้และสัมพันธภาพ ทางสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมรวมทั้งจะทำให้ผู้สูงอายุรับรู้ถึงความสามารถ ของตนเอง ในการประกอบอาชีพเมื่อเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่ม ที่ผู้สูงอายุได้กล่าวว่า ผู้สูงอายุที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุควรมีทักษะความสามารถ ในการทำงานได้ดี มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพ และมีความรักในอาชีพที่จะเข้ารับการพัฒนา เห็นประโยชน์ ในการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Baldwin and Ford (1988) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (characteristics) มีอิทธิพลต่อผลการฝึกอบรม โดยผ่านตัวแปรสังเกตได้ คือ การรับรู้ความสามารถ ของตน การเห็นประโยชน์ และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่ง Noe (1986) และ Gregoire, Propp, and Poertner (1998) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึก อบรมที่มีประสิทธิภาพการรับรู้ความสามารถของตนจะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจ ในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง (Bandura, 2006) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ยังเป็นตัวกำหนดความพยายามของแต่ละบุคคล ว่าต้องไข่มกน้อยเท่าไรสำหรับการปฏิบัติในแต่ละกิจกรรม(Kurbanoglu, 2003)สอดคล้องกับ Blau(Barrie Hopson, John Hayes,1968: 11) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายของทางเลือกนั้นสิ่งที่จะต้องตระหนักถึง คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน รูปแบบการ แสดงออกและการประกอบอาชีพภายใต้การรับรู้ตน (self-concept) ทั้งนี้ เพราะการรับรู้ตนได้ถูกออกแบบมา เพื่อใช้ในการทำนายการเลือกอาชีพ โดยมีปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งเร้าที่ หล่อหลอมบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลโดยมีอดีตเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและการเลือกอาชีพในอนาคต การเลือกอาชีพจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ตนในแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ตนที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Super (1942) ได้กล่าวว่า การรับรู้ตน หมายถึงการทำความเข้าใจตัวตนของแต่ละบุคคลและการเข้าใจ ความเหมือนหรือความคล้ายของตนเองกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นการบูรณาการการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง บนฐานของความเป็นจริง

การฝึกอบรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุผ่านแรงจูงใจ การฝึกอบรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า การออกแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุผ่านแรงจูงใจการฝึกอบรม เนื่องจากการออกแบบ การฝึกอบรมต้องคำนึงถึงเนื้อหาสาระที่ใช้ในการอบรม ต้องตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ หมายถึงเนื้อหา การฝึกอบรมต้องสามารถทำให้ผู้สูงอายุ มีรายได้เพิ่มเมื่อออกไปสู่การประกอบอาชีพจริง สอดคล้องกับผล การสนทนากลุ่มที่กล่าวว่า การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุควรแบ่งกลุ่มตามความต้องการของแต่ละคน และควรจะทำเป็นค่อยไป งานแต่ละชิ้นควรใช้เวลาสั้น ครูผู้สอนควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใจเย็น ควรมีความรู้ และประสบการณ์ตรงต่ออาชีพที่สอน รวมทั้งเนื้อหาควรเหมาะกับวัย ไม่ควรยากเกินไปหรือมากเกินไป และ สอดคล้องกับ Baldwin and Ford's Model (Baldwin and Ford, 1988) ที่พบว่า การออกแบบการฝึก อบรม ประกอบด้วยเนื้อหาการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับ Holton's Model (Holton, 1996) อธิบายว่าบุคลิกภาพครูผู้สอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการฝึกอบรมผ่าน แรงจูงใจการ ฝึกอบรม โดยบุคลิกภาพของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของการฝึกอบรมผ่าน แรงจูงใจก่อน การฝึกอบรม (Mathieu and Martineau, 1997) ในขณะที่ Baldwin and Ford (1988: 66-67) และ Propp, and Poertner (1998) ให้ทัศนะว่าเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่มีความคล้ายคลึงกับงานจะส่งผลให้ เกิดการ ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมาก สอดคล้องกับ Knowles (1970) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมต้องจัดหลักสูตรตรงตามความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนั้น Rogers (1919) ยังกล่าวถึงบทบาทของครูที่สอนผู้ใหญ่ ควรจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ บทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการความสะดวกกับผู้เรียนขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้อำนวย ความสะดวกรวม 3 ประการที่เป็นคุณสมบัติสำคัญ คือ การให้ความไว้วางใจและความนับถือยกย่องแก่ผู้เรียน การมีความจริงใจต่อ ผู้เรียนการมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจรวมทั้งการตั้งใจฟังผู้เรียนพูด

สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจการฝึกอบรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพบว่า สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมมีอิทธิพลโดยตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุ เนื่องจากการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพต้องมีการฝึกปฏิบัติให้เกิดความชำนาญและเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญอย่างแรกที่จะส่งผลต่อการฝึกปฏิบัติ และการประกอบอาชีพที่จะ ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องให้เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งจำเป็นต้องได้รับ การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอทั้งด้านการอบรมและเป็นทุนในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับผล การสนทนากลุ่มที่กล่าวว่า เทคโนโลยีที่ใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุควรทันสมัยและเหมาะสมกับ บริบทของผู้สูงอายุและควรมีการจัดอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มและ สนับสนุนงบประมาณในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเป็นทุนในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจใน การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับ Baldwin and Ford's Model (Baldwin and Ford, 1988) ที่กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมเป็นปัจจัยนำเข้าที่ถูกลำมาพิจารณา ในฐานะที่มีผลทางตรงต่อสภาพการฝึกอบรม สอดคล้องกับ Lagan (2003: 40) ที่สนับสนุนการนำเทคโนโลยี

มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ได้รับความสำเร็จและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสื่อสารมาใช้ภายในรูปแบบของ World Wide Web ที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกแหล่งในโลกที่อยู่ในเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว หรือเทคโนโลยีสารสนเทศอันเป็นแหล่งที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการประมวลผลที่สามารถทำได้

แรงจูงใจการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า แรงจูงใจการฝึกอบรมมีอิทธิพลโดยตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคล การออกแบบการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุ เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุจะทำภารกิจหรือประกอบอาชีพประสบความสำเร็จได้อย่างแรกคือ ต้องเห็นคุณค่าก่อนเป็นสำคัญไม่ว่าคุณค่าของอาชีพ คุณค่าของตนเอง หรือคุณค่าของการกระทำ เพราะถ้าผู้สูงอายุไม่เห็นคุณค่ากับสิ่งที่ทำจะทำให้เกิดทัศนคติทางลบและส่งผลกระทบต่อความไม่ตั้งใจเข้ารับการอบรมอย่างจริงจัง และจะส่งผลให้อบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การมีรายได้เพิ่มที่สามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ต้องพึ่งพิงใครก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความตั้งใจเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพอย่างจริงจัง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจการฝึกอบรมมีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากภายใน เช่น ความสนใจ ความชอบ การเห็นคุณค่าในตนเอง หรือจะเป็นแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การบริการ กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการ หรือการยอมรับทางสังคม โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมการอบรม (สิริวัลลี พุกษาอุดมชัย และ สวรรยา ธรรมอภิพล, 2560) สอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มที่กล่าวว่า การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่ตรงกับความต้องการและบริบทของผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ เพิ่มรายได้ และได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนผู้สูงอายุทำให้มีเพื่อนรวมทั้งสร้างคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ Pintrich and Schunk(1996: 77)กล่าวว่าความสำเร็จทำนายได้จาก 2 องค์ประกอบพื้นฐานคือ ความคาดหวัง (expectancy) กับคุณค่า (value) นอกจากนี้ Seyler, Holton, Bates, Burnett, and Carvalho (1998) ยังกล่าวอีกว่าการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนยังช่วยในการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่ไม่ได้รับการยกย่องจากกลุ่มเพื่อน ไม่เป็นที่ประทับใจหรือไม่อยู่ในความสนใจของเพื่อน ไม่มีส่วนร่วมกับเพื่อน ไม่เป็นที่วางใจของเพื่อน จะนำไปสู่การไม่เห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับ Coopersmith (1984: 5) และ จิตตรา มาคะผล (2561) กล่าวว่า การประเมินคุณค่าตนเองแสดงถึงทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบ เป็นการตัดสินคุณค่าแห่งตน ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าความสามารถ ความสำคัญ ประสบผลสำเร็จและมีคุณค่า รวมถึงการสร้างความสุขที่ได้รับจากการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการได้พบปะ พูดคุยกับผู้อื่น การได้รับ การยอมรับ การมีรายได้ รวมไปถึงการได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ ร้อยละ 63.3 ดังนั้น อาชีวศึกษาหรือสถาบันที่มีพันธกิจด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุควรกำหนดนโยบาย ด้านการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุโดยกำหนดหลักสูตรที่มีประเด็นเนื้อหาที่เน้นให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง กระบวนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้สูงอายุ รวมทั้งการสร้างโอกาสเพิ่มรายได้ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างมีความสุข และมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย นอกจากนี้ยังควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สังคมเกี่ยวกับคุณค่าและความจำเป็นของแรงงานผู้สูงอายุ

2. การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม ตรงกับบริบทของผู้สูงอายุ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ซึ่งตัวหนังสือต้องตัวใหญ่พอ อุปกรณ์ต่างๆ ต้องเหมาะสม เปิดโอกาสให้รวมกลุ่มกันเพื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพ รวมทั้งต้องมีงบประมาณสนับสนุนทั้งในด้านการจัดอบรมพัฒนาทักษะอาชีพและการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดตั้งกลุ่มการเริ่มลงทุน เพื่อให้เกิดการทำเป็นอาชีพได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

3. หลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุควรต้องกระตุ้นให้ผู้สูงอายุได้รับรู้ความสามารถของตนต่อการพัฒนาอาชีพจะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจในการเข้ารับการพัฒนาอาชีพ และประกอบอาชีพเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้การที่ผู้สูงอายุรับรู้ความสามารถของตนเอง จะสามารถทำนายความสนใจด้านอาชีพและการเลือกอาชีพของผู้สูงอายุได้

4. การออกแบบการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงวิธีการฝึกอบรมผู้ใหญ่ และเป็นการศึกษานอกห้องเรียน ดังนั้นวิธีการฝึกอบรมต้องกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ให้มีการทำงานร่วมกัน แบ่งกันรับผิดชอบร่วมมือปรึกษาหารือ ครูผู้สอนควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก ดังนั้น เนื้อหาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละรายซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถนำไปประยุกต์และประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาต่อยอดด้วยการนำองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิจัยไปจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุและทำการวิจัยเชิงทดลองต่อไป

2. ควรศึกษาต่อยอดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุที่พัฒนาขึ้นไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (multiple analysis) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ โดยอาจแยกกลุ่มตัวอย่างตามเพศหรือระดับการศึกษา หรือแต่ละภาค

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพผู้สูงอายุในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- Makapol, J. (2018). “kānsuksāñæōthāngsongsoēmkanthamngānphūāsāngkhwāmsukkhōḡḡ phūsūng‘āyunaī‘āsīān” [The Study of Approaches to Promote Work for Happiness of the Older People in ASEAN]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 11 , 1 (January – April): 1497 – 1486.
- จิตตรา มาคะผล. (2561). “การศึกษาแนวทางส่งเสริมการทำงานเพื่อสร้างความสุขของผู้สูงอายุในอาเซียน.” Veridian E-Journal, Silpakorn University 11 , 1 (มกราคม - เมษายน): 1497 – 1486.
- Ministry of Education. (2013). Kānthīprathedthaikhaosūsangkhomphūsūng‘āyū [Thailand ‘s Access to the Aging Society]. Bangkok: Ministry of Education.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- National Statistical Office. (2013). Rāingānphonlakārasamruātrængngānthūārācha‘ānāčhak [Reported Labor Force Survey Whole Kingdom]. Bangkok: National Statistical Office.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Office of the Vocational Education Commission. (2013). Kānterīyomkhwāmphrōḡḡmkhōḡḡ Prathedthai [Preparation of Thailand]. Bangkok: Office of the Vocational Education Commission.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *การเตรียมความพร้อมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- Pruksaodomchai, S. & Thamma-apipon, S. (2017). “pāčhāikhwāmsamretnaikāndamnoēngngān khōḡḡchomromphūsūng‘āyutambondoḡḡfæċċhāngwatnakhōḡḡpathom” [Success Factors of Don Faeg Ederly Club, Nakhon Pathom Province]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 10 , 1 (January - April): 1439 – 1453.
- สิริวัลย์ พุกษาอุดมชัย และสรวรรยา ธรรมอภิพล. (2560). “ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุตำบลดอนแฝก จังหวัดนครปฐม.” Veridian E-Journal, Silpakorn University 10 , 1 (มกราคม - เมษายน): 1439 – 1453.

ภาษาต่างประเทศ

- Adam, J. S. (1963). "Toward and understanding of inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 ,4: 59-63.
- Ayers, H. W. (2005). "Factors related to motivation to learn and motivation to transfer learning in nursing population." *Dissertation Abstracts International* 66 ,1: 52–54.
- Badwin, T. T. and Ford, K. J. (1988). *Transfer of training*. *Personal Psychology*. 63-105.
- Baldwin, G. (1988). "Insiders and Outsiders: Women's movement and organizational effectiveness". *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 33 ,3: 391-410.
- Baldwin, F. & Avery, M. (1988). *Educational leadership*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bandura, A. (1994). *A social cognitive theory of personality*. *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: Guilford Publication. 154 – 196.
- Bandura, I. (2006). *Effective strategic leadership*. London: Macmillan.
- Bates, W. & Phruk, S. (2002). "School administrators and organizational atmosphere". *Journal of Education* 25 , 2: 17-28.
- Burnett, D. & Porter, B. (1979). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Clark, C. S., Dobbins, G. H. and Ladd, R. T. (1993). "Exploratory field study of training motivation." *Group and Organization Management* 18: 292-307.
- Carvalho, W. (2005). *Education reform: an overhaul of the way of survival*. 2rd ed. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation.
- Chuchom, O., Sukhan, A. & Chuawanli, W. (1999). *Vocational education*. Bangkok: Partnership.
- Ford, C. (1988). *Model of causal relationship of factors affecting the vision of school administrators*. Basic Thesis. Educational Administration, Naresuan University.
- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E., Ladd, R. T. and Kudisch, J. D. (1995). "The influence of general perceptions of the training environment on pre-training motivation and perceived training transfer." *Journal of Management* 21 ,1: 1-25.
- Gregoire, H. (1998). *Handbook of leadership: A survey of theory*. New York: The Free Press.
- Hayes, B. (1968). *Visionary leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Holton, S. (1990). *A new look at management communication in management*. San Francisco: McGraw-Hill Book Company.
- Holton, V. (1996). *Lesson in strategic leadership for service*. New York: McGraw.
- Holton, E. F. and Baldwin. T. T. (2003). *Improving Learning Transfer in Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Hombuppa, S. (1999). *Creative thinking with intelligence emotional intelligence the ability of primary 6 student*. Master Thesis Educational Measurement, Naresuan University.
- Knowles, L. (1970). "Effective classroom management". *Journal of Elementary School* 8 , 2: 219-231.
- Kurbanoglu, P. (2003). "Educational leaders". *Journal of Education* 13 ,1: 44-52.
- Lagan, L. (2003). *Taxonomy of educational objectives handbook*. New York: David McKay Co Inc.
- Lewin, K. (1943). *Defining the Field at a Given Time*. *Psychological Review*. Washington D.C: American Psychological Association.
- Litwin, B. and Stringer, H. (1968). "Tolerance of ambiguity: A trait of the creative personality". *Creativity Research Journal* 25 ,2: 232 - 237.
- Lock, E. A. and Latham, G. P. (1984). *Goal Setting: A Motivation Technique That Works*. New Jersey: Pentice-Hall.
- Mathieu, G. (1997). *Leadership behavior*. New Jersey: Career Press.
- Mathieu, J. E. and Martineau, J. W. (1997). *Individual and situational influences on training motivation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Naowaruttanavanit, B. (2002). *The essentials of school leadership*. London: Paul Chapman.
- Noe, M. (1986). *Leadership: System thinkers in action*. London: Sage.
- Osborn, P. (1973). *Principles of language learning and teaching*. New York: Pearson Education.
- Pintrich, K. & Schunk, J. (1996). "My personal journey toward professionalism". *Young Children* 49 ,6: 69 - 71.
- Poertner , N. (1998). *Structural equation model of vision leadership of basic school administrators*. Doctoral thesis Educational Administration, KhonKaen University.
- Rogers, W. & McBer, R. (1919). *Managing effective organization: An introduction*. Boston: Kent publishing company.
- Seyler, P. (2017). "Learning management to Thailand 4.0: Active learning". *Journal of Industrial Education* 16 , 1: 1 - 4.
- Skinner, B. F. (1968). *Science and human behavior*. New York: Free Press.
- Super, W. & Robertson, R. (1942). *Strategies for developing*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Tanyatorn, R. (2010). "Education and human resource". *Journal of Education* 5 ,1: 103 - 117.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.