

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และทำความเข้าใจกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับทางสังคมวิทยาและเกี่ยวกับภาวะสูงอายุ
- 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ความหมายของผู้สูงอายุ

Ruth & Judith (1975, p. 280) ได้กล่าวว่า วัยสูงอายุเป็นสภาวะของการมีอายุสูงขึ้น หรือแก่มากขึ้น อยู่ในระยะสุดท้ายของวัยผู้ใหญ่ ซึ่งอาจจะมีความอ่อนแอของร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการเจ็บป่วยหรือความพิการด้วย

Kahn (1976, p. 316) ได้อธิบายคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ดังนี้

1. ผู้สูงอายุตามปฏิทินนั้นต้องมีอายุ 65 ปี หรือ 65 ปีขึ้นไป เรียกว่าเป็น “Old Age” ในสหรัฐอเมริกา
2. บุคคลที่อายุ 60 ปี หรือมากกว่าตามพระราชบัญญัติ (The Older American Act) สามารถเป็นผู้เกษียณอายุ และได้รับสิทธิและผลประโยชน์อื่นๆ ตามโปรแกรมต่างๆ ที่ระบุไว้ในบางรัฐ
3. บางแห่งใช้อายุ 55 ปี เป็นการเกษียณก่อนอายุปกติ คือ เกษียณเร็วกว่าปกติ (Early Retirement)

Birren (1981, p. 68) กล่าวว่า การกำหนดว่าใครเป็นผู้สูงอายุ ควรจะพิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สำหรับด้านร่างกายเป็นการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย และความสามารถในการใช้ศักยภาพของร่างกายเป็นเกณฑ์ทางด้านจิตนั้น จะพิจารณา

ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม การรับรู้ การจดจำ การรับความรู้ใหม่ๆ การใช้เหตุผล การมองภาพพจน์ตนเอง และแรงกระตุ้นในตน ส่วนด้านสังคมก็จะดูบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นสำคัญ หลักการของเบอร์เรนใช้เกณฑ์ตัดสินว่าผู้ใดคือผู้สูงอายุ นั้น สืบเนื่องจากการทำหน้าที่ และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ถ้าบุคคลยังกระฉับกระเฉงทำหน้าที่ได้ดีและ มีการปรับตัวก็ถือว่ายังไม่แก่

นาถฤดี สุทธิสาร (2541, หน้า 99) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่า เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยมีบทบาททางสังคมเป็นที่พึ่งของชุมชน เสียสละช่วยเหลือพัฒนาชุมชน ในส่วนด้าน บทบาทครอบครัว ผู้สูงอายุคือ ผู้เฝ้าบ้าน สอนตักเตือนบุตรหลาน ลักษณะทางอารมณ์ จิตใจ เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เยือกเย็น วางเฉย และไม่คิดมาก

สุรพล ชยภพ (2552, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่าเป็น บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มีชีวิตอยู่ในช่วงปัจฉิมวัย ซึ่งมีสมรรถภาพด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อยู่ในภาวะเสื่อมถอย ตามสังขาร และมากด้วยประสบการณ์ มีคุณธรรมประจำใจ เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการเคารพ กราบไหว้จากบุตรหลาน และควรได้รับการดูแลจากครอบครัวและบุตรหลานรวมถึงชุมชนเป็นอย่างดี

จากความหมายของผู้สูงอายุสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยเมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ จะมีการเสื่อมโทรมตามกาลเวลา ทั้งทางด้านสติปัญญา ความจำ การเรียนรู้ สภาพจิตใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยตามวัย แต่บุคคล เหล่านี้จะมากด้วยประสบการณ์ มีคุณธรรมประจำใจ และเป็นบุคคลที่ควรยกย่องให้เกียรติ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

สุรกุล เจนอบรม (2541, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้สูงอายุให้มีคุณภาพนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และควรส่งเสริมให้บุคคลในสังคมได้มีความเข้าใจสภาวะของการเป็นผู้สูงอายุ เพื่อที่จะได้เตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม และเป็นภาระต่อสังคมน้อยที่สุด กิจกรรมที่ควรจัด เช่น

1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมการใช้จ่ายในวัยสูงอายุ
2. อบรมวิชาชีพเพื่อส่งเสริมรายได้ เช่น การจัดในรูปกลุ่มที่มีความสนใจ การจัดอบรมวิชาชีพ ระยะเวลาสั้น
3. การจัดกิจกรรมฝึกสมาธิ และบำเพ็ญศาสนกุศลแก่ผู้สูงอายุ
4. การจัดบริการห้องพักให้ผู้สูงอายุเช่า ในกรณีที่ไม่มีลูกหลานคอยดูแล
5. จัดหาอาชีพให้ผู้สูงอายุ เช่น ทำดอกไม้ ทำสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ แล้วจัดแบ่งรายได้ส่วนหนึ่ง ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยให้มีการส่งเสริมด้านการตลาด เพื่อให้สินค้าที่ผลิตโดยผู้สูงอายุมีการจำหน่ายมากขึ้น

สำหรับ ประภาพร จินันทุยา (2536 อ้างถึงใน จรินพรรณ เลารามัญ, 2543, หน้า 7) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุโดยให้ลำดับความสำคัญและวางแผนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังนี้

1. ให้โอกาสในการทำกิจกรรมต่างๆ
2. แนะนำการวางแผนด้านการเงินไว้ตั้งแต่ก่อนวัยสูงอายุ
3. ส่งเสริมด้านบริการสวัสดิการ ทั้งที่เป็นบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และการประกันสังคม
4. ให้ความรู้และสนใจในการรักษาสุขภาพ โดยการออกกำลังกาย การได้รับโภชนาการที่เหมาะสม และการตรวจสุขภาพประจำปี
5. ส่งเสริมสุขภาพจิต
6. ส่งเสริมการมีกิจกรรมยามว่างไว้ตั้งแต่ก่อนวัยสูงอายุ
7. ให้โอกาสในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ผู้สูงอายุเชี่ยวชาญ และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและการใช้ชีวิต รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม ถ้าผู้สูงอายุได้เรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้เดิม ซึ่งจะช่วยในเรื่องความจำเป็นในการส่งเสริมพัฒนาการของผู้สูงอายุได้มากขึ้น
8. แนะนำเกี่ยวกับบ้านที่อยู่อาศัย อาจเป็นการพักรวมกับลูกหลาน หรือถ้าต้องการอยู่บ้านพักผู้สูงอายุ ก็ต้องศึกษาถึงระเบียบการของสถานที่แต่ละแห่ง เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถปรับตัวในการเข้าพักอาศัยได้อย่างพึงพอใจ
9. สนับสนุนให้ลูกหลานและครอบครัว รักษาประเพณี วัฒนธรรม ที่เกี่ยวกับการเคารพยกย่องดูแลผู้สูงอายุ และบุพการี

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้น เป็นการช่วยในการเตรียมตัวสำหรับผู้สูงอายุให้สามารถบริหารจัดการกับชีวิตในบั้นปลายของตนเองได้อย่างมีความสุข โดยไม่เป็นการภาระของสังคม รวมถึงยังช่วยกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีความรู้ เพิ่มพูนทักษะที่มีอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที อีกทั้ง ยังเป็นผลดีต่อการเตรียมตัวสำหรับผู้สูงอายุก่อนการเกษียณ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการของชุมชนและสังคมมากขึ้น

รูปแบบและวิธีการดำเนินการพัฒนาผู้สูงอายุในต่างประเทศ

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศใดอยู่ในวัยใดก็ตาม ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มนุษย์จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ ในปัจจุบันการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุได้กระจายอย่างทั่วถึงไม่เพียงเฉพาะในประเทศไทย

แต่ต่างประเทศได้มีการดำเนินการพัฒนาผู้สูงอายุมาเป็นเวลานานแล้ว และบางประเทศกำลังพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่ง มหาวิทยาลัยมหิดล (2553, หน้า 19-53) ได้นำเสนอรูปแบบ และวิธีการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ ประเทศสิงคโปร์ และประเทศฟินแลนด์ โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ประเทศญี่ปุ่น

ปัจจุบันสังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมของคนสูงอายุ (Aging society) อย่างเต็มรูปแบบ คือ มีผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไปร้อยละ 21.5 ของประชากรทั้งหมด 127.8 ล้านคน มีประชากร ในวัยแรงงาน (อายุ 15-64 ปี) ประมาณร้อยละ 67 ในอดีตญี่ปุ่นมีการจ้างงานแบบตลอดชีพ ซึ่งค่อนข้าง แตกต่างจากประเทศอื่น โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ในปัจจุบันรูปแบบการจ้างงาน มีความ หลากหลายมากขึ้น เช่น มีการจ้างงานแบบบางช่วงเวลา ซึ่งเป็นที่นิยมในหมู่แรงงานสตรี เป็นต้น โดยในธุรกิจขนาดใหญ่ นายจ้างจะเลือกลูกจ้างที่มีเงินเดือนสูง มีผลงานดีให้ทำงานต่อไปในบริษัท และพยายามจะรับคนที่จบใหม่เงินเดือนน้อย หรือกลุ่มวิชาชีพนกลางมาแทนคนที่เกษียณอายุ ออกไป โดยบริษัทส่วนใหญ่มักจะใช้ระบบการจ้างงานใหม่ สำหรับแรงงานสูงอายุ ซึ่งก็หมายความว่า ในทางปฏิบัติ คนที่อายุเกิน 60 ปี อาจได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปในบริษัท โดยการลดเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ลงไป อย่างไรก็ตาม ประชากรสูงอายุถือเป็นทรัพยากรแรงงานกลุ่มใหญ่ที่มี อยู่ในระบบการจ้างงาน แต่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และกฎเกณฑ์ของสังคม ทำให้ภาคธุรกิจต้อง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่

จากเหตุผลดังกล่าว จึงมีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ออกเป็น รูปแบบที่หลากหลายดังนี้

1.1 การมีกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ (พ.ศ. 2549) การขยายอายุเกษียณ (จาก 60 ปี เป็น 65 ปี) การขยายการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดเกณฑ์ของผู้สูงอายุที่เข้า ข่ายการจ้างงานต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานสูงอายุ

1.3 การมีนโยบายตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ

1.4 การมีนโยบายสร้างงานในภูมิภาค โดยการสนับสนุนของท้องถิ่น ทั้งทางด้าน งบประมาณ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ธุรกิจใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดแคลน การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาตลาด รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นใน ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล

2. ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้เป็นอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งกำลังประสบกับปัญหาในด้านการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะในประเด็นการเคลื่อนตัวของประชากรภายในประเทศ

เข้าสู่สภาวะ “สังคมผู้สูงอายุ” ในปี พ.ศ. 2548 ประเทศเกาหลีถือได้ว่าเป็นสังคมของหนุ่มสาววัยทำงาน สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ (อายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป) เทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ คิดเป็นเพียงร้อยละ 9 ซึ่งต่ำกว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่คิดเป็นประมาณร้อยละ 15 ของประชากร อย่างไรก็ตามจากการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้มีการศึกษา พบว่า สัดส่วนของผู้สูงอายุจะมีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี พ.ศ. 2593 คาดการณ์ว่าจะคิดเป็นกว่า 1 ใน 3 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ (ร้อยละ 38) อาจเนื่องจาก (1) การลดลงในอัตราการเกิดและอัตราการเจริญพันธุ์ของประชากร เป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในหลายด้านของประเทศ เช่น แนวโน้มอายุในการแต่งงาน และการมีบุตรของคนหนุ่มสาวที่อยู่ในช่วงอายุที่สูงขึ้น อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพผู้หญิงทางสังคมที่มีการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงจำนวนมาก และวัฒนธรรมการหยุดทำงานหลังแต่งงานของผู้หญิง เพื่อการเป็นแม่บ้านที่น้อยลง การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบครอบครัวจากครอบครัวขยายเป็นรูปแบบครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น และ (2) มีอายุขัยที่ยืนยาวขึ้นของประชากร เป็นผลมาจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศที่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของสุขภาพ และความสามารถในการอุปโภคบริโภคที่ดีขึ้น และพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสุขภาพที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงบริการทางสุขภาพที่จำเป็นของประชาชนที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ประเทศเกาหลีได้จึงมีแนวทางพัฒนารูปแบบที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการออกพระราชบัญญัติการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ ซึ่งมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่าย การอุดหนุนค่าจ้างแรงงานสูงอายุ การกำหนดโควตาการจ้างแรงงานสูงอายุแบบสมัครใจของธุรกิจขนาดใหญ่ และการฝึกอบรมอาชีพแก่แรงงานสูงอายุที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของ 2 กระทรวงหลัก คือ (1) กระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ จัดตั้งศูนย์การจ้างงานผู้สูงอายุและฝึกอบรม (2) กระทรวงแรงงาน มีการจัดตั้งธนาคารแรงงานสูงอายุ ศูนย์การจ้างงานศูนย์อายุ โครงการคัดสรรงานสำหรับผู้สูงอายุ โครงการโควตาการจ้างงานผู้สูงอายุ (กำหนดไว้ที่ 3%) โดยให้เงินอุดหนุนแก่สถานประกอบการที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ

3. ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังจะเห็นได้จากการที่อัตราเจริญพันธุ์ได้ลดต่ำกว่าระดับทดแทนในช่วงปี พ.ศ. 2518-2523 ซึ่งอัตราเจริญพันธุ์ของประเทศสิงคโปร์อยู่ที่ 1.9 และในระหว่างปี พ.ศ. 2543-2548 ได้ลดลงมาที่ 1.5 คาดว่าจะลดลงเป็น 1.28 คน ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งต่างจากสัดส่วนประชากรสูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.4 ในปี พ.ศ. 2593 ในขณะเดียวกัน

อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2549 อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุอยู่ที่ร้อยละ 18 คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ในปี พ.ศ. 2593 (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ, 2553, หน้า 49) ทั้งนี้ อัตราการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบสุขภาพอนามัย เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีความทันสมัย และการสาธารณสุขที่ดีขึ้น ตลอดจนมาตรฐานการครองชีพที่ดี

จากเหตุผลดังกล่าว รัฐบาลประเทศสิงคโปร์ได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดูแลให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น จึงมีแนวทางดำเนินมาตรการและนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุหลายประการ ได้แก่

(1) การออกมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม การลดค่าจ้างแรงงานสูงอายุ การขยายอายุเกษียณอย่างเป็นทางการเป็นขั้นบันได (จากอายุ 60 ปี เป็น 62 ปี และจะเป็น 65 ปี ในปี 2012) การให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการส่งเสริมความมั่นคงด้านการเงิน

(2) การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ และให้นายจ้างยึดการจ้างแรงงานสูงอายุออกไป โดยกฎหมายนี้จะบังคับใช้ในปี 2012

4. ประเทศฟินแลนด์

ประเทศฟินแลนด์เป็นหนึ่งในบรรดากลุ่มประเทศสหภาพประเทศยุโรปที่เข้าสู่สังคมสูงอายุที่รวดเร็วมากมากกว่าประเทศอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน ในปัจจุบันมีประชากรประมาณ 5.3 ล้านคน จากการคาดประมาณประชากรปี พ.ศ. 2550-2583 ครึ่งล่าสุดรายงานว่าในปี พ.ศ. 2553 ประเทศฟินแลนด์ จะมีอัตราส่วนของประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 18 เป็นร้อยละ 26 ในปี พ.ศ. 2573 และยังคงไม่เปลี่ยนแปลงจนถึงปี พ.ศ. 2583 สัดส่วนของประชากรกลุ่มอายุต่ำกว่า 15 ปี จะลดลงจากร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2553 เหลือร้อยละ 15 ในปี พ.ศ. 2583 ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ประชากรวัยทำงานกลับมีสัดส่วนลดลง ซึ่งโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ปัญหาภาระพึ่งพิงของประชากรสูงอายุที่มีสัดส่วนสูงขึ้น ย่อมเป็นปัญหาใหญ่ที่ทุกรัฐบาลต้องเผชิญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมในด้านการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการดำรงชีวิต

จากเหตุผลดังกล่าว ประเทศฟินแลนด์จึงมีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่ออกมาในรูปแบบของโครงการและมาตรการดังนี้

4.1 โครงการผู้สูงอายุแห่งชาติ มีแผนปฏิรูปโครงสร้างชีวิตการทำงาน (มีการสำรวจวิจัยและทดลองในรูปแบบการส่งเสริมการทำงาน)

4.2 การปฏิรูประบบบำนาญ มีระบบการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 63-68 ปี

4.3 ออกพระราชบัญญัติการจ่ายเงินชดเชยชั่วคราวแก่สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุที่มีค่าจ้างต่ำ

4.4 จัดโครงการพิเศษ โครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน โครงการส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน และการยืดหยุ่นต่อการทำงาน รวมถึงโครงการให้การศึกษาอบรมแก่ประชากรวัยผู้ใหญ่

จากการศึกษารูปแบบและวิธีการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อมีงานทำและดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการจัดรูปแบบที่สอดคล้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ออกพระราชบัญญัติหรือกฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ
2. มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ
3. มีการปฏิรูประบบบำนาญ มีระบบการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่นในช่วงอายุ 63-68 ปี
4. ออกพระราชบัญญัติการจ่ายเงินชดเชยชั่วคราวแก่สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุที่มีค่าจ้างต่ำ
5. จัดให้มีโครงการผู้สูงอายุแห่งชาติ มีแผนปฏิรูปโครงสร้างชีวิตการทำงาน (มีการสำรวจวิจัย และทดลองในรูปแบบการส่งเสริมการทำงาน)
6. จัดโครงการให้การศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานสูงอายุ
7. มีนโยบายตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ
8. มีนโยบายสร้างงานในภูมิภาค

การเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

จากแผนและงบประมาณที่ได้มีการพัฒนาผู้สูงอายุในอดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีการกำหนดแนวทางการจัดโครงการผู้สูงอายุ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งโครงการดังกล่าวได้มีการนำเสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1. การจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดกิจกรรมในศูนย์พัฒนา การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้บริการสวัสดิการผู้สูงอายุแบบกลางวัน และการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุในชุมชน

2. การสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมผู้สูงอายุให้ได้รับความคุ้มครองและการส่งเสริมการใช้ศักยภาพทางสังคม การพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

3. การพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุให้มีความรู้

4. โครงการกองทุนผู้สูงอายุด้านการบริหารกองทุน และการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม/องค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายผู้สูงอายุ

นอกจากนโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแล้ว อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาวร, 2554, หน้า 126-128) ยังกล่าวถึง ความพร้อมในอนาคตของนโยบาย ผู้สูงอายุไทยว่า นโยบายของรัฐบาลยังต้องมีการพิจารณาและให้ความสำคัญในเรื่องการสร้าง ความมั่นคงด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ด้วยการส่งเสริมให้มีระบบการออมระยะยาวที่ รัฐบาลจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมจ่ายเงินสมทบ เช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ หรือแม้แต่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการระดับชุมชน ซึ่งมีการ ทำกันแล้วในหลายพื้นที่ ประชาชนมีการริเริ่มระบบการออม บริหารจัดการ และดูแลซึ่งกัน และกันในชุมชนด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องโครงการสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผน ผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ที่กล่าวว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า งานผู้สูงอายุควรเน้น การสร้างประกันทางเศรษฐกิจส่งเสริมการออม และระบบบำนาญแห่งชาติ ให้การศึกษาเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมให้คนในสังคมเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ รัฐบาลควรปรับปรุงสถานที่ต่างๆ ติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ ควรมีการพัฒนา ระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวให้สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุไทย เน้นความพอเพียง และความยั่งยืนของระบบบริการ

จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพ การทำงานด้านผู้สูงอายุของท้องถิ่น สนับสนุนผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ สนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น ทั้งนี้ จากนโยบายและแผนฯ ของไทย มีลักษณะที่สังเกต ในการพัฒนาผู้สูงอายุที่สอดคล้องกันกับประเทศต่างๆ เนื่องจากอัตราการเติบโตของผู้สูงอายุประเทศ ต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะอัตราการเกิดที่ต่ำและประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น รัฐบาลประเทศต่างๆ จึงมีนโยบายผู้สูงอายุ 3 ด้านหลักๆ ที่เห็นได้ชัดเจน คือ

1. ความมั่นคงทางสังคม การดูแลสุขภาพ และการให้บริการทางสังคม สำหรับความมั่นคง เช่น การช่วยเหลือทางการเงินในด้านต่างๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับคนทำงานที่เกษียณอายุ และเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ

2. การดูแลสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ การป้องกันและการรักษาพยาบาลจากชุมชน การจัดหาสถานพยาบาลจากรัฐ

3. การให้บริการทางสังคม เช่น การช่วยเหลือในรูปสิ่งของ ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สถานสงเคราะห์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

ทั้งนี้ บรรลุ ศิริพานิช (อ้างถึงใน ปิยากร หวังมหาวร, 2554, หน้า 132) อดีตประธานสมาคม สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย มองเห็นว่าในอนาคตคนทุกคนต้องเป็นผู้สูงอายุ ประกอบกับอัตรา

การเติบโตของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากอัตราการเกิดที่ต่ำและประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ดังนั้น ผู้สูงอายุจะต้องมีการเตรียมตัวที่ต้องมีหลักการที่จะใช้ชีวิตในบ้านปลายให้มีความสุขด้วยหลัก 4 ประการ คือ

1. สุขภาพ ควรมีการเตรียมไว้ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดจะต้องปฏิบัติตนในการกินอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายเพื่อให้กล้ามเนื้อยืดหยุ่นตลอดเวลา และไม่ควรถิ่นจะเครียด
2. เงินหรือเศรษฐกิจ ทุกคนจะต้องเก็บเงินออมให้ได้ร้อยละ 10 ของรายได้ทุกเดือนเป็นอย่างน้อย เพราะว่าคนสูงอายุที่ไม่มีเงินหรือเป็นคนที่ถูกหลานไม่ต้องการ หากมีเงินเก็บจะเอื้อประโยชน์กับตนเอง และลูกหลานได้
3. การทำงาน เมื่อเกษียณอายุแล้วควรจะทำอะไรทำ เพื่อไม่ให้ตัวเองว่างงาน
4. สิ่งแวดล้อมและครอบครัว ควรมีการจัดหาสถานที่ ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสามีและภรรยาที่ดี เพื่อความมั่นคงในครอบครัว

นอกจากนี้ บทบาทของรัฐบาลไทยในอนาคตต่อผู้สูงอายุในประเทศไทย ยังจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุ โดยริเริ่มการบริการ การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่รับภาระในการดูแลผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต ผู้สูงอายุที่มีการศึกษามีเพิ่มมากขึ้น ผู้สูงอายุเหล่านี้ต้องการอิสระ ไม่ต้องการที่จะอาศัยกับลูกหลาน เนื่องจากอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างรุ่น ประกอบกับครอบครัวมีแนวโน้มแยกกันอยู่ เนื่องจากการทำงาน การหย่าร้าง ขนาดของครอบครัวที่เล็กลง ภาระของคนวัยทำงานที่ต้องดูแลผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น อนาคตสถานบริการสำหรับผู้สูงอายุที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอมีราคาสูงขึ้น และผู้สูงอายุต้องออกไปทำงาน ไม่มีเวลาดูแลผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการของรัฐให้กับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการอิสระ นโยบายของรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครอบครัว เพื่อมิให้ผู้สูงอายุตกเป็นภาระของครอบครัวภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

ความหมายของการพัฒนาอาชีพ

ประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ต่างก็มุ่งเป้าหมายการพัฒนาไปที่ประชาชนในชนบทเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศอาศัยอยู่ในชนบท ซึ่งหมายถึงว่าเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ คือ กำลังแรงงานในชนบท โดยทั่วไปแล้วแรงงานทางด้านอาชีพจะด้อยในการศึกษา และการจัดหาทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การเรียนรู้ส่วนใหญ่จึงได้จากการสืบทอดทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับกำลังงานในด้านอาชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการทำงาน อันจะเป็น

แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพต่อไป ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาอาชีพของคนในชุมชน ต่างก็ให้ค่านิยมของการพัฒนาอาชีพไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชนรัตน์ (2549, หน้า 157-158) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. กระบวนการ การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ แต่ละขั้นตอนนั้นจะเชื่อมโยงอย่างสอดคล้องและมีเหตุผล เช่น การหาความต้องการในการฝึกอบรม สามารถกระทำได้โดยอาศัยระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสะท้อนจุดเด่นและจุดอ่อนของบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาต่อไป

2. การพัฒนา เป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ให้แก่บุคคล ดังนั้น โครงการพัฒนาอาชีพที่จะประสบความสำเร็จจึงต้องมีการศึกษา วางแผน และดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนขององค์การโดยรวม เพื่อบุคคลและองค์การจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอาชีพ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

3. ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ต่างต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสาขาอาชีพที่ตนปฏิบัติ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มีความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนา รวมถึงมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคคลและองค์การจะร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และมีประสบการณ์เพียงพอเมื่อมีความจำเป็น การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ กิจกรรมใดๆ หรือทั้งหมดที่เตรียมบุคคลให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 87) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้รอบรู้ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ การพัฒนาการของบุคคลในด้านอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงาน

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 298) ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรชนิดหนึ่ง ที่องค์การสามารถนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้

จากความหมายของการพัฒนาอาชีพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาอาชีพหมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมบุคคลให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติที่ดี

สำหรับตน โดยได้รับจากการศึกษา ดูงาน และมีกรอบม รวมถึงวิธีการอื่นๆ เพื่อให้บุคคลนำสิ่งที่ได้รับไปพัฒนาให้เกิดอาชีพ และความก้าวหน้าในงานที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเป็นอยู่และความมั่นคงของชีวิต การจะประกอบอาชีพเสริม จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตที่ดี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว หรือลักษณะส่วนตัว ถือว่าเป็นปัจจัยภายในตัวเองของผู้ประกอบอาชีพที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพเสริม ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการพัฒนาตนเอง ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมทางอารมณ์ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสบการณ์

2. ด้านครอบครัว ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญที่ช่วยในการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนในการผลักดันเข้าสู่อาชีพเสริม ทั้งนี้ ภูมิหลังทางครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและค่านิยมหรือความเชื่อแก่สมาชิกในครอบครัว หากครอบครัวมีการปลูกฝังให้สมาชิกอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการสร้างอาชีพนำไปสู่การสืบทอดต่อกิจการ หรือเกิดแรงผลักดันรู้จักที่จะพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อพยายามสร้างรายได้จากแหล่งอื่นมาเลี้ยงครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ด้านสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลมีโอกาเลือกที่จะประกอบอาชีพต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกอาชีพหลัก หรืออาชีพเสริม ช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสทราบถึงความต้องการหรือความชอบของตนเอง โดยเฉพาะการได้รับการศึกษาในวิชาแนะแนว จะทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

4. ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เช่น ขยายตัวของตลาด ค่านิยม หรือกระแสนิยมของกลุ่มลูกค้า นโยบายการส่งเสริมของภาครัฐ การนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผู้ประกอบอาชีพจะต้องคำนึงถึง และมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

5. นโยบายและเป้าหมายขององค์กร ถ้าหากองค์กรได้มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมและให้ความสำคัญต่องาน ตลอดจนมีทัศนคติให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์แล้ว การพัฒนาอาชีพก็เกิดได้ง่ายขึ้น เพราะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กร

จากปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ สรุปได้ว่า การพัฒนาอาชีพนั้นเกิดจากปัจจัยหลายองค์ประกอบด้วยกัน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อ

การนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การสร้างรายได้ และความมั่นคง รวมถึงชุมชนและสังคมที่ไม่เป็น
 ภาระของประเทศต่อไป นอกจากนี้ สุมาลี คู่สกุลนิรันดร์ (2531 อ้างถึงใน ญัฐอริยา สุขสุวรรณพร,
 2553, หน้า 38) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อประชาชนเกิดการประกอบอาชีพเสริม ก็จะส่งผลต่อคุณภาพ
 ชีวิตของประชาชนในด้านต่างๆ ดังนี้ (1) ความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น (2) ลดการมีหนี้สิน (3) มีการนำเอา
 เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ (4) รับเอาวัฒนธรรมเมืองมามากขึ้น (5) คนในสังคมมีความสุข เนื่องจากใช้
 เวลาว่างในการประกอบอาชีพเสริม ไม่มีผู้ที่ไม่ให้ความไม่สงบ (6) สินค้าที่ผลิตมีการรับซื้อกัน
 ในหมู่บ้านและมีการขยายตลาดออกไปอย่างกว้างขวาง และ (7) ไม่มีการอพยพแรงงาน ซึ่งผลจาก
 การประกอบอาชีพเสริมทั้ง 7 ด้านนี้ เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของประชาชน

หลักของการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพในปัจจุบัน ไม่ว่าจะหน่วยงานใดก็ตามต่างก็ให้ความสำคัญอย่างมาก
 เพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 87)
 กล่าวว่า หลักของการพัฒนาอาชีพโดยทั่วไป ประกอบด้วย 4 ประการที่สำคัญ ได้แก่

1. การรู้จักตนเอง เป็นการที่บุคคลได้พิจารณาถึงความสามารถในจุดเด่น ทักษะ ค่านิยม
 ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของตนเองว่าเป็นอย่างไร การรู้จักตนเองนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อ
 การเลือกอาชีพของบุคคล ผู้ที่รู้ว่าตนเองเก่งทางการแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ย่อมมีความ
 พึงพอใจกับอาชีพที่เปิดโอกาสให้ความคิดอิสระของเขาได้แสดงออก หรือบุคคลที่รู้ว่าตนเอง
 ไม่ชอบทำงานกับตัวเลขย่อมรู้สึกอึดอัด ถ้าไปได้งานที่ต้องขลุกอยู่กับตัวเลขหรือบัญชี รายรับ
 รายจ่ายทั้งวัน

2. การรวบรวมข้อมูล เป็นการได้รับความรู้ทางอาชีพ เช่น ลักษณะของอาชีพ การศึกษาที่
 จำเป็นต่อการจะก้าวไปสู่อาชีพนั้น ความก้าวหน้าของอาชีพ ความมั่นคงของการประกอบอาชีพ
 เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการเลือกอาชีพ เพราะใช้เป็นตัวประกอบในการพิจารณาเพื่อก้าวสู่อาชีพ

3. การเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่โลกของงานอาชีพ เป็นการฝึกทักษะ ความรู้ที่จะช่วยแนะนำ
 ให้รู้จักวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ เพื่อก้าวไปสู่งานอาชีพนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม
 มากขึ้น

4. ให้บุคคลและชุมชนเกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน กิจกรรมหนึ่งในการดำเนิน
 โครงการพัฒนาอาชีพ คือ การหาความต้องการของชุมชนและความต้องการของบุคคล
 จากนั้นดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาสายอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย
 ซึ่งวิธีการนี้จะสามารถทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาและการสร้างเครือข่ายที่กว้างขวางขึ้นไปพร้อมๆ
 กับที่บุคคลในชุมชนมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ
 ในตนเอง และเพิ่มผลผลิตสู่การสร้างรายได้ต่อชุมชน

ตฤณธวัช ฐระวร (2547, หน้า 30) ได้กล่าวถึง หลักของการพัฒนาอาชีพที่สำคัญในปัจจุบัน โดยสรุปได้ดังนี้

1. หลักการให้ประชาชนช่วยตนเอง คือ สนับสนุนให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้ โดยไม่ควรช่วยทุกสิ่งทุกอย่าง จนประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเพื่อที่จะเกิดการพึ่งพาและช่วยเหลือตนเองได้ โดยยึดหลักปฏิบัติดังนี้

1.1 เริ่มจากสภาพที่เป็นอยู่ของประชาชน

1.2 เริ่มจากสิ่งเล็กๆ น้อยๆ และจากสิ่งที่ย้ำไปหาสิ่งที่ยาก

1.3 ไม่รีบเร่งทำโครงการดำเนินงาน แต่ค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้โอกาสประชาชนได้คิด และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วย

1.4 พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุด

2. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ จนเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณภาพ

3. หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งในการดำเนินงานใดๆ นั้น ทุกคนจะต้องมีสิทธิ เท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครเหนือกว่าใคร

ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาอาชีพมีหลักการที่สำคัญด้วยกันหลายประการ แต่ใน ประเด็นหลักของการพัฒนาอาชีพปัจจุบันจะพบได้ว่า การพัฒนาอาชีพนั้นก่อให้เกิดการที่บุคคลได้รู้จัก ตนเองและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น การรวบรวมข้อมูลจากการได้ความรู้ทางอาชีพ การเตรียมตัว เพื่อก้าวสู่โลกของงานอาชีพ และการที่บุคคลและชุมชนเกิดการบรรลู่วัตถุประสงค์ร่วมกันจาก การมีส่วนร่วม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดี ตลอดจนเกิดความเข้มแข็งในการสร้าง อาชีพให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพ ไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองความต้องการ ด้านอื่น เช่น ด้านสังคม และจิตใจ เป็นต้น การพัฒนาอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลที่จะ ทำให้เกิดความรู้มากขึ้น อันนำไปสู่การตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมให้กับตนเอง ซึ่งทฤษฎี การพัฒนาอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มุ่งความต้องการทางจิตวิทยา และกลุ่มที่มุ่งการ พัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มที่มุ่งความต้องการทางจิตวิทยา

1.1 ทฤษฎีความต้องการทางอาชีพ

Hoppock (1967 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 88-89) ได้อธิบายว่า คนเราจะเลือกอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงสุดของเรา เป็นความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งความต้องการที่เกิดขึ้นนี้ จะเกิดความชัดเจนในบุคคลบางคน แต่สำหรับบางคนก็อาจคลุมเครือ ฉะนั้น พัฒนาการทางอาชีพจึงเริ่มจากจุดที่บุคคลได้ตระหนักว่า มีอาชีพบางชนิดที่ทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด อีกทั้งความรู้เกี่ยวกับอาชีพมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพนั้นๆ สนองตอบต่อความต้องการของเราหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องให้อะไรจากอาชีพนั้นๆ บ้าง เพื่อจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงต่อความต้องการของเรา และเมื่อคนเราเลือกอาชีพที่ต้องการแล้ว สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ถ้าหากเขารู้สึกว่าการเปลี่ยนจะส่งผลให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

1.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

Schaffer (อ้างถึงใน จิตติมา คงปาน, 2551, หน้า 24-25) ได้ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆ เขาได้แนวคิดว่าคุณคนเลือกอาชีพ เพื่อให้สนองความต้องการของตน และถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการจะทำให้มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด คือ การที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้ขนาดไหน ดังนั้น ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายๆ อย่าง เช่น เพศ วัย ความคิด ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น

Holland (1979, pp. 13-18) ได้อธิบายว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพ และเหตุผลในการเลือกอาชีพจะเป็นการผสมผสานความคิดของตนเองและความสนใจในอาชีพนั้น ซึ่งทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์สร้างขึ้น โดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1) บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป แบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพต่างๆ ได้แก่ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ศักดิ์ศรีตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2) สิ่งแวดล้อมของบุคคล ซึ่งสิ่งแวดล้อมนี้จะถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความ

สนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆ คล้ายๆ กัน

3) บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4) พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษา และสังคม

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการเลือกอาชีพของบุคคล คือ ความสนใจ ความต้องการ ความมั่นคง และผลสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของบุคคล ดังนั้น ในการเลือกอาชีพของบุคคล ควรคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญประการดังกล่าว เพื่อนำมาพิจารณาในการสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพต่อบุคคลมากที่สุด

2. กลุ่มที่มุ่งการพัฒนาตนเอง

Super (1957 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 91-92) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง ซึ่งการพัฒนาทางอาชีพนั้นเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผนจะทำให้บุคคลมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาอาชีพแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการเลียนแบบตามบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับคุณภาพของการศึกษา โดยบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีพ และการสนองความต้องการต่างๆ เช่น ความต้องการยอมรับ ความเป็นอิสระ การได้แสดงความสามารถ และภูมิใจในผลงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง และการที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้เหมาะสมก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองอย่างตรงต่อความเป็นจริงนั่นเอง

Tiedman & O' Hara's (1963 อ้างถึงใน สมคิด พรหมจ้อย และคณะ, 2540, หน้า 10-12) ได้อธิบายเรื่องของการพัฒนาการอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพ และเป็นการปรับตัวทางสังคม การแสดงออกทางบุคลิกภาพนี้ หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (ที่ทำให้เขาแตกต่างออกไปจากผู้อื่น) ส่วนการปรับตัวทางสังคม เป็นการทำที่บุคคลพยายามปรับตัวเองเข้ากับผู้อื่น เพื่อเขาจะได้เป็นที่ยอมรับในสังคม นอกจากนี้ ไทด์แมนและโอฮารา ยังอธิบายเพิ่มเติมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า และระยะการดำเนินงานตามแผนและการปรับตัว ซึ่งเขาเชื่อว่า กระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้นเป็นสิ่งที่ย้อนกลับใหม่ได้ เช่น บุคคลซึ่งที่อยู่ในขั้นเจาะจงตัวเลือก อาจย้อนกลับไปอยู่ในขั้นการเลือกใหม่

ทั้งนี้ เพราะการตัดสินใจนั้น คนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ สิ่งเดิมที่เคยตัดสินใจไปแล้วอาจนำมาพิจารณาใหม่ ถ้ามีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นแต่โดยทั่วไป แล้วบุคคลมักจะดำเนินตามขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มตัดสินใจไม่ถูก ไปจนกระทั่งถึงตัดสินใจได้ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในที่สุด

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ จะเห็นได้ว่า พัฒนาการด้านอาชีพจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้นๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการปรับตัวในอาชีพ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันกันสูงอย่างต่อเนื่อง ถ้าจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งยุคปัจจุบันได้ จะต้องให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับตนเองและชุมชน โดยไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชน จึงจะสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข ซึ่งในความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

ปาริชาติ วัลยเสถียร และคณะ (2543, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาว่า เป็นการที่ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดม ทรัพยากร และเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ ซึ่งโครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนนั่นเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วม เมื่อตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อย จึงเกิดการเข้าร่วมด้วยมากขึ้น และเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

Warburton (1998 p. 17) ให้ความหมายของชุมชนว่า เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ของบุคคลหลายๆ คน ให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือระหว่างผู้คนและบ้านใกล้เรือนเคียง ให้เกิดการปฏิบัติที่ร่วมกัน

Flora (1992 อ้างถึงใน Wang, 2006, p. 10) กล่าวถึง ชุมชนจากมุมมองทางสังคมวิทยาว่า ชุมชนนั้นจะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มคน สถานที่ที่กลุ่มคนมีปฏิสัมพันธ์ และระบบสังคมในการที่กลุ่มคนมีปฏิสัมพันธ์ผ่านองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของพวกเขา

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า เป็นบุคคลหลายๆ คน หลายๆ ครอบครัวตั้งถิ่นฐานอยู่ร่วมกัน และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกัน ชุมชนขนาดเล็กที่สุดในเมือง ได้แก่ ชุมชนย่อยในเขตเทศบาล สำหรับชนบท คือ หมู่บ้าน ชุมชนมีขนาดใหญ่ขึ้นมา คือ ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และประเทศ

Boothroyd & Davis (1993, p. 235) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นกระบวนการของสมาชิกในกลุ่มมาดำเนินการพูดคุย ตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกจะร่วมกันกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาชุมชนในระยะยาวให้ดีขึ้น

อุ้นตา นพคุณ (2546, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นคุณลักษณะ เป็นค่านิยม และเป็นเรื่องทางจิตพิสัย

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2547, หน้า 183) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าเป็นการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกลุ่มด้วย

จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของชุมชนที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้น ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนที่ได้ให้ความสำคัญและความต้องการที่จะก่อให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาชุมชน โดยความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องเป็นไปอย่างมีอิสระในการตัดสินใจ มีความเสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมตั้งแต่แรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนในทิศทางที่ดีขึ้น

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

การที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ จะต้องมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยหรือมีส่วนผลักดันให้ประชาชน เข้ามาร่วมในกิจกรรมพัฒนาชุมชน ซึ่ง ปรีชาติ วลัยเสถียร (2543, หน้า 152-153) กล่าวว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมไม่ได้หมายความว่า หากภาครัฐซึ่งเคยมีบทบาทหลักในการพัฒนาอยู่เดิมลดบทบาทลงแล้ว ภาคประชาชนจะมีบทบาทในการพัฒนามากขึ้นโดยอัตโนมัติ ดังนั้น ความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง อาจจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับกลไกของรัฐ ทั้งในระดับนโยบาย มาตรการ ที่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในท้องถิ่น และความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง รวมถึงระดับการปฏิบัติที่เอื้ออำนวย หรือสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยระบบต่างๆ ของราชการจะต้องเอื้ออำนวย และเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี

ส่วนร่วม ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องทำให้การพัฒนาเป็นกลไกที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีความโปร่งใส ในการที่จะรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และมีการตรวจสอบหรือติดตามผลได้

2. ปัจจัยด้านประชาชน โดยประชาชนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนา ริเริ่มกิจกรรมและรับผลประโยชน์ ให้ความร่วมมือเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมหรือเป็นผู้นำท้องถิ่น และได้รับการฝึกอบรม ดูงาน และรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลจากประสบการณ์และการเรียนรู้ จะเกิดการสร้างพลังเชื่อมโยงในรูปกลุ่ม องค์กร เครือข่าย และประชาคม

3. ปัจจัยด้านนักพัฒนาและองค์กรพัฒนา โดยนักพัฒนาจะต้องศึกษาชุมชน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลและเรียนรู้สภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้านของชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน อีกทั้งเป็นผู้สนับสนุนด้านการศึกษาการให้ข้อมูลข่าวสาร วิทยาการใหม่ๆ อุปกรณ์ที่จำเป็นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงดำเนินงานพัฒนาที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

4. ปัจจัยจูงใจ เป็นการได้รับผลประโยชน์จากการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา และโครงการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในชุมชน

อภิถญา กังสนารักษ์ (2544, หน้า 14-15) ได้นำเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการ และร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยาการที่จะใช้ในโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

Fornaroff (1980, p. 104) ได้เสนอว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผน เป็นการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน

3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ประโยชน์การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น เป็นกระบวนการพัฒนาสังคมโดยคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม ในทิศทางที่ดีขึ้น ตามที่ อรรถัย กักผล (2546, หน้า 3-4) ได้กล่าวถึง ประโยชน์การมีส่วนร่วมของชุมชนจะก่อให้เกิดผลที่สำเร็จในด้านต่างๆ ดังนี้

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น
2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เมื่อการตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับ จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ
3. การสร้างฉันทามติ ลดความขัดแย้งทางการเมือง และเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ
4. การเพิ่มความง่ายในการนำไปปฏิบัติ สร้างให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
5. การมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้าและความขัดแย้งที่รุนแรงได้
6. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนและไวต่อความรู้สึก มีความห่วงกังวลประชาชน และเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชนมากขึ้น
7. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน ถือว่าเป็นการให้การศึกษาชุมชน เพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจ และเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน
8. ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้น เป็นการเพิ่มทุนทางสังคม และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น สอดคล้องกับการปกครองตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

จากประโยชน์การมีส่วนร่วมของชุมชน สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมที่จะประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมนั้น มิใช่เพียงแต่จัดดำเนินการให้เกิดการมีส่วนร่วมเพียงอย่างเดียวหรือการจัดการมีส่วนร่วมแล้วประชาชนเห็นด้วยกับโครงการ อาจจะมีบางกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยก็ได้ ฉะนั้น การมีส่วนร่วมควรสามารถในการจัดการให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ไม่จำกัดกรอบแนวคิดหรือการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่ชุมชนและสังคม ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ในการพิจารณาทางเลือกใหม่ การลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้น สอดคล้องกับการปกครองตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเป็นหลักการของการให้บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้ เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคนเพื่อจูงใจไปยังเป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยทั่วไปแล้วผู้นำ อาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิธาน (Positive Leader) ผู้นำพลวัต คือ เป็นผู้นำที่เคลื่อนไหว ทำงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ (Dynamic Leader) ผู้นำทางไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ผลการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยดีนั่นเอง (สุรกุล เจนอบรม, 2541, หน้า 45)

2. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยายเพราะใช้กฎหมายระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดดีที่สุด เพราะธรรมชาติของคนส่วนใหญ่นั้นหากให้การสนับสนุนในการส่งเสริมพัฒนาตามความสมัครใจ โดยที่ไม่มีใครบังคับนั้น บุคคลก็จะเกิดการตอบสนองในสิ่งที่จะพัฒนาอย่างตั้งใจและด้วยความรักต่อสิ่งที่ตนชอบ และจะให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ (ยุพาพร รุปราม, 2545, หน้า 8)

3. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจ ถ้าคนมีขวัญและกำลังใจที่ดีพอ ผลของการทำงานหรือการพัฒนา ก็จะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญและกำลังใจไม่ดีผลงานหรือสิ่งที่พัฒนา ก็จะต่ำไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั้นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ เช่น การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้มีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่างๆ การไม่เอาर्डเอาเปรียบ เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าผู้สูงอายุมีขวัญและกำลังใจดี เขาจะเกิดจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และมองเห็นถึงคุณค่าในตนเองมากขึ้น อันจะเกิดผลดีแก่ตนเอง ชุมชน และสังคม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าถ้าหากขวัญและกำลังใจของบุคคลได้รับสิ่งที่ดี และยอมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้เช่นกัน (ยุพาพร รุปราม, 2545, หน้า 8)

จากทฤษฎีการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การระดมความร่วมมือปฏิบัติงานจากบุคคล ชุมชน องค์กร และสังคมนั้น เป็นสิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุเกิดการบรรลุผลตามเป้าหมายได้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ความร่วมมือจากทุกส่วน จะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และได้ข้อสรุปที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่ใช่จากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับทางสังคมวิทยาและเกี่ยวกับภาวะสูงอายุ

ทฤษฎีทางสังคมและเกี่ยวกับภาวะสูงอายุเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแนวโน้มบทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งพยายามได้ทำการวิเคราะห์สาเหตุที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม และพยายามที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในปัจจุบันมีทฤษฎีทางสังคมที่เกี่ยวกับภาวะสูงอายุอย่างหลากหลายดังนี้ (ภาณุ อดกลั่น, 2556, หน้า 11-12)

1. ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structural and Functional Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างและหน้าที่ ที่เชื่อว่าสังคมประกอบด้วย โครงสร้างที่เป็นระบบย่อยๆ หลายระบบ ระบบเหล่านี้ต่างมีหน้าที่ของตนเองแตกต่างกันออกไป แต่จะประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี สังคมจึงจะเกิดความมั่นคงและดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ การพัฒนาชุมชนต้องมุ่งเน้นให้โครงสร้างต่างๆ ของชุมชน คือ บุคคล กลุ่ม และองค์กรต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มศักยภาพและประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อรวมพลังของชุมชนให้พร้อมในการสร้างความร่วมมือพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งต่อไป (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2551, หน้า 87)

2. ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับบทบาททางสังคมที่มาทดแทนใหม่ จะสามารถทดแทนบทบาทเก่าที่สูญเสียไปได้ดีเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับมโนทัศน์ของบุคคลนั้น ตลอดจนการมองเห็นถึงคุณค่าของตนเองเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ทฤษฎีบทบาทจะช่วยให้บุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุได้เข้าใจและมีโอกาสเตรียมตัวถึงบทบาทและสภาพต่างๆ ของตนเองที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ เช่น การละทิ้งบทบาททางสังคมและความสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปแบบวัยผู้ใหญ่ ยอมรับบทบาทของสังคมและความสัมพันธ์ในแบบผู้สูงอายุ และเว้นจากความผูกพันกับคู่สมรส เนื่องจากการตายไปของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ สังคมก็สามารถที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการที่ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้บทบาททางสังคมคืนมาอีกครั้งหนึ่ง เช่น ในรูปของอาสาสมัคร กลุ่มเพื่อน หรือการส่งเสริมบทบาทของปู่ ย่า ตา ยาย เพื่อให้ครอบครัวได้เห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ (สุรกุล เจนอบรม, 2541, หน้า 42)

3. ทฤษฎีแห่งกิจกรรม (Activity Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่า กิจกรรมทางสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เนื่องจากการมีบทบาทที่ดีในทางสังคมของผู้สูงอายุจะขึ้นอยู่กับความกระฉับกระเฉงที่ตนยังคงมีอยู่ ดังนั้น

การที่ผู้สูงอายุจะมีทัศนคติต่อการดำเนินชีวิตดีเพียงใด เป็นผลมาจากการที่ได้มีโอกาสเข้าไปสังสรรค์ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ผู้สูงอายุจะมีชีวิตที่เป็นสุขได้นั้น ควรมิบทบาทหรือกิจกรรมทางสังคมตามสมควร เช่น การมีงานอดิเรกทำ การมีโอกาสเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม เป็นต้น (สุรกุล เจนอบรม, 2541, หน้า 41)

4. ทฤษฎีแยกตนเองหรือทฤษฎีการถอยห่าง (Disengagement Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นการกล่าวถึง ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการถอยห่างออกจากสังคมในการแยกตัวอย่างเหมาะสม หรือถดถอยตัวออกมา เป็นผลต่อการลดลงของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุและบุคคลอื่นๆ ภายใต้ระบบสังคมที่เขาอาศัยอยู่ จะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะถึงจุดที่ควรจะถอนตัวออกจากสังคม หรือเกษียณออกจากหน้าที่การงานนั้น เป็นเรื่องปกติหรือมีความพึงพอใจเอง ดังนั้น เมื่อการถอนตัวเสร็จสิ้น ก็จะทำให้เกิดความสมดุลแบบใหม่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและสังคม ทั้งนี้กระบวนการถอยห่างเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป เป็นสิ่งที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้สูงอายุถึงพอใจ เป็นสากลของทุกสังคม และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เพื่อรักษาสมดุลของมนุษย์ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการถอยห่างของผู้สูงอายุได้แก่ กระบวนการชราที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล สภาพทางสังคม และความเชื่อมโยงของอายุที่เพิ่มขึ้น

5. ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง หรือถอนตัวออกมานั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ (personality) และลักษณะนิสัย (traits) ลักษณะนิสัยจะเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่คงทนและเห็นชัดเจนเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของผู้สูงอายุ อันส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น ชีวิตของแต่ละช่วงวัยที่ผ่านมายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาช่วยอธิบายได้แก่ แรงจูงใจ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจและสังคม บุคลิกภาพ ความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการนำไปสู่ความสำเร็จ และความล้มเหลวในชีวิตบั้นปลายของผู้สูงอายุอีกด้วย

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความสัมพันธ์ของคนเราในสังคมย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความสนุกสนาน การได้รับความรักและความเอาใจใส่ การได้รับความเชื่อฟัง เป็นต้น แต่บางครั้งก็อาจเป็นการสูญเสียออกไปเช่นเดียวกัน เช่น ต้องเสียเวลาหรือเสียเงินให้กับผู้อื่น หรืออาจเสียความรู้สึกบางอย่าง เช่น เบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญ วิตกกังวล เป็นต้น แต่ในความสัมพันธ์นั้นเป็นกระบวนการที่คนเรารู้สึกว่าตนเองได้รับรางวัลจากสังคม มากกว่าสิ่งที่สูญเสียไปกับสังคม เช่น การบริจาคเงินหนึ่งหมื่นบาทให้กับการกุศล แต่ได้รับความรู้สึกที่ดีจากสังคมในการยกย่อง ซึ่งมีมูลค่ามากกว่าเงินหมื่นบาทหลายเท่า และส่งผลต่อ

สุขภาพจิตที่ดีขึ้นและความสมดุลตามมา เพราะฉะนั้นตราบไตที่คนเรารู้สึกว่ามีค่ามากกว่าสิ่งที่เสียไปแล้วละก็ความสัมพันธ์และความสมดุลก็ยังคงดำเนินต่อไป แต่เมื่อใดก็ตามที่ฝ่ายหนึ่งมีความรู้สึกว่าคุณเองได้ไม่คุ้มเสีย ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสิ้นสุดลง

ดังนั้น สรุปได้ว่าจากทฤษฎีทางสังคมและเกี่ยวกับภาวะสูงอายุดังกล่าวนี้ มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนแตกต่างกันไป การทำความเข้าใจ และศึกษาวิจัยย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการนำทฤษฎีที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ การป้องกันและรักษาโรค การส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ตลอดจนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนกำหนดกลยุทธ์และนโยบายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการเรียนรู้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองโดยสิ่งเร้าสิ่งหนึ่ง อาจจะทำให้เกิดการตอบสนองได้หลายทาง แต่การตอบสนองจะเลือกที่พอใจที่สุดไว้เพียงสิ่งเดียว เพื่อใช้ในการตอบสนองครั้งต่อไป ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีนักวิชาการได้อธิบายหลักการแตกต่างกันออกไปดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ของ Thorndike

Thorndike (1928 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2548, หน้า 16) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการสำคัญ 3 ประการ ที่จะประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ คือ

1.1 กฎแห่งความพร้อม (law of readiness) หมายความว่า ผู้สูงอายุจะเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ความพร้อมในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์/จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมทางด้านสติปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากกว่าในด้านอื่นๆ

1.2 กฎแห่งการฝึกฝน (law of exercise) มีหลักการว่า การเรียนรู้ของผู้สูงอายุจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การฝึกฝน หรือการกระทำกิจกรรมของผู้สูงอายุว่าบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด ถ้ามีการกระทำหรือการฝึกฝนอยู่บ่อยๆ ก็ย่อมจะทำให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้นตามไปด้วย

1.3 กฎแห่งผลที่ได้รับ (law of effect) มีหลักการว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับผลของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการสนองตอบต่อสิ่งเร้า คือ หากผลของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการสนองตอบต่อสิ่งเร้าเป็นไปในทางที่พึงปรารถนา ก็จะมีการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น แต่ถ้าผลที่ออกมาไม่เป็นที่พึงพอใจ ก็จะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ด้วย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ของ Knowles

Knowles (1978, p. 31) ได้อธิบายพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้สูงอายุในปัจจุบัน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 ผู้สูงอายุจะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี หากว่าสิ่งนั้นตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาเองก็จะเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น การจัดกิจกรรมควรคำนึงในสิ่งที่เขาอยากเรียนรู้ และมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด

2.2 การเรียนรู้ของผู้สูงอายุจะได้ผลดีนั้น หากเอาตัวผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

2.3 ประสบการณ์ของผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ดังนั้น วิธีหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้สูงอายุแต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.4 ผู้เรียนต้องการเป็นผู้นำตนเอง เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหา หรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ที่ส่งผ่าน หรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

2.5 ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคล เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การสอนผู้เรียนที่เป็นผู้สูงอายุจะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการสอน เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่ในการสอน และที่สำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละชั้นของผู้เรียนที่เป็นผู้สูงอายุ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Lindeman

Lindeman (1961 อ้างถึงใน ศรีรัตน์ เทียงถาวร, 2545, หน้า 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้ใหญ่อยากจะเรียนก็ต่อเมื่อเขามีความต้องการและความสนใจที่จะเรียนและการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้เขาพึงพอใจ ดังนั้น ความต้องการและความสนใจที่จะเรียนของผู้ใหญ่จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะต้องพิจารณาสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3.2 ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงอยู่ที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของเขามากกว่าเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้น

3.3 ถือว่าประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่นั้น นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการเรียนรู้เบื้องต้นก็คือ วิธีการวิเคราะห์ และค้นหาความจริงจากประสบการณ์

3.4 ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้แนะตนเองมากกว่าที่จะให้บุคคลอื่นชี้แนะ หรือควบคุมเขา

3.5 ผู้ใหญ่ยิ่งอายุมากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องแนวความคิด หรือแบบของการเรียนการสอน ระยะเวลา สถานที่ และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันด้วย

จากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ธรรมชาติของผู้เรียนที่เป็นผู้สูงอายุจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีนั้น จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงต่อความต้องการและประสบการณ์ รวมถึงสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนมากที่สุด จึงจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง อีกทั้ง การจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีสิ่งเร้าที่เหมาะสม หรือเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสิ่งเร้าที่ไม่พึงปรารถนาแก่ผู้เรียนนั่นเอง

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาให้ผู้สูงอายุมิพัฒนาการทางอาชีพที่ดีนั้น ส่วนสำคัญต้องมีความเข้าใจในความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของเขาวามีโอกาสได้แสดงออกมาน้อยเพียงใดในงานที่ทำ เพราะผู้สูงอายุแต่ละวัยย่อมมีความต้องการ และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แตกต่างกัน จึงทำให้สิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้ และต้องการพัฒนาทักษะ รวมถึงทัศนคติในอาชีพนั้นจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ส่วนสำคัญย่อมมาจากสิ่งที่เขามีความสนใจจะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และความสัมพันธ์ที่งานมีต่อชีวิตมนุษย์ เช่น จากครอบครัวของเขา กลุ่มเพื่อนและสังคมที่เขาอยู่ รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ก็ช่วยให้เขาได้เพิ่มพูนความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น และสามารถนำไปสร้างรายได้จากการประกอบอาชีพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุมาลี คู่สกุลนิรันดร์ (2531) ได้ศึกษาการประกอบอาชีพของชาวนาอีสาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านศรีฐาน อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร พบว่า ชาวนามีเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ทำให้ชาวนาประกอบอาชีพเสริม คือ (1) ต้องการเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว (2) มีเวลาว่างจากการประกอบอาชีพหลัก (3) เป็นอาชีพที่ต้องการของตลาด (4) เพื่อต้องการเพิ่มพูน (5) ว่างาน (6) ที่ดินทำกินไม่เพียงพอ

(7) มีทรัพยากรอยู่แล้ว ส่วนเหตุผลทางสังคมที่ทำให้ชาวบ้านประกอบอาชีพเสริม คือ มีฝีมือแรงงานอยู่แล้ว มีนายทุนให้การสนับสนุน ได้รับการศึกษาด้านการประกอบอาชีพ ต้องการยกฐานะทางสังคม ขยัน และไม่ย่อท้ออยู่เฉยๆ และมีหน่วยงานของรัฐเข้าไปช่วยเหลือ สำหรับในด้านผลที่เกิดจากการประกอบอาชีพเสริมของชาวบ้าน คือ ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชาวบ้านลดการมีหนี้สิน รู้จักนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ รับเอาวัฒนธรรมเมืองมามากขึ้น คนในหมู่บ้านมีความสุข เนื่องจากใช้เวลาว่างในการประกอบอาชีพเสริม ไม่มีผู้ที่ก่อความไม่สงบ สินค้าที่ผลิตมีการรับซื้อกันในหมู่บ้าน มีการขยายตลาดออกไปอย่างกว้างขวาง และไม่มีการอพยพแรงงาน

ธีระกุล เอี่ยมอำภา (2537) ได้ศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มสตรี: กรณีศึกษา ตำบลบางสระแก้ว อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ผลงานวิจัยพบว่า สตรีเห็นว่าควรจัดโครงการฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาอาชีพสตรีให้ต่อเนื่อง การฝึกอบรมควรเน้น ฝึกภาคปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้ให้ความรู้ในการฝึกอบรม ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถดี และคอยเอาใจใส่ผู้เข้าอบรมให้มากขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการที่จะทำการฝึกอบรมทุกรูปแบบ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมแล้ว รัฐควรช่วยจัดหาแหล่งเงินทุนให้กลุ่มผู้เข้าอบรมด้วย

ชนิษฐา เมืองเชียงหวาน (2544) ได้ศึกษาการติดตามการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องการเลี้ยงโคนม: กรณีศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องการเลี้ยงโคนม โดยการให้สัมภาษณ์นักเรียน การเป็นวิทยากรในชั้นเรียน การทำหน้าที่เป็นฟาร์มสาธิต การให้บริการศึกษาดูงานในองค์กรท้องถิ่น และร่วมเสียสละเงิน แรงงาน วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ในการจัดหลักสูตรท้องถิ่น ได้แก่ รูปปั้นโคนม และให้บริการรถรับส่งนักเรียนไปศึกษาดูงาน เป็นต้น (2) ชุมชนส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน เพราะได้เข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มจัดหลักสูตรท้องถิ่น และ (3) ชุมชนรู้สึกชอบ ภูมิใจ และเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน

รฐา เตียวต้อย (2549) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มอาชีพ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับ 5 ดาว จังหวัดนครปฐม ผลงานวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์ประธานกลุ่ม 6 กลุ่ม พบว่า วัตถุประสงค์ที่นำมาผลิตไม่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และท้องถิ่น แต่อย่างใด และแรงจูงใจที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ นำรายได้เพิ่มมากขึ้นให้แก่ครอบครัว นอกจากนี้ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีทีมงานที่ดี และพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อขยายฐานการตลาดต่อไปในอนาคตสู่สากล

ศราวุธ ตีมาก (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาหมู่บ้านสะพานหิน หมู่ที่ 9 ตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท โดยการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหมู่บ้านสะพานหิน หมู่ที่ 9 ตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มอาชีพบ้านสะพาน

ห็นมีปัญหาด้านการจัดการที่ขาดการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการ ขาดเงินทุนในการดำเนินงาน ขาดการส่งเสริมทางด้านนวัตกรรม ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของกลุ่ม และขาดการเชื่อมโยงถ่ายทอดประสบการณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) แนวทางและวิธีการพัฒนาการดำเนินงานกลุ่มอาชีพบ้านสะพานหิน คือ การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกลุ่ม การระดมทุนจากสมาชิก และชุมชน การพัฒนาทักษะด้านการตลาด การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก การจัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่มโดยสมาชิกกลุ่ม การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ และการดำเนินงานศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และ (3) การพัฒนากลุ่มอาชีพบ้านสะพานหินดำเนินโดยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารแก่คณะกรรมการบริหารกลุ่ม การจัดทำแผนธุรกิจชุมชนโดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติจริง ทั้งนี้ ผลจากการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพบ้านสะพานหินก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนากลุ่ม คณะกรรมการการบริหารกลุ่มมีศักยภาพในด้านการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น มีการระดมทุนจากสมาชิกกลุ่มโดยการให้สมาชิกออมเงินเป็นประจำทุกเดือน มีการพัฒนาทักษะด้านการตลาด โดยการจัดฝึกอบรมและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก มีการจัดทำแผน การดำเนินงานของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน

ศศิเพ็ญ พวงสายใจ และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาโครงการความเป็นไปได้ในการส่งเสริมและสร้างแนวทางการมีงานทำเพื่อการมีรายได้ของผู้สูงอายุในพื้นที่นำร่องจังหวัดลำปาง กรณีศึกษาตำบลห้างฉัตร อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ถึงอายุ 65 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีรายได้จากหลังเกษียณในการทำงาน และลูก/หลาน ความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณจากการทำงาน และความต้องการแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ พบว่า มีตำแหน่งงานหรืออาชีพที่มีความสอดคล้อง จำนวน 2 อาชีพ คือ รับจ้างทั่วไป และรับจ้างการเกษตร ในขณะที่อาชีพด้านการเกษตร ธุรกิจส่วนตัว (ค้าขาย) รับจ้างด้านงานจักสาน และรับจ้างทำงานในโรงงาน สอนหนังสือ และต้องการเป็นผู้นำชุมชน สำหรับผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งงานรองรับ พบว่า แนวทางที่เหมาะสมและควรที่จะส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ คือ การพัฒนาฝีมือและความรู้ทางการเกษตร เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้และทักษะให้แก่ผู้สูงอายุ ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่มีตำแหน่งงานรองรับ สำนักงานแรงงานจังหวัดจะเป็นหน่วยงานหลักที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ (1) จัดฝึกอบรมเสริมทักษะฝีมือในด้านการเกษตร เช่น การเพาะเห็ด งานหัตถกรรมจักสาน งานลวดลายเซรามิค งานประดิษฐ์ดอกไม้ (2) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มในชุมชน เพื่อสร้างงานอาชีพเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ (3) การส่งเสริมให้มีการประกอบธุรกิจส่วนตัว ในกรณีที่ผู้สูงอายุบางรายมีเงินทุนมากพอที่จะประกอบธุรกิจส่วนตัวได้ โดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ และความรู้ด้านการตลาด สำหรับข้อเสนอแนะ

พบว่า (1) ควรมีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุภายใต้การดูแลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และด้านการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ (2) ในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุ ควรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ เพื่อให้มีแผนและการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ (3) เนื่องจากผู้สูงอายุ ในพื้นที่ชนบทเป็นผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานระดับล่าง เช่น อาชีพทางการเกษตร อาชีพรับจ้าง ดังนั้น จึงมีข้อจำกัดในเรื่องของอาชีพที่จะทำเมื่อเกษียณอายุ ดังนั้น แนวทางการสร้างอาชีพในลักษณะที่สามารถนำงานกลับมาทำที่บ้าน หรืออาชีพทางการเกษตรที่ไม่ได้ใช้กำลังแรงงานมากเกินไป จึงเป็นแนวทางที่หน่วยงานภาครัฐควรให้การส่งเสริม และสร้างอาชีพแก่ผู้สูงอายุ เช่น งานหัตถกรรม การปลูกพืชผักสวนครัว การดูแลเด็ก เป็นต้น

นงนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิณ ชินตระกูลไทย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ยังอยู่ในวัยแรงงาน โดยผู้สูงอายุเพศชายต้องทำงานต่อเนื่อง เพราะเป็นรายได้หลักของครอบครัว ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุเพศหญิงจะว่างงานและพยายามหางานทำอยู่ ลักษณะงานและอาชีพที่ผู้สูงอายุต้องการทำมากที่สุด คือ อาชีพการบริการ อาชีพพื้นฐาน และความสามารถทางฝีมือ ทั้งนี้ ยังพบว่า รัฐบาลควรมีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการมีงานทำที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้สูงอายุ คือ (1) สนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ (2) สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำงานที่เหมาะสม (3) การประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติการหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี (4) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างจัดเวลาทำงานของผู้สูงอายุให้มีความยืดหยุ่น (5) ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานสูงอายุเป็นพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของแรงงานสูงอายุ

ศิริกาญจน์ อุন্নันนาค (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาอาชีพที่ยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของชุมชนบ้านปางอ้นแสดงออกมาในลักษณะของการพึ่งตนเองที่สำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านการประกอบอาชีพและเศรษฐกิจ ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นต้นทุนสำคัญที่เอื้อต่อการผลิต สามารถพัฒนาตนเองในด้านอาชีพสำหรับในเรื่องของการผลิต การรวมกลุ่มเพื่อการผลิต การแลกเปลี่ยนแรงงาน การนำเอาภูมิปัญญาที่มีอยู่มาใช้ในการผลิต (2) ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านสังคม ชุมชนมีการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน มีเวทีพบปะสังสรรค์ทางสังคม มีการติดต่อกันในกลุ่มสมาชิกและกรรมการในรูปของการประชุม และ (3) ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองด้านการเมือง ระบบการเมืองชุมชนวางอยู่บนพื้นฐานปรัชญาชีวิตของชุมชน การจัดระเบียบในชุมชนเกี่ยวพันอย่างมากกับระบบ จารีต ความเชื่อ และพิธีกรรม มีระบบสำคัญในการกำหนดแบบแผน

พฤติกรรมของคนในหมู่บ้าน และมีระบบเครือข่ายเป็นพื้นฐานของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชไมพร สืบสุโท, รัตนา สีดี และฐิติภิกานต์ สุริยะสาร (2553) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน กรณีศึกษา กลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบลบ้านกิ้ว อำเภอมะเทะ จังหวัดลำปาง พบว่า ชุมชนตำบลบ้านกิ้ว มีฐานทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น การมีส่วนร่วมและความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและมีภูมิปัญญาชุมชน และเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ 1 ใน 10 ตำบลของอำเภอมะเทะ โดยมีนโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยให้กลุ่มอาชีพมีโอกาสในการเจริญเติบโต เช่น งบประมาณสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือในการทอผ้า การฝึกอบรมและสนับสนุนวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ ผ่านกระบวนการทำกิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ ส่งผลให้กลุ่มมีศักยภาพมากขึ้น แต่พอนานไปงบประมาณเหล่านั้นได้หมดลง เมื่อวิเคราะห์ปัญหา พบว่า กลุ่มมีการรวมตัวแบบหลวมๆ สมาชิกไม่ค่อยมีส่วนร่วม มีเพียงผู้นำและแกนนำ ดำเนินการเป็นหลัก ผลกระทบขาดความหลากหลาย และการบริหารจัดการด้อยประสิทธิภาพ

Becerra (1974) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับตัวแทนของชุมชน ต่อการวินิจฉัยปัญหาของโรงเรียน ได้เลือกปัญหาของโรงเรียนที่ต้องอาศัยการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหารและตัวแทนของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองฝ่ายพยายามที่จะทำความเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจความแตกต่างของชุมชน และต้องพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนได้ทุกโอกาส ทศนคติในทางที่ไม่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่าย เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน การให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน จะต้องจัดเตรียมข้อมูลให้เขาได้ศึกษาล่วงหน้า ผู้บริหารจะต้องยอมรับในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและไม่ควรคาดหวังผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมกับชุมชนมากเกินไป

Hakanan (1975) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองและกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในรัฐ South Dakota ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียน และการศึกษาได้เสนอแนะให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มากขึ้น การขาดข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อภายในชุมชน ทำให้ผู้ปกครองขาดความสัมพันธ์กับภายในชุมชน เครื่องมือที่ใช้ติดต่อไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะให้แจ้งนโยบายการติดต่อระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จุดมุ่งหมายความรับผิดชอบ รายละเอียดเกี่ยวกับการเงิน เวลา และความจำเป็นด้านอื่นๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

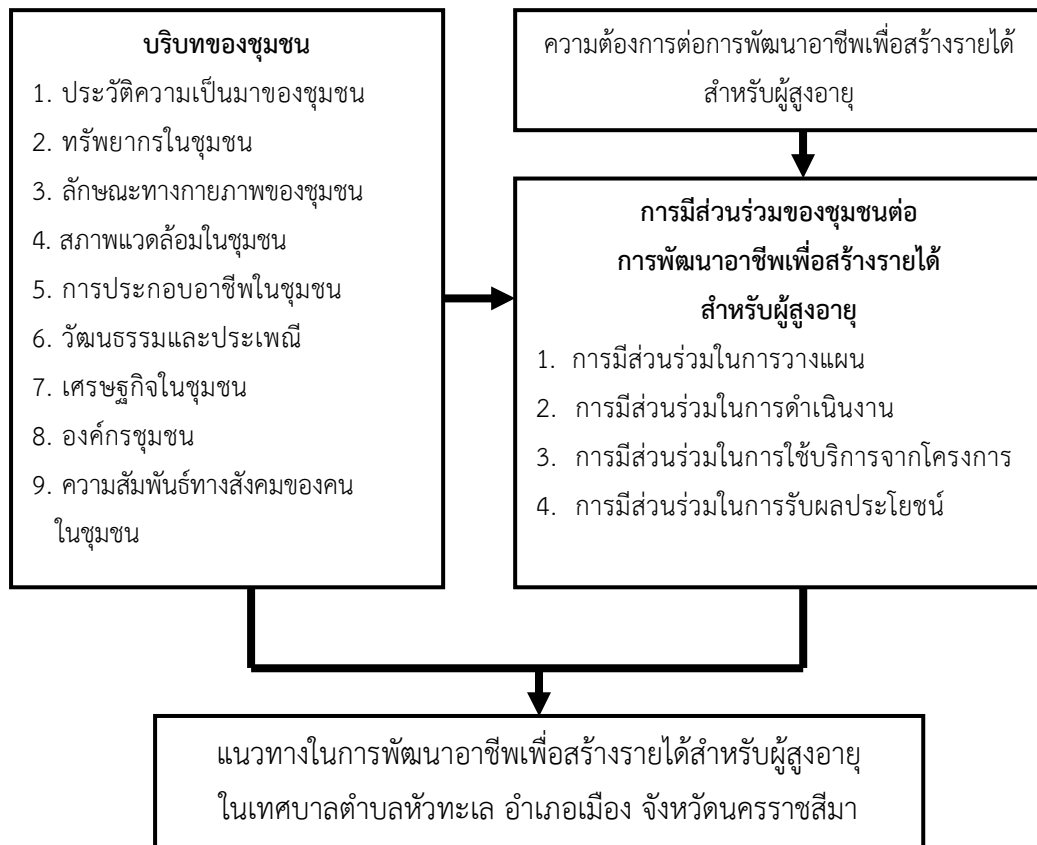
Friebe & Hertha (2012) ได้ศึกษากิจกรรมทางการศึกษาและอุปสรรคของผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า การศึกษาผู้ใหญ่ที่เป็นผู้สูงอายุจะให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาตนและการสนับสนุนต่อการมีส่วนร่วมทางสังคมในชีวิตเมื่อได้รับการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า อุปสรรคส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม นิสัยการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล มุมมองเกี่ยวกับ

ความพร้อมของแต่ละบุคคล จึงทำให้การเรียนรู้ดังกล่าวมีผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้
ของตัวเอง

การศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาอาชีพ เป็นการสร้างพลังอำนาจให้คนในชุมชนเกิดการพัฒนาศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้
ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการสร้างอาชีพ ผู้สูงอายุจะเลือกพัฒนาอาชีพนั้น ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ
หลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งในประสบการณ์ ค่านิยม และความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ
เพื่อสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติให้เกิดอาชีพและรายได้แก่ตนเองอย่างมั่นคง หากมองแล้ว
กระบวนการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการมองเห็นสภาพปัญหา และการนำไปสู่แนวทางการแก้ไขที่ได้
จากข้อค้นพบสถานการณ์จริง รวมถึงเกิดการมีส่วนร่วมต่อการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมและ
สนับสนุนผู้สูงอายุให้ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างอาชีพใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมต่อตนเอง
และบริบทของชุมชน หากมีการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ให้ผู้สูงอายุมากเท่าใด ปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สังคมเกี่ยวกับการไม่มีรายได้หรืออาชีพ สุขภาพกาย และจิตใจสำหรับผู้สูงอายุก็จะลดลงตามไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้ององค์ระผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย