

แรงจูงใจและสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

วันที่รับบทความ: 15 สิงหาคม 2565

วันแก้ไขบทความ: 16 พฤศจิกายน 2565

วันที่รับบทความ: 2 มีนาคม 2566

สุมนา ลาภาโรจน์กิจ^{1*} และ สุพิชชา เอกอรุ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มกับกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณอายุ 50-59 ปี ที่กำลังศึกษาเพิ่มเติมในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพจำนวน 55 คน เป็นสัมภาษณ์ตัวต่อตัวจำนวน 20 คนและสัมภาษณ์กลุ่มจำนวน 35 คน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักคัดเลือกจากผู้ที่กำลังเรียนเสริมทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มเติมในสถาบันที่ได้รับการรับรองจากภาครัฐ วิเคราะห์ผลโดยใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และความกลัวหลังเกษียณ ส่วนสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้น ประกอบด้วยสิ่งเสริมแรงเชิงสัญลักษณ์ และเชิงอรรถประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ประโยชน์จากการวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เพื่อออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์กับผู้บริโภคกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ตลอดจนออกแบบแนวทางการสื่อสารคุณค่าของหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สิ่งเสริมแรง, ผู้สูงอายุ, การพัฒนาอาชีพ, การพัฒนาทักษะ

* Corresponding author email: sumana.l@psu.ac.th

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การตลาด) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ e-mail: sumana.l@psu.ac.th

² นักศึกษาระดับปริญญาเอก Faculty of Business and Social Sciences, University of Southern Denmark. e-mail: suek@sam.sdu.dk

** งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย-ฝ่ายชุมชนและสังคม คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทศ.)

Motivation and Reinforcements in the Development of Skills for Career Enhancement of Pre-retirement Seniors

Received: 15 August 2022

Revised: 16 November 2022

Accepted: 2 March 2023

Sumana Laparojkit^{1*} and Suphitcha Ek-uru²

Abstract

This research aims to study the motivation and reinforcement in developing skills for career enhancement of pre-retirement seniors. The study used a qualitative case-study research approach and collected the data by using semi-structured interviews with individuals and groups of pre-retirement aged 50-59 years old who are progressing with their learning in skill development for their career enhancement. There are 55 informants: 20 informants in the individual interview and 35 informants in groups. The pre-retirement seniors are currently enrolled in certified vocational schools by the government. Thematic analysis was applied to enlighten data. The results show that the motivations to improve their skill sets for career enhancement consist of self-determination, capability, affiliation and retirement anxiety. At the same time, the reinforcement in developing skills for career enhancement of pre-retirement seniors consists of symbolic and functional reinforcement. These will affect the behaviour in developing skills for career enhancement of pre-retirement seniors. The benefits of this research can be applied to create a curriculum for pre-retirement seniors and to design guidelines for communicating the curriculum values that align with the needs of pre-retirement seniors.

Keywords: Motivation, Reinforcer, Senior, Career Enhancement, Skill Development

* Corresponding author email: sumana.l@psu.ac.th

¹ Lecturer, Business Administration (Marketing), Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University. e-mail: sumana.l@psu.ac.th.

² Ph.D. Candidate, Faculty of Business and Social Sciences, University of Southern Denmark. e-mail: suek@sam.sdu.dk.

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2564 สำนักสถิติแห่งชาติรายงานว่าประเทศไทยมีแรงงานผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 17.4 ของจำนวนผู้ใช้แรงงานทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ประกอบกับ Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (2021, น. 8) ได้คาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2583 ประเทศไทยจะมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 33 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ จากตัวเลขการคาดการณ์ดังกล่าวประเทศไทยจึงกลายเป็นหนึ่งในประเทศที่มีการเติบโตของสังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของโลก นอกจากนั้นจะเห็นได้ว่าได้ลักษณะโครงสร้างผู้ใช้แรงงานของประเทศมีความจำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญต่อประเด็นการว่าจ้างกลุ่มผู้สูงอายุในสถานที่ทำงานเพื่อยังคงความสามารถในการรักษาอัตราการจ้างผลิตของประเทศในระยะยาวไว้ให้ได้

เหตุนี้ รัฐบาลมีนโยบายที่มีแผนในการสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานต่อหลังเกษียณของกลุ่มคนผู้สูงอายุเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจและโครงสร้างแรงงานของประเทศ (นนุช สุนทรชวกันต์, 2556, น. 39; กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) นั้น ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กรของตนเองให้สอดคล้องกับการส่งเสริมและสนับสนุน ดังกล่าวด้วย เพื่อให้ยังคงรักษาอัตราการจ้างผลิตของประเทศให้ได้ ซึ่งการที่จะให้กลุ่มสูงอายุจะตัดสินใจทำงานต่อนั้นจะต้องให้การส่งเสริมส่งเสริมพัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน (ยังไม่เกษียณอายุ) (เดชา จันทรศิริ วีรชัย สิงห์คำ และ ทรงสิทธิ์ สอนรอด, 2563, น. 50-59) ในขณะเดียวกันนี้ จากงานวิจัยยังพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่นั้นมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อหลังเกษียณมากกว่าที่จะไม่ทำงานต่อเพื่อที่จะหารายได้สำหรับค่าครองชีพ (Arkornsakul, Puttitanun & Jongadsayakul, 2020, pp. 1-16; พงพันธ์ แจ่มสว่าง, 2563, น. 93-106)

การให้ความสำคัญและจัดเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้สูงอายุในวัยทำงานก่อนเกษียณ นอกจากนั้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างโอกาสให้แก่ธุรกิจ (พงศ์เสวก อนนกจรรย์พร และ ธัญญลักษณ์ เอนกจรรย์พร 2563, น. 226) รวมถึงการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณต่อเนื่อง (Mäcken, 2019, pp. 1-13) โดยการเริ่มวางแผนการเกษียณอายุนั้นควรเริ่มให้เร็วที่สุด เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยังเป็นการป้องกันภาวะวิกฤติในช่วงสุดท้ายของชีวิต (เพ็ญประภา เบญจวรรณ, 2558, น. 82-92) หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณที่ดีพอนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลังได้ ประกอบกับ การศึกษาของประนอม โอทกานนท์ (2554, น. 11-24) กล่าวว่าว่าการเตรียมความพร้อมของคนในวัยทำงานเพื่อเตรียมการเกษียณมีความจำเป็นต่อการวางแผนในการใช้ชีวิตให้มีความสุขในระยะหลังเกษียณ ซึ่งหากไม่มีการเตรียมความพร้อมจะต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น ปัญหาสุขภาพ สภาพจิตใจและอารมณ์ เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย รวมถึงการเข้าสู่สังคม (นนุช สุนทรชวกันต์, 2556, น. 39-46; เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล สิริรัตน์ เชษฐสมาน แล สุภาภรณ์ สงค์ประชา, 2558, น. 16-33) ดังนั้น การศึกษาของกลุ่มคนสูงอายุวัยก่อนเกษียณจึงเป็นอีกกลุ่มที่ไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญส่งเสริมและพัฒนาประชากรกลุ่มนี้เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุหลังเกษียณในประเทศสังคมผู้สูงอายุ ประเทศไทยกำหนดให้แรงงานผู้สูงอายุนั้นคือคนที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ดังนั้นการศึกษานี้จึงเลือกที่จะศึกษาผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปีในประเทศไทย

ถึงอย่างไรก็ตาม การที่บุคคลใดจะมีพฤติกรรมส่งเสริมพัฒนาตนเองนั้นจะต้องเกิดจากแรงจูงใจจากภายในของบุคคลนั้นเอง (Solomon, 2018, pp. 165-171) จึงจะส่งผลต่อให้บุคคลดังกล่าวมีความต้องการในการทำงานต่อไปในอนาคต (Pak et al., 2019, pp. 336-352) ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของกลุ่มผู้ที่สนใจศึกษาต่อในวัยเกษียณ (de Wind, et al. 2015, pp. 24-35) แต่ยังไม่มีการศึกษาแรงจูงใจ

และสิ่งเสริมแรงของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณช่วงอายุ 50-59 ปี ที่ยังคงทำงานอยู่ว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นจึงเกิดคำถามในงานวิจัยนี้ว่าแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณมีอะไรบ้าง และมีสิ่งเสริมแรงใดที่จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ซึ่งการศึกษาแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพและสิ่งเสริมแรงเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมแรงงานกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นมีความสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและดึงดูดให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้สนใจมาศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้กลุ่มผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้และเพิ่มคุณค่าในตัวเองหลังเกษียณอายุต่อไปและยังจะรักษาอัตรากำลังผลิตของประเทศไว้ได้ในอนาคตเมื่อโครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ
2. เพื่อศึกษาสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตงานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณอายุระหว่าง 50 ปี ถึง 59 ปี ในประเทศไทย และศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการพัฒนาอาชีพที่ได้รับการรับรองจากภาครัฐ ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาอาชีพหลักของแต่ละภูมิภาค เช่น จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสงขลา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ทบทวนวรรณกรรม

สถาบันการพัฒนาอาชีพที่ได้รับการรับรองทางภาครัฐ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาตินั้นเป็นเป้าหมายของอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพโดยจะต้องสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้เรียนนั้นมีสมรรถนะที่จะสามารถประกอบอาชีพในลักษณะทั้งเป็นผู้ปฏิบัติและประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งอาชีวศึกษานั้นจัดให้มีรูปแบบการเรียนและฝึกอบรมวิชาชีพทั้งแบบ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้ทุกระบบนั้นจะต้องเป็นไปตามกรอบแนวความคิดในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชาและสาขางานตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ โดยผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานและรับรองสถานศึกษาของทางภาครัฐคือคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในกรอบมาตรฐานหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี พ.ศ. 2551 ระบุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรี คือการมุ่งเน้นผลิตผู้ที่มีสมรรถนะเฉพาะทางในการประกอบอาชีพให้สามารถพัฒนาอาชีพเดิม อาชีพเสริมหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ในรูปแบบลักษณะของการศึกษาตลอดชีวิต โดยจะต้องมีรูปแบบการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการศึกษาและการประเมินผลหลักสูตรวิชาชีพพระยาศรีตามที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ดังนั้น สถาบันการพัฒนาอาชีพที่ได้รับการรับรองทางภาครัฐในงานวิจัยนี้จึงหมายถึงสถานศึกษาที่กำกับดูแลมาตรฐานโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นกระบวนการภายในของมนุษย์อันจะนำไปสู่พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อความจำเป็นได้ถูกกระตุ้นขึ้นทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของตน (Solomon, 2018, pp. 165-171) แรงจูงใจสามารถเป็นทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแรงจูงใจในเชิงบวกจะเป็นลักษณะของวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย โดยที่เป้าหมาย คือ เป้าหมายและวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจเชิงบวก ได้แก่ สถานการณ์ที่เป็นบวกต่าง ๆ อารมณ์ในเชิงบวก ความสุข ความพึงพอใจ รวมถึงการได้รับการยอมรับในสังคม เป็นต้น แรงจูงใจในเชิงลบจึงสัมพันธ์กับเรื่องของวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม แรงจูงใจในเชิงลบจะสัมพันธ์กับการหลีกเลี่ยงเพื่อหลีกเลี่ยงภาวะการณ์ต่าง ๆ อันไม่พึงประสงค์ เช่น ความเจ็บป่วย ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งมนุษย์ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงหรือกำจัดปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดไป (Kramer & Yoon, 2007, pp. 128-138)

การกำหนดตนเอง เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ การที่บุคคลมีอิสระในการกำหนดการกระทำการดำเนินชีวิตของตนเองได้ โดยการกำหนดเป้าหมาย เลือก ตัดสินใจ ควบคุม จัดการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในการกระทำมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของการกำหนดตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การไม่มีแรงจูงใจ แรงจูงใจจากภายนอก และ แรงจูงใจจากภายใน (Ryan & Deci, 2000, pp. 65) ซึ่งสามารถสรุปแบ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้เป็นสองประเภทได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล หรือพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการควบคุมหรือการกระตุ้นจากภายนอก เช่น บรรทัดฐานของสังคม ค่านิยมทางสังคม (Ryan, Deci & Grolnick, 1995, pp. 618-655) อีกทางหนึ่งสามารถอธิบาย ทฤษฎีการกำหนดตัวเองได้ว่าเกิดจากการที่บุคคลนั้นได้ประสมประสานแรงจูงใจจากภายในจากภายนอกจนเกิดเป็นกระบวนการกำกับตนเอง (Chen, Elliot & Sheldon, 2019, pp. 1090-1113; Nikou & Economides, 2017, pp. 83-95) โดยแรงจูงใจจากภายในจะเกิดเมื่อมีการประสมกันของความ ต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ 1. ความมีอิสระภาพในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง คือ การที่บุคคลนั้นสามารถเลือกปฏิบัติสิ่งใดด้วยตนเอง หรือจากประสบการณ์ในอดีตที่สะท้อนถึงการสนับสนุนให้กระทำการสิ่งใด ๆ ด้วยตนเอง 2. ความสามารถในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ การที่ตนเองรู้สึกว่ามีความสามารถในการกระทำการบางอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้สิ่งแวดล้อมนั้นจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นโอกาส รวมถึงการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจากผู้คนรอบข้างก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำการนั้น ๆ เช่นเดียวกัน และ 3. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ การที่ตนเองนั้นมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจนได้มาซึ่งความรู้สึกห่วงใย รู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่าต่อบุคคลอื่น เมื่อตนเองนั้นได้กระทำการอะไรบางอย่าง รวมถึงรับรู้ถึงความรู้สึกการมีส่วนร่วมและได้รับกำลังใจจากบุคคลภายนอกด้วย นอกจากนั้น แรงจูงใจจากภายในเป็นปัจจัยในการกำหนดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้ (Chen, Elliot & Sheldon, 2019, p. 1104; Martin & Lazendic 2018, pp. 27-45; Nikou & Economides, 2017, pp. 83-95) นอกจากบทบาทของแรงจูงใจภายในแล้วยังจะต้องให้ความสำคัญกับบทบาทของแรงจูงใจภายนอกต่อบุคคลอีกด้วย เพราะปัจจัยภายนอกนั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาความคิด ทศนคติและสังคมของบุคคลนั้น ๆ ให้แสดงออกมาเป็นการกระทำ (Ryan & Deci, 2000, p. 60) แรงจูงใจภายนอกยังมีความสำคัญในการผลักดันให้ไปสู่การกระทำได้แม้บุคคลนั้นจะไม่มีแรงจูงใจจากภายในที่จะกระทำ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่บุคคลนั้นไม่ชื่นชอบที่จะกระทำการกิจกรรมใดเพราะไม่สนใจหรือไม่สนุก บุคคลนั้นจึงไม่เกิดแรงจูงใจภายในในการที่จะลงกระทำกิจกรรมนั้น ดังนั้นอาจจะต้องนำแรงจูงใจจากภายนอกมาเป็นตัวผลักดันให้เกิดกระทำดังกล่าวแทน เช่น การใช้เสริมแรง การให้รางวัล การชื่นชม หรือ การวางเงื่อนไขการลงโทษ เป็นต้น (Ryan & Deci, 2000, pp. 54-67; วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม, 2551, น. 59-74)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่จะให้บุคคลใดกระทำการหรือตัดสินใจทำสิ่งใดนั้นเกิดได้จากการที่บุคคลนั้นมีความสามารถที่จะกำหนดตนเองได้ว่าตนเองมีความต้องการหรือไม่ที่จะทำ นอกจากนั้นยังเกิดจากการที่ตนรู้สึกว่ามีความสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นได้จริงและได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการกระทำสิ่งนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อการหาแรงจูงใจที่จะสามารถส่งเสริมให้กลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นตัดสินใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณและเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมกับการที่จะต้องทำงานต่อเนื่องแม้เป็นผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับรูปแบบโครงสร้างแรงงานทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของประเทศ

ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ

Skinner (1969, pp.1-326) ได้กล่าวถึงหลักพฤติกรรมโดยทั่วไปว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้การควบคุมของการวางเงื่อนไข และผลของพฤติกรรมที่ได้รับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่ง Skinner (1969, pp.1-326) ได้มีการสาธิตถึงผลกระทบจากการเรียนรู้อย่างมีเงื่อนไขด้วยการทดลองกับสัตว์หลาย ๆ ครั้ง ในการทดลองแต่ละครั้ง Skinner ได้มีการให้รางวัลเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และมีการลงโทษ เพื่อยุติพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่มาจาก การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคล จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้นก็เป็ผลมาจากผลของการกระทำที่ตามมา โดยมีผลที่ตามมา 2 ประเภทคือ การเสริมแรงและการลงโทษ กล่าวคือ หากบุคคลได้รับผลที่ตามมาเป็นตัวเสริมแรงนั้น ก็ทำให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำเกิดขึ้นซ้ำอีก แต่หากบุคคลได้รับผลที่ตามมาในรูปแบบของการลงโทษ ก็จะทำให้พฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำลดลงหรือยุติลง ซึ่งการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมเพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้นก็ขึ้นกับตัวเสริมแรง ซึ่งเป็นผลจากรางวัลที่ได้รับ (Foxall, 1994, p. 34)

การเสริมแรงแบ่งได้เป็นสองประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ โดยอธิบายได้ว่า การเสริมแรงทางบวก คือ การให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลพึงพอใจ แล้วทำให้พฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำอยู่เกิดความถี่เพิ่มขึ้น หรือ เป็นการทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นแล้วนั้นมีความสม่ำเสมอขึ้น ส่วนการเสริมแรงทางลบ คือ การถอดถอนหรือเอาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลไม่พึงพอใจออกไป และจะมีผลทำให้พฤติกรรมที่บุคคลกระทำอยู่นั้นเกิดความถี่เพิ่มขึ้น โดยการเสริมแรงทางลบจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสองลักษณะ คือ พฤติกรรมหลีกเลี่ยง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับสภาวะการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจ โดยที่บุคคลก็อาจจะแสดงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะทำให้ตนเองได้หลุดออกจากสภาวะการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ หรือพฤติกรรมการหลีกเลี่ยง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับสัญญาณว่า สภาวะการณ์ที่ไม่น่าพอใจนั้นจะเกิดขึ้นกับตน บุคคลก็จะหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่พอใจด้วยการแสดงพฤติกรรมในลักษณะอื่น ๆ แทน (Skinner, 1969, pp. 1-326) นอกจากนี้ Laparojkit & Foxall (2016, pp. 380-381) ได้แบ่งตัวเสริมแรงออกเป็น 2 ประเภทคือ ตัวเสริมแรงเชิงการใช้งานและตัวเสริมแรงเชิงสัญลักษณ์ โดยตัวเสริมแรงเชิงการใช้งานนั้น เกิดจาก ประโยชน์จากการใช้รรถประโยชน์หลักของสินค้าหรือบริการนั้นซึ่งบุคคลได้รับจากการเป็นเจ้าของหรือการบริโภค รวมถึงการใช้บริการ เช่น การได้ความรู้จากการเข้าศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนตัวเสริมแรงเชิงสัญลักษณ์เกิดจากรางวัลจากสังคมที่บุคคลได้รับจากผลของการกระทำของตน เช่น สถานะทางสังคม ความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับในสังคม เป็นต้น โดยตัวเสริมแรงทั้งสองประเภทยังมีความสอดคล้องกับ Foxall (1994, pp. 5-91) ที่ได้กล่าวถึงเรื่องของ ความจำเป็นเชิงรรถประโยชน์ ซึ่งมาจากความต้องการได้รับรรถประโยชน์หลักจากสินค้าหรือบริการ และ ความจำเป็นในเชิงแห่งความสุขซึ่งมาจากความต้องการได้รับประสบการณ์และความรู้สึกในเชิงสัญลักษณ์จากการกระทำของตน เมื่อบุคคลเห็นความจำเป็นในสิ่งนั้น ๆ แล้วก็จะเกิดเป็นความต้องการและจะส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ และเมื่อได้รับรางวัลเป็นการเสริมแรงแล้วนั้นก็เกิดพฤติกรรมที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลที่ต้องการอันเป็นความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม

ของบุคคล โดยรางวัลที่ได้รับนั้นสามารถแบ่งเป็น รางวัลจากภายใน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลใน การที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อเติมเต็มความต้องการได้ ส่วนรางวัลภายนอก เป็นรางวัลที่บุคคลจะได้รับ จากบุคคลอื่น ๆ เช่น การให้ค่าตอบแทน, การให้รางวัลจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งก็นำไปสู่การเกิดพฤติกรรม เพื่อที่จะได้รางวัลนั้น ๆ เช่นกัน (Daft, 2010, pp. 550-587)

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสรุปได้ว่า นอกจากการกำหนดตนเองได้ของบุคคลจะส่งผลให้เกิดเป็น แรงจูงใจในการตัดสินใจกระทำการใด ๆ แล้วยังจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขแวดล้อมของบุคคลนั้นด้วย เนื่องจาก เงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือหยุดพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ เพราะเหตุนี้จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องศึกษาหาสิ่งเสริมแรงที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นมีพฤติกรรมที่จะพัฒนา ตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเป็นผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ปัจจัยกระตุ้นดังกล่าวจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุวัยก่อน เกษียณตัดสินใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพได้มากขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ตามแนวคิดของ Creswell (2007, pp. 73-81) ที่มุ่งเน้นเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก เนื่องด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นสามารถช่วยให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกจาก บริบทที่ศึกษา งานวิจัยเชิงคุณภาพจะสามารถช่วยผู้วิจัยให้ได้ข้อมูลที่ลึกและเข้มข้นจากบริบทที่เกิดขึ้น ซึ่ง คณะผู้วิจัยต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลและความรู้สึกของบุคคลในวัยก่อนเกษียณที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ บุคคลนั้น ๆ ต้องการที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพให้กับตนเอง โดยมีขอบเขตในการศึกษา คือ เป็นผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่กำลังเรียนในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพระยะสั้น ซึ่งหลักสูตร ดังกล่าวมีระยะเวลาอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อหลักสูตร โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ อายุระหว่าง 50 ปี ถึง 59 ปี โดยใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (purposeful sampling) ตามแนวทางของ Creswell (2007, pp. 125-129) ดังนั้นจึงมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

เกณฑ์ข้อแรกคือต้องเป็น กลุ่มคนสูงวัยก่อนเกษียณที่มีอายุระหว่าง 50 ปี ถึง 59 ปี เนื่องจากการวิจัย นี้ต้องการเข้าใจถึงความรู้สึกของคนกลุ่มนี้ว่าทำไมจึงต้องการที่จะพัฒนาเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ นอกเหนือไปจากงานประจำที่ทำอยู่แล้ว และมีแรงจูงใจอะไรบ้างที่ทำให้คนกลุ่มนี้ตัดสินใจมาศึกษาเพิ่มเติม

เกณฑ์ข้อที่สองคือ จะต้องประกอบอาชีพที่มีข้อกำหนดการเกษียณ 60 ปี เช่น ทำงานในบริษัท องค์กร รวมถึงภาครัฐ เป็นต้น เนื่องจากต้องการทราบเหตุผลและแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ระหว่างทำงานก่อนที่จะเกษียณ

เกณฑ์ข้อที่สาม คือ จะต้องเป็นผู้ที่กำลังเรียนเสริมทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มเติมจากงานประจำ ในสถาบันที่ได้รับการรับรองจากรัฐ อย่างเช่น โรงเรียนเสริมทักษะและพัฒนาการประกอบอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

โดยคณะผู้วิจัยได้วางแผนและกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นประมาณ 40 คน เพื่อวางแผนการ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่ม ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ให้ข้อมูลหลักใน การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 55 คน โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว 20 คน และแบบกลุ่ม 35 คน ซึ่ง ประกอบอาชีพ พนักงานบริษัท พนักงานในกำกับรัฐ และข้าราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างซึ่งมีลักษณะคือ มีคำถามหลักเป็นแกน และสามารถเพิ่มเติมคำถามและปรับเปลี่ยนลำดับคำถามได้ตามความเหมาะสม เนื่องจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนั้น มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ (Robson, 2002, pp. 269-291) โดยมีแนวคำถามหลักในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและสิ่งเสริมแรง รูปแบบคำถามเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถมีอิสระในการตอบคำถามและสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ตามความสมัครใจ อีกทั้งสามารถสะท้อนความรู้สึกนึกคิดภายในใจของผู้ให้ข้อมูลได้ ตัวอย่างเช่น คำถามตัวอย่างในงานวิจัย เช่น ทำไมท่านถึงตัดสินใจมาเรียนด้านอาชีพเพิ่มเติมจากงานประจำที่ทำอยู่ เมื่อท่านมาเรียนที่นี่แล้วท่านคิดว่าท่านได้รับประโยชน์อะไรบ้าง ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรจากการตัดสินใจมาศึกษาพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม เป็นต้น และดำเนินการหาคุณภาพของแนวคำถามโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบด้านการใช้ภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยประสานไปที่โรงเรียน วิทยาลัย รวมถึงศูนย์ที่มีการอบรมพัฒนาอาชีพเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงได้เข้าไปดำเนินการเข้าสัมภาษณ์กับผู้เรียน ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้มีการตระหนักถึงจริยธรรมในการทำวิจัย ดังนั้น ก่อนการสัมภาษณ์จึงได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และการใช้ชื่อสมมุติของผู้ให้ข้อมูลในการเขียนรายงาน ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านจะได้รับการชี้แจงให้เข้าใจก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ ซึ่งมีการขออนุญาตก่อนทุกครั้งก่อนสัมภาษณ์ ในระหว่างการสัมภาษณ์คณะผู้วิจัยได้มีการใช้การสังเกตการณ์ร่วมด้วยเพื่อให้สะท้อนข้อมูลที่เป็นจริงตามบริบทที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและดำเนินการเก็บข้อมูลจนข้อมูลอิ่มตัว ซึ่งหมายความว่า ข้อมูลจะมีความคล้ายคลึงกันและไม่ปรากฏข้อมูลใหม่ขึ้น คณะผู้วิจัยจึงหยุดการเก็บข้อมูล โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวท่านละประมาณ 30-60 นาที และสัมภาษณ์กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 45-90 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบบแก่นสาระหรือ Thematic Analysis ตามแนวทางของ Braun & Clarke (2006, pp. 77-101) โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนแรก คือ การทำความเข้าใจความคุ้นเคยกับข้อมูล ด้วยการนำข้อมูลที่ได้จากบทสัมภาษณ์มาถอดเทป จากนั้นทำการอ่านข้อมูลและทบทวนข้อมูลไปมาจนได้ไอเดียเริ่มต้นและมีการบันทึกไว้ ขั้นตอนที่สอง คือ การให้รหัสเริ่มต้น (initial codes) เป็นการให้รหัสข้อมูล (coding) ขั้นตอนที่สาม คือ การหาใจความหลัก โดยการแยกแยะจัดหมวดหมู่ข้อมูล แยกประเด็นย่อยและประเด็นหลักของข้อมูล (Categories) สร้างข้อสรุปชั่วคราวเพื่อทำการลดทอนข้อมูล และเชื่อมโยงจากประเด็นหลักไปสู่ใจความหลักหรือสาระสำคัญ (Themes) โดยทำแบบเดียวกันทั้งข้อมูลสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและกลุ่ม ขั้นตอนที่สี่ คือ การทบทวนใจความหลักหรือสาระสำคัญที่ได้ ด้วยการตรวจสอบว่าสอดคล้องกับรหัส (Codes) และประเด็นต่าง ๆ หรือไม่อีกครั้ง ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกับขั้นตอนที่สองและขั้นตอนที่สามจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและกลุ่มเพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ขั้นตอนที่ห้า คือ การตั้งชื่อ Themes และการให้นิยามความหมายของใจความหลักที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนที่หก คือ การนำข้อมูลมาเพื่อการวิเคราะห์ โดยนำใจความหลักที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง และหาข้อสรุปเพื่อตอบคำถามในงานวิจัย ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องมีการใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการ

วิเคราะห์ตามที่ระบุโดย Braun & Clarke (2006, p. 18) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลเพื่อหาข้อสรุปและข้อเท็จจริง ขั้นตอนนี้เป็น การสังเคราะห์ข้อมูลและประเด็นต่าง ๆ ที่ค้นพบเข้าด้วยกันและอธิบายความหมายตีความจากข้อมูลที่ได้เพื่อทำความเข้าใจบริบทที่ศึกษาและจัดทำเป็นข้อสรุปและบทสรุป และตรวจสอบยืนยันผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยนำข้อมูลที่ได้ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของข้อมูล ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล อีกทั้งมีการนำข้อมูลที่ได้ทั้งจากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและสัมภาษณ์กลุ่ม ร่วมกับการสังเกตการณ์มาตรวจสอบความถูกต้องของการตีความและการแปลความหมาย และใช้คณะผู้วิจัยตรวจสอบแบบไขว้ ซึ่งตรวจสอบโดยคณะผู้วิจัย ซึ่งในทางปฏิบัติ คณะผู้วิจัยทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการงานวิจัย และในระหว่าง การดำเนินการ คณะผู้วิจัยได้มีการประชุมปรึกษาหารือแนวคิดว่าอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกัน และเมื่อได้มีการวิเคราะห์แล้ว คณะผู้วิจัยนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและตรวจสอบกันเพื่อความถูกต้อง อันจะเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ได้ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 55 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตัวต่อตัวทั้งหมด 20 คน และผู้ร่วมสัมภาษณ์กลุ่มจำนวน 35 คน ซึ่งการสัมภาษณ์กลุ่มมีทั้งหมด 4 กลุ่ม กลุ่มละประมาณ 8-9 คน โดยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นหญิงจำนวน 32 คน และชายจำนวน 23 คน โดยมีอายุระหว่าง 50-54 ปี จำนวน 30 คน และอายุระหว่าง 55-59 ปี จำนวน 25 คน และมีอาชีพราชการและพนักงานในกำกับรัฐจำนวน 28 คน พนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 27 คน โดยผลการวิจัยสรุปดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการพัฒนาการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจากผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตัวต่อตัว

Themes	Categories	Codes	
แรงจูงใจ (IA)	การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ (IAa)	IAa1- เนื้อหา	IAa6- สนใจ
		IAa2- ไม่เครียด	IAa7- เวลา
		IAa3- ง่ายๆ	IAa8- ยืดหยุ่น
		IAa4- สนุก	IAa9- ว่าง
		IAa5- อยากเรียน	
	การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (IBa)	IBa1- เรียนรู้	IBa5- ช่วยเหลือตัวเองได้
		IBa2- พื้นฐาน	IBa6- ไม่ต้องพึ่งลูกหลาน
		IBa3- อยู่ได้ด้วยตัวเอง	IBa7- ไม่อยากรบกวน
		IBa4- ทันโลก	
ความกลัวหลังเกษียณ (IDa)		IDa1- กลัว	
		IDa2- กังวล	
		IDa3- ไม่รู้	

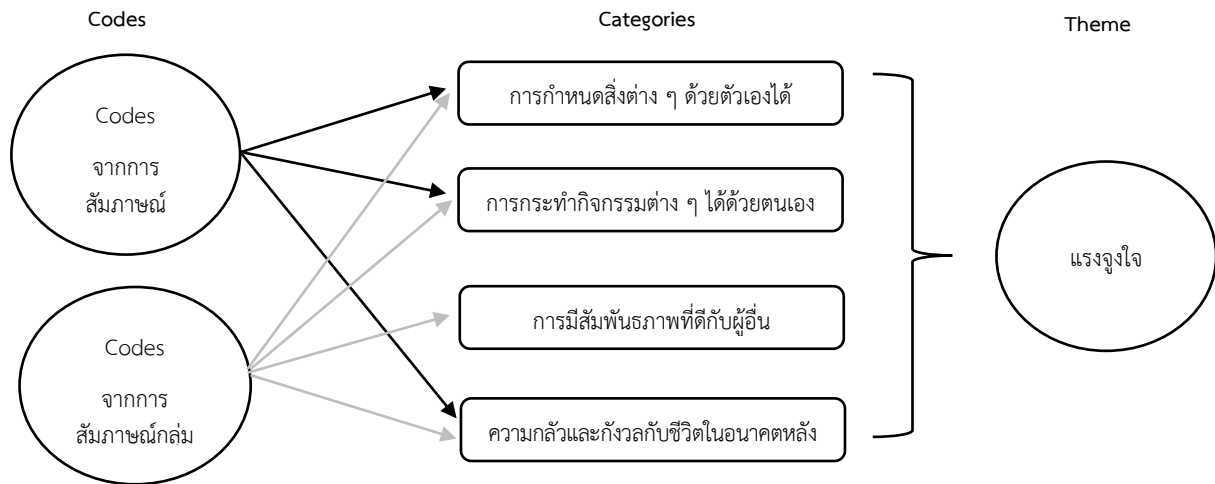
จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัยในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ทำให้ค้นพบแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณซึ่งสามารถจัดกลุ่มเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 2) การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) ความกลัวหลังเกษียณ

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจากผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์กลุ่ม

Themes	Categories		Codes
แรงจูงใจ (GA)	การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ (GAa)	GAa1 - เนื้อหา	GAa7 - อยากเรียน
		GAa2 - ไม่เครียด	GAa8 - เวลา
		GAa3 - ชอบ	GAa9 - สะดวก
		GAa4 - สนุก	GAa10 - ว่าง
		GAa5 - สนใจ	GAa11 - เลือกได้
		GAa6 - อยากรู้	
	การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (GBa)	GBa1 - เรียนรู้	GBa7 - อยู่คนเดียวได้
		GBa2 - เป้าหมาย	GBa8 - ช่วยเหลือตัวเองได้
		GBa3 - พื้นฐาน	GBa10 - ไม่ต้องรบกวนลูกหลาน
		GBa4 - ดูแลตัวเองได้	GBa11 - ไม่อยากให้ลูกหลานลำบาก
		GBa5 - พึ่งตนเอง	ลำบาก
		GBa6 - ทันโลก	GBa12 - ไม่เป็นภาระ
	การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (GCa)	GCa1 - เพื่อน	GCa4 - ช่วยเหลือกัน
		GCa2 - มิตรภาพ	GCa5 - เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
		GCa3 - ได้สังคมใหม่	
	ความกลัวและกังวลกับชีวิตในอนาคตหลังเกษียณกลัว (GDa)	GDa1 - กลัว	
		GDa2 - คว้าง	
		GDa3 - กังวล	
		GDa4 - เครียด	

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิจัยในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ทำให้ค้นพบแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 2) การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 4) ความกลัวหลังเกษียณ

ทั้งนี้จากผลการวิจัยทั้งในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มนั้นทำให้ค้นพบประเด็นที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งในแบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มได้ตอบในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นข้อมูลจากทั้ง 2 กลุ่มจึงสามารถนำมาตรวจสอบกันได้ โดยผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวนั้นค้นพบแรงจูงใจ 3 รูปแบบ ส่วนผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์แบบกลุ่มนั้นทำให้ค้นพบรูปแบบแรงจูงใจในลักษณะเดียวกันกับการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวทั้ง 3 รูปแบบ และได้ค้นพบเพิ่มเติมในด้านของความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีการกล่าวถึงในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ดังนั้นจึงนำไปสู่ข้อค้นพบที่เป็นแรงจูงใจของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพในภาพรวมจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและการสัมภาษณ์กลุ่มแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 2) การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 4) ความกลัวหลังเกษียณ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปภาพรวมผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

สิ่งเสริมแรงในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษารับรู้สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นมีความสนใจในการเรียนรู้พัฒนาเพิ่มเติมทั้งในด้านของทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ความเป็นอยู่สะดวกขึ้นและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถใช้ชีวิตเมื่อต้องอยู่ตามลำพังได้คล่องตัวขึ้น ดังนั้นผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจึงมีความสนใจอยากเรียนรู้ใน ด้านเทคโนโลยี ภาษา คหกรรมอาหาร การตัดเย็บเสื้อผ้า รวมถึง การซ่อมของในบ้านทั่วไป แต่ทั้งนี้ จะต้องเป็นการเรียนที่มีความยืดหยุ่น เป็นการเรียนที่ทำให้ผ่อนคลายและมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและกลุ่มแสดงในตารางที่ 3 และ 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิจัยสิ่งเสริมแรงในการศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจากการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว

Themes	Categories	Codes
สิ่งเสริมแรง (IR)	เวลาที่เอื้ออำนวย (IRa)	IRa1 - มีเวลา IRa2 - ว่างเรียนได้ IRa3 - ไม่ติดอะไร
	หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ (IRb)	IRb1 - น่าเรียน IRb2 - ตอบโจทย์ IRb3 - โดนใจ
	ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม (Rc)	IRc1 - ราคาไม่แพง IRc2 - พอจ่ายได้ IRc3 - ฟรี IRc4 - ราคารับได้
การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Rd)		IRd1 - พึ่งตัวเองได้ IRd2 - ใช้ชีวิตประจำวันได้ IRd3 - พัฒนาตัวเอง IRd4 - รู้มากขึ้น
		IRf1 - ทำเองได้ IRf2 - ภูมิใจ IRf3 - ดีใจ
		IRg1 - เดินทาง IRg2 - สะดวก IRg3 - ใกล้เคียง

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิจัยในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ทำให้ค้นพบสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ 6 ชนิด ได้แก่ 1) เวลาที่เอื้ออำนวย 2) หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ 3) ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม 4) การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ 5) ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน 6) สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก

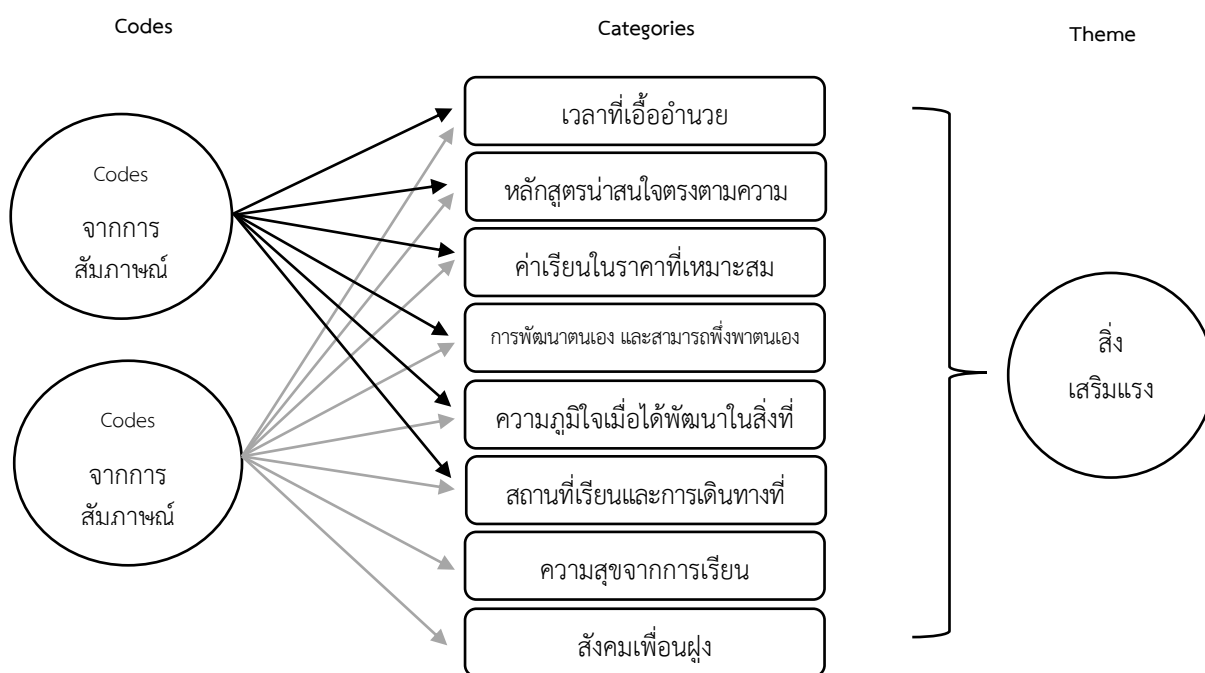
ตารางที่ 4 ผลการวิจัยสิ่งเสริมแรงในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจากการสัมภาษณ์กลุ่ม

Themes	Categories	Codes	
สิ่งเสริมแรง (GIR)	เวลาที่เอื้ออำนวย (GRa)	GRa1 - มีเวลา	GRa4 - ไม่ติดธุระ
		GRa2 - ว่างเรียนได้	GRa5 - ไม่ต้องทำงาน
		GRa3 - วันหยุด	GRa6 - เวลาสะดวก
	หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ (GRb)	GRb1 - น่าเรียน	GRb4 - โดนใจ
		GRb2 - ตอบโจทย์	GRb5 - อยากเรียน
		GRb3 - น่าสนใจ	
	ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม (GRc)	IRc1 - ราคาไม่แพง	IRc4 - ราคาโอเค
		IRc2 - พอจ่ายได้	IRc5 - ฟรี
		IRc3 - ค่อม	
	การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ (GRd)	GRd1 - ทำเองได้	GRd4 - พัฒนาตัวเอง
		GRd2 - ใช้เองได้	GRd5 - ทำเป็น
		GRd3 - ใช้ในชีวิตประจำวันได้	GRd6 - ทันโลก
	ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน (GRf)	GRf1 - รู้สึกพัฒนาขึ้น	GRf4 - มีคนชม
		GRf2 - ภูมิใจ	
		GRf3 - รู้สึกดี	
	สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก (GRg)	GRg1 - เดินทาง	GRg4 - ไม่ไกล
		GRg2 - สะดวก	GRg5 - เหมาะสม
		GRg3 - ใกล้	GRg6 - สถานที่โอเค
	ความสุขจากการเรียน (GRe)	GRe1 - แสบปี	GRe4 - ชอบ
		GRe2 - อยากมาบ่อย ๆ	
		GRe3 - พอใจ	
	สังคมเพื่อนฝูง (GRh)	GRh1 - เพื่อนใหม่	GRh4 - มิตรภาพ
		GRh2 - กลุ่มใหม่	GRh5 - รู้จัก
		GRh3 - สนุก	

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิจัยในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ทำให้ค้นพบสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ 6 ชนิด ได้แก่ 1) เวลาที่เอื้ออำนวย 2) หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ 3) ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม 4) การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ 5) ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน 6) สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก 7) ความสุขจากการเรียน 8) สังคมเพื่อนฝูง

ทั้งนี้จากผลการวิจัยทั้งในการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มนั้นทำให้ค้นพบประเด็นที่สัมพันธ์กับสิ่งเสริมแรงในการพัฒนาการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งในแบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มได้ตอบในทิศทางเดียวกัน โดยข้อมูลจากทั้ง 2 กลุ่มสามารถนำมาวิเคราะห์และตรวจสอบกันได้ โดยผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวนั้นค้นพบสิ่งเสริมแรง 6 ชนิด ส่วนผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์แบบกลุ่มนั้นทำให้ค้นพบรูปแบบ

แรงจูงใจในลักษณะเดียวกันกับการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวทั้ง 6 ชนิด แต่มีแรงจูงใจอีก 2 ชนิดที่ค้นพบเพิ่มเติม คือ ความสุขจากการเรียน และ สังคมเพื่อนฝูง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าในการสัมภาษณ์กลุ่มนั้น จะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคนที่เรียนด้วยกันเพิ่มขึ้น และเป็นในทิศทางที่ดี ดังนั้นจึงทำให้พบสิ่งเสริมแรงด้านสังคมเพื่อนฝูง และความสุขจากการเรียน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการวิเคราะห์ในส่วนของแรงจูงใจ ที่ค้นพบแรงจูงใจในด้านของความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีการกล่าวถึงในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ดังนั้นจึงนำไปสู่ข้อค้นพบของสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณในภาพรวมจากการวิเคราะห์ทั้งสองกลุ่มได้เป็น 8 ชนิด ได้แก่ 1) เวลาที่เอื้ออำนวย 2) หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ 3) ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม 4) การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ 5) ความสุขจากการเรียน 6) ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่ 7) สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก 8) สังคมเพื่อนฝูง โดยสรุปในภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 สรุปภาพรวมผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งเสริมแรงในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจและสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ค้นพบประเด็นที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาการประกอบอาชีพของกลุ่มวัยก่อนเกษียณ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 2) การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง 3) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น 4) ความกลัวหลังเกษียณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่สามารถทำให้ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้นสามารถดำเนินชีวิตในแบบที่ตรงกับความต้องการของตน ดังนั้นจึงเป็นหนึ่งเหตุผลที่ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต้องการจะศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งเรื่องสำหรับผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณเลือกที่จะศึกษาพัฒนานั้นจะต้องเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และ

ไม่เครียดจนเกินไป อีกทั้งจะต้องเป็นสถานที่ที่ทำให้กลุ่มดังกล่าวได้เข้าไปพัฒนาตนเองโดยที่ไม่รู้สึกแปลกออกไปจากกลุ่มผู้เรียนอื่น ๆ และมีการเดินทางที่สะดวก อีกหนึ่งปัจจัยคือ เรื่องของเวลา เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลยังคงทำงานประจำ ดังนั้นรูปแบบของหลักสูตรเพื่อฝึกพัฒนาตนเองนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่นด้านเวลา และให้อิสระในการกำหนดเวลาเรียนได้ด้วยตนเองจึงจะสามารถจูงใจให้คนกลุ่มนี้ตัดสินใจมาเรียนเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ

2. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นอีกเหตุผลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีความต้องการที่จะพึ่งพาตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นจึงตัดสินใจมาเรียนเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ต่อไปในอนาคต อีกทั้งคนกลุ่มนี้ไม่ต้องการที่จะเป็นภาระแก่ผู้อื่น และไม่ต้องการมีภาระอื่น ๆ เพิ่มขึ้น อย่างเช่น ค่าใช้จ่ายในการเรียน ถ้าค่าใช้จ่ายสูงมากก็ทำให้ไม่อยากเรียน เป็นต้น แต่ถ้ายังอยู่ในขอบเขตที่ตนสามารถจ่ายได้โดยไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อนหรือเป็นภาระต่อคนอื่นในครอบครัวก็จะตัดสินใจมาเรียน

3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น จากประเด็นนี้สามารถสรุปได้ว่า อีกเหตุผลของการที่ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะอาชีพ นอกจากความรู้ที่จะได้รับแล้วนั้น ความรู้สึกทางใจก็เป็นสิ่งสำคัญ ความต้องการได้เพื่อนและมิตรภาพดี ๆ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของสังคมนั้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณกลุ่มนี้รู้สึกมีคุณค่าต่อบุคคลอื่น

4. ความกลัวหลังเกษียณ เป็นอีกข้อค้นพบที่เกิดจากความรู้สึกไม่มั่นคงและกลัวความเปลี่ยนแปลงกับสิ่งที่เกิดขึ้นหลังเกษียณที่ยังมาไม่ถึง จึงทำให้ตัดสินใจมาเรียนเพื่อการประกอบอาชีพเพื่อลดความกลัวและความกังวลต่าง ๆ ได้

ซึ่งจาก 4 ประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5 แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ดังนี้

ตารางที่ 5 แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ	ความหมาย
การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้	ความรู้สึกอิสระที่สามารถดำเนินชีวิตในแบบที่ตรงกับความต้องการของตน และสามารถกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง และไม่ทำให้ตนเองรู้สึกเครียดหรือกดดัน
การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	เป็นความต้องการที่จะพัฒนาทักษะของตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวันสะดวกมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง รวมถึงความรู้สึกที่ไม่ต้องการทำให้ผู้อื่นลำบากหรือเดือดร้อน
การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	ความต้องการได้รับมิตรภาพที่ดีจากผู้อื่น รวมถึงการได้สร้างมิตรภาพที่ดีกับผู้คนรอบข้าง
ความกลัวหลังเกษียณ	เป็นความรู้สึกกลัว ความรู้สึกกังวล และความวิตกกังวลกับสิ่งที่เกิดในอนาคตหลังเกษียณ

สิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษาเรียนรู้สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้น มีความสัมพันธ์กับความกังวลในชีวิตหลังเกษียณดังประเด็นที่ระบุข้างต้น และความสนใจในการเรียนรู้พัฒนาเพิ่มเติมทั้งในด้านของทักษะต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ความเป็นอยู่สะดวกขึ้นและเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถใช้ชีวิตเมื่อต้องอยู่ตามลำพังได้คล่องตัวขึ้น ดังนั้นผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณจึงมีความสนใจอยากเรียนรู้ใน ด้านเทคโนโลยี ภาษา คหกรรมอาหาร การตัดเย็บเสื้อผ้า รวมถึง การซ่อมของในบ้านทั่วไป แต่ทั้งนี้ จะต้องเป็นการเรียนที่มีความยืดหยุ่น เป็นการเรียนที่ทำให้ผ่อนคลายและมีความสุขกับการใช้ชีวิตมากขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 สิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

สิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ	ความหมาย
1. เวลาที่เอื้ออำนวย	ตารางเวลาเรียนที่ผู้เรียนสะดวก ซึ่งเป็นเวลาที่ไม่ตรงกับตารางการทำงานของผู้เรียนที่ประกอบอาชีพแล้ว
2. หลักสูตรน่าสนใจตรงตามความต้องการ	หลักสูตรที่ผู้เรียนอยากเรียน และมีเนื้อหาที่นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในปัจจุบันหรืออาชีพในอนาคตได้
3. ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม	ค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนไม่แพงในความรู้สึกรู้สึกของผู้เรียน และไม่เบียดเบียนค่าใช้จ่ายที่มีอยู่
4. การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้	เป็นความต้องการพัฒนาตนเองของผู้เรียนเพื่อให้รู้สึกมั่นใจที่จะสามารถพึ่งพาและดูแลตนเองได้ในอนาคต
5. ความสุขจากการเรียน	เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่อบอุ่นใจและได้รับความสนุกจากการเข้าเรียน
6. ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน	เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้นำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้จริง และมีความสามารถเพิ่มขึ้น
7. สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก	ความสะดวกสบายในการเดินทางเพื่อเข้าเรียน เช่น สถานที่จอดรถ ห้องเรียนที่เหมาะสม
8. สังคมเพื่อนฝูง	เป็นการได้สังคมใหม่จากที่เรียน นอกเหนือจากสังคมที่ตนมีอยู่เดิม

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจของกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่กำลังศึกษาพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ โดยได้อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพและมีข้อค้นพบเหตุของแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Ryan & Deci (2000, p. 59) ในด้านความมีอิสรภาพในการกำหนดสิ่งนั้น ๆ ได้ด้วยตนเอง เพราะเป็นความรู้สึกอิสระที่สามารถทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตในแบบที่ตรงกับความต้องการของตน อันเป็นความต้องการพื้นฐานด้านจิตใจ อีกทั้ง

สอดคล้องกับ Solomon (2018, pp. 165-171) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการภายในของมนุษย์อันจะนำไปสู่พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเกิดขึ้นเมื่อความจำเป็นได้ถูกกระตุ้นขึ้นทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของตน

2. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เนื่องจากต้องการพึ่งพาตนเองได้ และไม่ต้องการเป็นภาระให้กับผู้อื่นสอดคล้องกับ Deci, Olafsen & Ryan (2017, pp.19-43) ที่กล่าวว่า การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจากผู้ครอบงำก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำการนั้น ๆ เช่นเดียวกัน อีกทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่นั้นมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อหลังเกษียณมากกว่าที่จะไม่ทำงานต่อเพื่อที่จะหารายได้สำหรับค่าครองชีพ (Arkornsakul, Puttitanun & Jongadsayakul, 2020, pp. 1-16; พงพันธ์ แจ่มสว่าง, 2563, น. 93-106)

3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกทางใจของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณกลุ่มนี้ที่ทำให้พวกเขามีความรู้สึกมีคุณค่าต่อบุคคลอื่น และรับรู้ถึงความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและไม่ถูกทอดทิ้ง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ในประเด็นดังกล่าวว่า ผลจากแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ (Chen, Elliot & Sheldon, 2019, pp. 1090-1113; Martin & Lazendic 2018, pp. 27-45; Nikou & Economides, 2017, pp. 83-95) ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นคุณค่าทางจิตใจด้วย

4. อีกประเด็นสำคัญที่ค้นพบในงานวิจัยนี้คือ ความกลัวหลังเกษียณ เป็นความรู้สึกกังวลกับเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจส่งผลต่อความรู้สึกไม่มั่นคง ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับกลุ่มอาการกลัวหลังเกษียณอันเป็นลักษณะของสภาพจิตใจของผู้นำองค์กรหรือพนักงานประจำที่กำลังจะเกษียณอายุ ที่มีความไม่ต้องการที่จะเกษียณอายุหรือเมื่อเกษียณไปแล้วจะเกิดภาวะความเครียดขึ้น (De Vries, 2003, pp. 707-716) ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากหากเกิดความเครียดสะสมอาจจะนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้ ซึ่งการศึกษาพัฒนาทักษะตนเองเพิ่มเติมนั้นจะช่วยลดความรู้สึกกลัวดังกล่าวได้เพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจมากขึ้นและลดความกังวลได้ตามลำดับ

สิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ ผลจากงานวิจัยพบสิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ เวลาที่เอื้ออำนวย, หลักสูตรน่าสนใจตรงความต้องการ, ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม, การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้, ความสุขจากการเรียน, ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน, สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก และสังคมเพื่อนฝูง

สำหรับสิ่งเสริมแรงที่จะกระตุ้นพฤติกรรมนั้น จากการวิเคราะห์พบว่า การจูงใจผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณด้วยสิ่งเสริมแรงเชิงบวก อย่างเช่น การชี้ให้เห็นถึงคุณค่าในการมาศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพของตน การได้พบปะสังสรรค์ที่ดี เป็นต้น จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณได้ ในทางกลับกันผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สิ่งเสริมแรงในเชิงลบไม่สามารถนำมาใช้ในการจูงใจผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณเลือกที่จะพัฒนาเรียนรู้ตนเอง เช่น หลักสูตรที่มีการประเมินผลที่เข้มงวด มีการให้คะแนนจากการเช็คชื่อเข้าเรียน มีการจำกัดเรื่องของเวลาเรียนนั้น จึงไม่เป็นที่น่าสนใจของคนกลุ่มนี้เพราะสิ่งเสริมแรงในเชิงลบก่อให้เกิดเป็นความเครียดที่จะส่งผลต่อสุขภาพซึ่งจะกระทบต่อผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณที่ต้องการดูแลสุขภาพของตนเองควบคู่ด้วย ดังนั้น การนำเสนอหลักสูตรให้น่าสนใจด้วยสิ่งเสริมแรงเชิงบวก อย่างเช่น ให้ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณกลุ่มนี้ ได้มีความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน ได้ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนการได้เพื่อนใหม่ สังคมใหม่ที่ดีที่สามารถเรียนรู้แลกเปลี่ยนกันได้ เป็นต้น จะเป็นสิ่งเสริมแรงที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Foxall (1994, p. 34) และ Skinner (1969, pp.1-326) ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้รับผลที่ตามมาเป็นตัวเสริมแรงนั้น ก็ทำให้เกิดแนวโน้มของพฤติกรรมที่บุคคลจะกระทำเกิดขึ้นซ้ำอีก แต่หากบุคคลได้รับผลที่ตามมาในรูปแบบของการลงโทษ ก็จะทำให้

ให้พฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำลดลงหรือยุติลง และสอดคล้องงานวิจัยที่ผ่านมา กล่าวคือ กิจกรรมที่บุคคลนั้นไม่ชื่นชอบที่จะกระทำกิจกรรมใดเพราะไม่สนใจหรือไม่สนุก บุคคลนั้นจึงไม่เกิดแรงจูงใจภายในในการที่จะลงกระทำกิจกรรมนั้น ดังนั้นอาจจะต้องนำแรงจูงใจจากภายนอกมาเป็นตัวผลักดันให้เกิดกระทำดังกล่าวแทน เช่น การใช้เสริมแรง การให้รางวัล เป็นต้น (Ryan & Deci, 2000, pp. 54-67; วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม, 2551, น. 59-74)

สิ่งเสริมแรงเชิงบวกนั้นสามารถเปรียบได้กับรางวัลที่นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมในการมาเรียนรู้ของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ อย่างเช่น การได้พัฒนาตนเอง การมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนถึงความสุขจากการเรียน การได้รับสังคมเพื่อนฝูงที่ดี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณอยากมาเรียนรู้เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับ Daft (2010, pp. 550-587) ที่กล่าวว่ารางวัลจากภายใน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อเติมเต็มความต้องการได้ ส่วนรางวัลภายนอก เป็นรางวัลที่บุคคลจะได้รับจากบุคคลอื่น ๆ เช่น การให้ค่าตอบแทน, การให้รางวัลจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งก็นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะได้รางวัลนั้น ๆ เช่นกัน (Daft, 2010, pp. 550-587)

สำหรับสิ่งเสริมแรงเชิงบวกที่สามารถเพิ่มพฤติกรรมในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพนั้น จากการวิจัยพบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็นทั้งในเชิงอรรถประโยชน์ ได้แก่ ความรู้และทักษะเพื่อการประกอบอาชีพที่ได้จากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง และในเชิงสัญลักษณ์ ได้แก่ การได้สังคมเพื่อนใหม่ ได้มีมิตรภาพดี ๆ จากการมาศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับ Laparojkit & Foxall (2016, pp. 380-381) ที่ได้กล่าวว่าสิ่งเสริมแรงเชิง อรรถประโยชน์การใช้งานนั้น เกิดจากประโยชน์จากการใช้อรรถประโยชน์หลักของสินค้าหรือบริการนั้นซึ่งบุคคลได้รับประโยชน์จากการเป็นเจ้าของการบริโภคหรือการใช้บริการ ส่วนสิ่งเสริมแรงเชิงสัญลักษณ์เกิดจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับรางวัลจากสังคมที่อันเกิดจากการกระทำของตน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ลักษณะสิ่งเสริมแรงที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ

สิ่งเสริมแรงเชิงอรรถประโยชน์	สิ่งเสริมแรงเชิงสัญลักษณ์
1. การพัฒนาตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเอง	1. ได้สังคมเพื่อนใหม่
2. หลักสูตรที่น่าสนใจตรงกับความต้องการในการเพิ่มทักษะใหม่ๆ	2. ความสุขจากการเรียน
3. สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก	3. ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาในสิ่งที่เรียน
4. เวลาที่เอื้ออำนวย	
5. ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม	

จากแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนั้น สามารถนำสิ่งเสริมแรงทั้งในเชิงอรรถประโยชน์และเชิงสัญลักษณ์มากระตุ้นเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ผู้บริโภคกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณเกิดความต้องการที่จะมาเรียนและเกิดพฤติกรรมในการตัดสินใจเรียนรู้เพื่อพัฒนาการประกอบอาชีพได้ โดยความเชื่อมโยงของแรงจูงใจและสิ่งเสริมแรงจากบริบทที่ศึกษา ดังที่สรุปในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจและสิ่งเสริมแรงที่ส่งผลต่อการเพิ่มทักษะเพื่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณ

แรงจูงใจในการเพิ่มทักษะ เพื่อการประกอบอาชีพ	สิ่งเสริมแรงในการเพิ่มทักษะ เพื่อการประกอบอาชีพ	ลักษณะสิ่งเสริมแรง	
		เชิงอรรถประโยชน์	เชิงสัญลักษณ์
1. การกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้			
- เนื้อหาตรงกับความต้องการไม่เครียด	↔ หลักสูตรที่น่าสนใจตรงกับความต้องการในการเพิ่มทักษะใหม่ ๆ	✓	
- เลือกการเดินทางที่สะดวก	↔ สถานที่เรียนและการเดินทางที่สะดวก	✓	
- ต้องการเวลาที่ยืดหยุ่น	↔ เวลาที่เอื้ออำนวย	✓	
2. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง			
- ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	↔ ความภูมิใจเมื่อได้พัฒนาตนเอง		✓
- ไม่ต้องการเป็นภาระผู้อื่น	↔ ค่าเรียนในราคาที่เหมาะสม	✓	
3. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น			
- ต้องการได้เพื่อนและมิตรภาพดี ๆ	↔ ได้สังคมเพื่อนใหม่		✓
- ต้องการมีส่วนร่วม	↔ ความสุขจากการเรียน		✓
4. ความกลัวหลังเกษียณ			
- ความกังวลกับชีวิตในอนาคตหลังเกษียณ	↔ การพัฒนาตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้	✓	

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ ภาครัฐสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกนโยบายในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้เกษียณเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุมีอัตราการขยายตัวที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐในเรื่องของการส่งเสริมพัฒนาทักษะ (Reskill/Upskill/Newskill) อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้ประชากรกลุ่มนี้ได้
2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารองค์กรและบริษัท สามารถนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมพนักงานเพื่อให้มีการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพตลอดจนการเสริมสร้างอารมณ์และจิตใจให้กับคนในองค์กรจนกระทั่งถึงวัยเกษียณ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลที่ได้เพื่อมาออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มเติมได้ โดยเพิ่มสิ่งเสริมแรงให้ผู้สนใจได้เห็นถึงประโยชน์และคุณค่าในการที่มาศึกษาพัฒนาทักษะเพิ่มเติม
3. ข้อเสนอแนะสำหรับนักการตลาด หรือผู้ที่ต้องใช้ข้อมูลในการสื่อสารการตลาด สามารถนำงานวิจัยนี้มาใช้ในการออกแบบและสื่อสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณนี้ได้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นสิ่งที่ผู้บริโภคจะได้รับจากการศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพเพิ่มเติมโดยเพิ่มสิ่งเสริมแรงทั้งในอรรถประโยชน์เชิงการใช้งานและเชิงสัญลักษณ์ได้
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เนื่องจากงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดคือ ศึกษาผู้ที่กำลังเรียนในหลักสูตรพัฒนาอาชีพระยะสั้น แต่ไม่ได้ศึกษาในประเด็นของระยะเวลาที่เรียนมาแล้วของผู้เรียน ซึ่งอาจทำให้ได้คำตอบที่แตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป นักวิชาการและผู้สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นนี้ได้ และสำหรับในงานวิจัยครั้งต่อไป นักวิชาการและผู้สนใจสามารถนำตัวแปรจากประเด็นที่ได้ในงานวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบต่อไปในงานวิจัยเชิงปริมาณและขยายกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้นเพื่อที่จะทดสอบความสัมพันธ์จากตัวแปรที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน และเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2565, สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/known/15/926>.
- เดชา จันทศิริ วีรชัย สิงห์คา และทรงสิทธิ์ สอนรอด (2563). การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*, 9(1), 50-59.
- เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล สิริรัตน์ เชษฐสุมน และสุภาภรณ์ สงค์ประชา (2558). การจัดกลุ่มผู้สูงอายุและการศึกษาความต้องการสวัสดิการในตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. *วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม)*, 36(1), 16-33.
- นงนุช สุนทรชวกานต์. (2556). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อการขยายโอกาสของผู้สูงอายุ. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 39-46.
- ประนอม โอทกานนท์, (2554) *ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการ งานวิจัย และบทเรียนจากประสบการณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงพันธ์ แจ่มสว่าง (2563). ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหาร. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 11(3), 93-106.
- วรารกร ทรัพย์วิระพรรณ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. (2008). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัคร สาธารณสุข, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 19(2), 59-74.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561). *หลักสูตรอาชีวศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561 , สืบค้นจาก <https://www.vec.go.th>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565). *สถิติแรงงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2565, สืบค้นจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>.
- พงศ์แสวก เอนกจ้านงค์พร และ ธิญญลักษณ์ เอนกจ้านงค์พร (2563). แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการ. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 216-229.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 82-92.
- Arkornsakul, P., Puttitanun, T., & Jongadsayakul, W. (2020). Labor Supply Intention of the Elderly in Thailand. *Chiang Mai University Journal of Economics*, 24(2), 1-16.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.



- Chen, C., Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (2019). Psychological need support as a predictor of intrinsic and external motivation: the mediational role of achievement goals. *Educational Psychology, 39*(8), 1090-1113.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications, Inc.
- Daft, R.L. (2010). *New Era of Management.*, (9th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- De Vries, M. K. (2003). The retirement syndrome: the psychology of letting go. *European Management Journal, 21*(6), 707-716.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4*, 19-43.
- De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2015). The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement—testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scandinavian journal of work, environment & health, 41*(1), 24-35.
- Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (2021). Population Ageing in Thailand Lessons from One of the Most Aged ASEAN Member States. In D. Lorthanavanich, N. Nirathron, S. Teerakapibal, N. Rompho, A. Tanvisuth, & O Komazawa (Eds.), *Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA) and Ageing Business & Care Development Centre* (pp. 1-15). Bangkok.
- Foxall, G. R. (1994). Behaviour analysis and consumer psychology. *Journal of Economic Psychology, 15*(1), 5-91.
- Kramer, T., & Yoon, S. O. (2007). Approach-avoidance motivation and the use of affect as information. *Journal of Consumer Psychology, 17*(2), 128-138.
- Laparojkit, S., & Foxall, G.R. (2016). The Routledge Companion to Consumer Behavior Analysis. In G.R. Foxall (Eds.), *Collective Intentionality and Symbolic Reinforcement: An investigation of Thai Car-Consumer Clubs* (pp. 379-399). Oxon: Routledge.
- Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: effects on health and retirement age. *PLoS One, 14*(2), 1-13.
- Martin, A. J., & Lazendic, G. (2018). Computer-adaptive testing: Implications for students' achievement, motivation, engagement, and subjective test experience. *Journal of educational psychology, 110*(1), 27-45.



- Nikou, S. A., & Economides, A. A. (2017). Mobile-Based Assessment: Integrating acceptance and motivational factors into a combined model of Self-Determination Theory and Technology Acceptance. *Computers in Human Behavior*, 68, 83-95.
- Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352.
- Robson, C. (2002). *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner – Researchers*. (2nd ed.). Oxford: Blackwell Publishing.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology* (pp. 618–655). John Wiley & Sons.
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of Reinforcement: A Theoretical Analysis*. Michigan: Prentice-Hall.
- Solomon, R.M. (2018). *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being*. Essex, CM: Pearson Education.

Translated Thai References

- Anekjumnongporn., P., & Anekjumnongporn., T. (2020). Adult Workers: Opportunity and Challenges in Human Resources Management of Hospitality Business. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 23(1), 216-229. (in Thai)
- Benchawan, P. (2015). The Preparation before The Retirement. *Prince of Naradhiwas University Journal*, 2(1), 82-92. (in Thai)
- Chansiri, D., Singkha, W., & Sonrod, S. (2016). Development of Environment to Increase Effectiveness for Elderly Workers in the Workplace. *Rajamangala University of Technology Tawan-ok Social Science Journal*, 9(1), 50-59. (in Thai)
- Department of Older Persons (2021). *Current ageing society and economy in Thailand*. Retrieved July 20, 2022 from <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>. (in Thai)
- Liemsuwan, T., Traimongkolkul., P., Chetsumon., S., & Songpracha., S (2015). Elderly Clustering and Welfare Needs Assessment in Khok Khinon Sub-district, Panthong District, Chon Buri Province. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 36(1), 16-33. (in Thai)
- National Statistical Office (2022). *Labour Statistics*. Retrieved July 21, 2022 from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>. (in Thai)



- Office of the Vocational Education Commission (2018). *Vocational Courses*. Retrieved 15 February 2018, from <https://www.vec.go.th>. (in Thai)
- Othaganont., P. (2011). *Life of The Aging, Research and Lessons Learned from The Experience*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Pongpan, C. (2020). Post-Retirement Need for Works of the Royal Thai Army Officers. *National Defense Studies Institution Journal*, 11(3), 93-106. (in Thai)
- Soonthornchawakan, N. (2013). The Promotion of Work Opportunity for the Elderly through Law Reform. *Executive Journal*, 33(3), 39-46. (in Thai)
- Supwirapakorn, W., & Yu-iam, S. (2008). The Influence of Work Motivation on Work Commitment of Public Health Volunteers. *Journal of Education Burapha Univesrity*, 19(2), 59-74. (in Thai)