

การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ

DEVELOPING INTERGENERATIONAL RELATIONSHIPS TO CREATE THE NEW MEANING OF CAREERS

ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย^{1*} ภัทรา วายจตุต² เดชศิริ โนภาส³ และวลัยนาส มีพันธุ์⁴

Choosak Ueangchokchai^{1*}, Pattra Vayachuta², Dech-siri Nopas³, and Walainart Meepan⁴

^{1,2,3,4} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2,3,4} Faculty of Education, Kasetsart University

Received: December 3, 2024 / Revised: March 13, 2025 / Accepted: March 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ และพัฒนาคู่มือเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานระดับชุมชนนำไปใช้ประโยชน์ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ชุมชนบ้านนา จังหวัดนครนายก กับกลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยแรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 130 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะการวิจัยที่ดำเนินงานผ่าน 7 กิจกรรม และระยะการพัฒนางานด้วยการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน การวิเคราะห์ผลการวิจัย ใช้วิธีการการเขียนบรรยายอธิบายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ มีความเชื่อพื้นฐานที่เชื่อมั่นในศักยภาพของคนทุกช่วงวัยที่สามารถร่วมกันสร้างพลังผ่านการสื่อสารอย่างเท่าเทียม และสร้างวัฒนธรรมความใส่ใจร่วมกัน มีแนวคิดที่ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเสริมพลังอำนาจ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนการเรียนรู้ และการใช้ทุนชุมชนเป็นฐาน ขั้นตอนการขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้แก่ การทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา การสร้างความเข้าใจร่วมกันด้านค่านิยมทางอาชีพ การพัฒนาความหมายใหม่ทางอาชีพ การร่วมมือออกแบบแนวทางการสร้างความสำเร็จ และการติดตามผลและสร้างความยั่งยืน โดยมีปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน คือ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความสัมพันธ์ และด้านระบบและโครงสร้าง ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวพัฒนาไปเป็นคู่มือที่ผ่านการรับรองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: สัมพันธภาพระหว่างวัย การเรียนรู้ระหว่างวัย อาชีพ ความหมายใหม่ในอาชีพ

Abstract

This research aimed to develop an intergenerational relationship process for creating new meanings in occupations and to develop a handbook to give utilization guidelines for community-level organizations. This study employed the research and development methodology, collecting data from 130 participants, including youths, working-age adults, and elderly individuals in the Ban Na community, Nakhon Nayok Province, Thailand. The study was divided into two phases: the research phase, which was conducted through 7 activities, and the development phase, which was carried out through focus group discussions with experts and community stakeholders. The research results were analyzed using descriptive explanations based on the study objectives. The findings revealed that the intergenerational relationship process for creating new meanings in occupations was based on the fundamental belief in the potential of people of all ages to collaborate and create a collective force through equal communication and a culture of mutual care. The conceptual framework comprised experiential learning, empowerment, creative communication, networking and learning partnerships, and community asset-based development. The key driving steps included understanding of the problem, establishing a shared understanding of occupational values, developing new occupational meanings, collaboratively designing pathways to success, and monitoring and sustaining outcomes. The process involved three interrelated factors and conditions: individual, relational, and systemic/structural. The developed process was further transformed into a guideline that was validated by relevant stakeholders.

Keywords: Intergenerational Relationships, Intergenerational Learning, Career, New Meaning of Careers

บทนำ

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้กลุ่มวัยแรงงานต้องตกงานและกลับภูมิลำเนาเพื่อหาอาชีพใหม่ทดแทน โดยการกลับมาคนกลุ่มนี้ได้ถูกคาดหวังให้มาต่อยอดอาชีพเกษตรกรรมที่เป็นอาชีพดั้งเดิมของครอบครัว เนื่องจากไม่สามารถหาอาชีพใหม่ทดแทนได้ในระยะเวลาอันสั้น (Kulkolkarn, 2020; Lounkaew, 2022) แต่ทั้งนี้การประกอบอาชีพดังกล่าวไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการของคนรุ่นใหม่ จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างวัยที่เกิดขึ้น กล่าวคือ คนแต่ละช่วงวัยจะมีมุมมองที่แตกต่าง

ทางด้านการประกอบอาชีพ อันเป็นผลมาจากความแตกต่างทางค่านิยม ความคาดหวังเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในอาชีพ ประสบการณ์ชีวิตของคนต่างรุ่นต่างวัย รวมถึงการยึดมั่นในความคิดของตนเองโดยปราศจากการใช้เหตุผล และไม่ยอมที่จะหันหน้าเข้าหากันเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Lyons et al., 2019) เหตุผลดังกล่าวได้นำมาสู่ความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ลดลง ซึ่งส่งผลทำให้การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยลงตามไปด้วย (Costanza et al., 2017)

เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างในมุมมองด้าน

การประกอบอาชีพและการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยที่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชัน มีรายงานการวิจัยหลายรายการที่แสดงว่า ค่านิยมในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อการสร้างฐานความเชื่อและการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของคนแต่ละรุ่น (Mongkondaw & Ratana-Ubol, 2021) ทั้งนี้หากสะท้อนในอีกมุมมองหนึ่งจะพบว่า คนแต่ละรุ่นล้วนมีศักยภาพ จุดเด่น และโอกาสที่แตกต่างกัน ซึ่งหากสังคมสามารถผสมผสานความเชื่อและศักยภาพของคนระหว่างวัยเข้าด้วยกันจะนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ และสามารถช่วยกันยกระดับคุณค่าของครอบครัวและชุมชน (Seligmen, 2011)

อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมามักเป็นเพียงการอธิบายลักษณะปรากฏการณ์ทางด้านสัมพันธภาพและค่านิยมการทางด้านอาชีพเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ แต่ยังขาดการทดลองสร้างแนวปฏิบัติที่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ได้จริง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งสร้างกระบวนการและคู่มือในการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อให้คนทุกช่วงวัยได้ร่วมกันสร้างความหมายใหม่ทางอาชีพ โดยกระบวนการที่สร้างขึ้นจะทำให้เกิดความเข้าใจในความเชื่อพื้นฐาน แนวคิด ขั้นตอนการขับเคลื่อนปัจจัยและเงื่อนไขการดำเนินงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยมีคู่มือเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ โดยหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจอันดี ลดข้อขัดแย้ง และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินชีวิตด้านอาชีพและการงานอย่างมีคุณค่าสำหรับทุกช่วงวัย ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. สร้างกระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ
2. พัฒนาคู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

ค่านิยมในการประกอบอาชีพของคนแต่ละเจเนอเรชัน

ค่านิยมที่แต่ละบุคคลมักคำนึงถึงในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน (Twenge et al., 2010) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Twenge, 2010) รายได้และผลประโยชน์ (Chen & Choi, 2008) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Cagin, 2012; Ng et al., 2010) และความหมายในการทำงาน (Cennamo & Gardner, 2008) ทั้งนี้คนแต่ละเจเนอเรชันมีค่านิยมในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันไป Baby Boomers มีให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Smola & Sutton, 2002) Generation X ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Jurkiewicz, 2000) Generation Y ให้ความสำคัญกับความหมายในการทำงานเพื่อโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่าผลตอบแทน (Ng et al., 2010) และ Generation Z ให้ความสำคัญกับรายได้และผลประโยชน์ และโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ (Schroth, 2019)

อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัยระบุว่า ถึงแม้จะอยู่ในเจเนอเรชันเดียวกันก็อาจมีค่านิยมในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนบุคคล การเลี้ยงดู ระดับการศึกษา และบริบททางสังคม รวมถึงการเลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยในการศึกษา (Cennamo & Gardner, 2008) จึงไม่ควรเป็นค่านิยมที่เหมารวมซึ่งอาจบดบังความหลากหลายและความแตกต่างภายในกลุ่ม แต่ควรเป็นการสร้างค่านิยมใหม่ร่วมกันในบริบทสังคมที่เปลี่ยนไปซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิด การสื่อสารด้วยความเข้าใจ และเปิดโอกาสที่จะรับฟังอย่างเปิดใจมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกันระหว่างคนทุกเจเนอเรชัน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัย

กลไกสำคัญของการประสานความสัมพันธ์ระหว่างวัยคือการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมความเข้าใจและความเอื้ออาทรต่อกัน ปฏิสัมพันธ์สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในหลากหลายรูปแบบ ทั้งจากการเล่าเรื่อง การพูดคุย การถ่ายทอดความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และการทำงานร่วมกัน (VanderVen, 2011) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัย ได้แก่ 1) การสื่อสารแบบเปิดใจ และเคารพความคิดเห็นระหว่างกันจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจมุมมองที่แตกต่างระหว่างกันมากขึ้น (Law et al., 2019) 2) การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างวัย ช่วยสร้างความทรงจำร่วมกัน และสานความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นขึ้น (Shannon & Kathy, 2023) 3) ครอบครัวที่มีความใกล้ชิดผูกพัน มีการแสดงความรักความอบอุ่นกัน จะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวต่างวัยมีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน และคุ้นเคยกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัย (Sajjasophon, 2019) อย่างไรก็ตามงานวิจัยประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างวัยส่วนใหญ่มีกลุ่มเน้นศึกษาแนวทางของคนรุ่นใหม่เป็นหลัก มากกว่าการศึกษาแนวทางการปรับตัวของผู้สูงวัยในการเข้าถึงและสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ หรือความร่วมมือระหว่างกัน จึงควรมีการสร้างองค์ความรู้ในด้านความร่วมมือระหว่างวัยเพิ่มขึ้นในสังคม

การเรียนรู้จากประสบการณ์

การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการใช้ประสบการณ์ตรงของแต่ละบุคคลนำมาสร้างโอกาสในการเรียนรู้จากชีวิต และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจหรือเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ร่วมกันได้ (Kolb, 1984) โดยแต่ละบุคคลจะได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้ ผ่านกลไกสำคัญภายในกระบวนการที่ประกอบด้วย 1) การสะท้อนคิด ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายได้ทบทวน วิเคราะห์ และประเมินประสบการณ์ของตนเอง (Schön, 1983) 2) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ที่สร้างโอกาสในการลงมือทำกิจกรรม

หรือโครงการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลาย 4) การประยุกต์ใช้ในบริบทจริง เป็นการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่เชื่อมโยงกับโลกความเป็นจริง หรือสถานการณ์ที่กลุ่มเป้าหมายจะต้องเผชิญในอนาคต

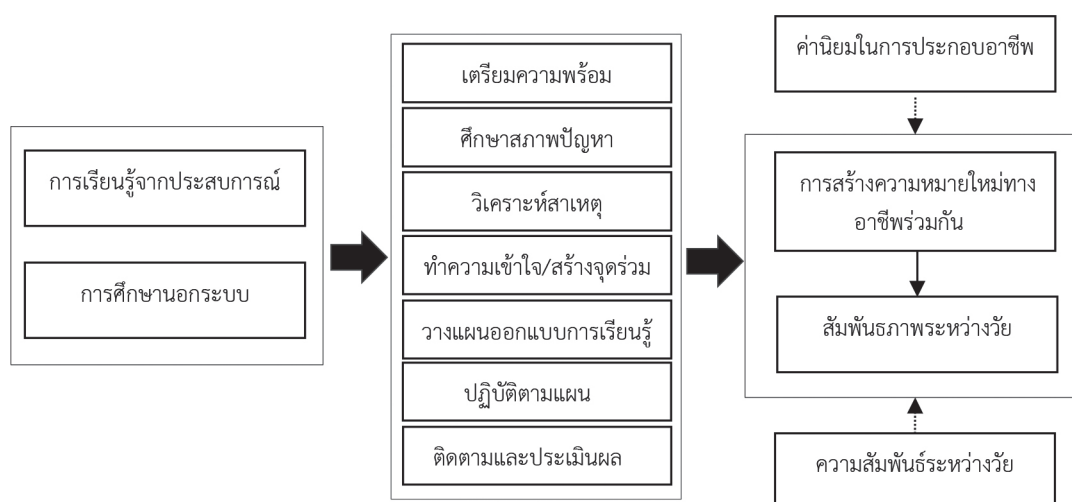
จากงานวิจัยที่ผ่านมามีข้อค้นพบสำคัญที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและเยาวชน เช่น การเล่าเรื่องราวชีวิต การสอนทำอาหาร การถ่ายทอดภูมิปัญญา ซึ่งเป็น การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงช่วยให้คนทั้งสองวัยได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง เกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน นำไปสู่สายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Heyman & Gutheil (2008) ที่พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เช่น ค่ายอาสาสมัครร่วมกันระหว่างวัย ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือ ความเข้าใจระหว่างวัย ผ่านการลงมือทำกิจกรรมด้วยกัน ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง เกิดประสบการณ์และความทรงจำร่วมกัน นอกจากนั้น Alejandro et al. (2017) ยังพบด้วยว่า การจัดพื้นที่ให้คนต่างวัยได้ทำกิจกรรมนันทนาการ งานอดิเรก หรือมีประสบการณ์การใช้ชีวิต การเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยลดช่องว่างลดอคติระหว่างวัย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ ซึ่งงานวิจัยทั้งหมดข้างต้นล้วนแสดงให้เห็นว่าแนวคิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัยที่สามารถสานความสัมพันธ์ซึ่งสามารถเชื่อมโยงไปสู่การสร้างค่านิยมและความเชื่อร่วมกันได้

การศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผล และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา ความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา

และความต้องการของแต่ละบุคคลและกลุ่มเป้าหมาย (Ministry of Education, 2006) ทั้งนี้กระบวนการจัดการศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การศึกษาสภาพปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ออกแบบกิจกรรมที่ยืดหยุ่น ดำเนินการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคม (Latchem, 2018)

จากข้อมูลการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์กับการศึกษานอกระบบมาวิเคราะห์ออกแบบเป็น 7 ขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การสร้างความหมายใหม่ทางอาชีพที่มีค่านิยมร่วมกันซึ่งนำไปสู่สัมพันธภาพระหว่างวัยที่ดี ที่มีการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็น ความเชื่อใจ ความจริงใจ และชื่นชมยินดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันมากขึ้น โดยแสดงรายละเอียดให้เห็นจากกรอบแนวคิดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีรายละเอียดของการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

พื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกพื้นที่แบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติของพื้นที่ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) เป็นพื้นที่ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม 2) มีบริบทสังคมเป็นสังคมผู้สูงอายุ 3) กลุ่มเยาวชนมีปัญหาด้านการหลุดออกจากระบบการศึกษา 4) ชุมชนกำลังเผชิญปัญหาเรื่องสัมพันธภาพระหว่างวัย และ 5) ชุมชนมีความพร้อมในการเป็นพื้นที่วิจัย ทั้งนี้พื้นที่ที่เป็นไปตามเกณฑ์และได้รับการคัดเลือกให้เป็นพื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ชุมชนบ้านนา จังหวัดนครนายก

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลกับครอบครัวในพื้นที่ชุมชนบ้านนา จำนวน 50 ครอบครัว ด้วยการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) กำหนดคุณสมบัติสำคัญของครอบครัวที่เข้าร่วม ได้แก่ 1) ครอบครัวต้องมีสมาชิกประกอบด้วย ผู้สูงอายุ วัยแรงงาน และเยาวชน หรือ ผู้สูงอายุ และเยาวชนเป็นอย่างน้อย 2) ครอบครัวต้องมีสมาชิกที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างน้อย 1 คน 3) ต้องเป็นคนที่มิถูกลำเนาอยู่ในชุมชนบ้านนา และ 4) เต็มใจและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการวิจัย โดยตัวอย่างของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 130 คน ประกอบด้วย เยาวชน 50 คน ผู้สูงอายุ 50 คน และวัยแรงงาน 30 คน

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน โดยจะต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือการทำงานเชิงชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาค่านิยมในการประกอบอาชีพและสัมพันธ์ภาพระหว่างวัย แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ศึกษาตัวแปรด้านค่านิยมในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รายได้และผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความหมายในการทำงาน เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ศึกษาตัวแปรด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างวัย ประกอบด้วย การสื่อสาร การช่วยเหลือเกื้อกูล การชื่นชมยินดี เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ศึกษาสภาพปัญหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความร่วมมือทางอาชีพ เป็นแบบคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของการวิจัย ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาที่ประเมินความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 คน โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การประเมินนั้นจะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.66 คะแนน ซึ่งจากการประเมินแบบสอบถามในการวิจัยพบว่าทุกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มเป้าหมายที่ชุมชนบ้านหนองเสือซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริงในการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบราค

ที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.875 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.913 แปลความหมายได้ว่ามีความเชื่อมั่นในระดับมากและมากที่สุด เหมาะสมในการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. แบบบันทึกข้อมูลภาคสนามสำหรับเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตของคณะผู้วิจัย เพื่อบันทึกรายละเอียดที่เกิดขึ้นในแต่ละแผนงานของการปฏิบัติ โดยเน้นการบันทึกข้อมูลด้านลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวัยและมุมมองทางอาชีพระหว่างการทำนกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research) แบ่งการดำเนินงาน ออกเป็น 8 กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม 1 การเตรียมความพร้อม ด้วยการจัดประชุมวางแผนเพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดของโครงการวิจัยต่อผู้นำชุมชน และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมกระบวนการวิจัย

กิจกรรม 2 การศึกษาสภาพปัญหาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะสภาพความสัมพันธ์ระหว่างวัยและค่านิยมในการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย โดยการสอบถามที่ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาค่านิยมในการประกอบอาชีพและสัมพันธ์ภาพระหว่างวัยกับกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม 3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อศึกษามุมมองความแตกต่างของค่านิยมทางอาชีพที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัย ด้วยการเล่าประสบการณ์ และการอภิปรายแบบกลุ่มในกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรม 4 การทำความเข้าใจและสร้างจุดร่วมเพื่อเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้มีโอกาสสร้างจุดร่วมทางคุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพ ใช้วิธีการเปิดพื้นที่สุนทรียสนทนา การอภิปรายแบบกลุ่ม และการระดมความคิดในกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรม 5 การวางแผนออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ออกแบบกิจกรรมทางอาชีพที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์สำหรับนำไปปฏิบัติจริง ใช้วิธี

การระดมความคิด และการอภิปรายกลุ่มในกิจกรรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรม 6 การปฏิบัติตามแผน ซึ่งใช้วิธีการ เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนคิดร่วมกัน ระหว่างการดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ออกแบบไว้

กิจกรรม 7 การติดตามและประเมินผล เพื่อ ศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ปัจจัย และเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายนำเสนอ ผลงาน ร่วมกันสะท้อนคิด และสร้างข้อสรุปร่วมกัน

ทั้งนี้ภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมทั้งหมด ผู้วิจัยได้ ให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาคำนิยมใน การประกอบอาชีพและสัมพันธภาพระหว่างวัยอีกครั้ง ในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจะทำ หน้าที่ในการสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายและ บันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ลงในแบบบันทึกข้อมูลภาค สนามเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development)

ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1. นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มายก (ร่าง) คู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ
2. ดำเนินการจัดเวทีประชุมสนทนากลุ่มเพื่อ วิพากษ์ (ร่าง) คู่มือที่พัฒนาขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้จากการวิพากษ์ไปปรับปรุงให้ เป็นคู่มือที่สมบูรณ์
4. ดำเนินการคืนข้อมูลสู่ชุมชนผ่านการประชุม กลุ่มเพื่อรับรองคู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัย เพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพอีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำผลการสะท้อนคิดในแต่ละกิจกรรม ของกลุ่มเป้าหมาย และข้อมูลจากการบันทึกผล ภาคสนามของคณะผู้วิจัยในระยะที่ 1 มาตรวจสอบ เทียบเคียงข้อมูลระหว่างกันเพื่อป้องกันความลำเอียง ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงถอดข้อความออกมา แล้วทำการตีความเพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุปใน

ประเด็นด้านมุมมองทางอาชีพ และลักษณะความ สัมพันธ์ระหว่างวัย สำหรับใช้ในการอธิบายผลที่เกิดขึ้น

2. ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการองค์ประกอบที่ สำคัญของกระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัย เพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ ด้วยการเขียนบรรยาย เชิงพรรณนาโดยมีการใช้ข้อมูลหลักฐานจากการวิจัย ภาคสนามเป็นหลักฐานประกอบ และแสดงผลลัพธ์ ของกระบวนการที่เป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน สัมพันธภาพระหว่างวัย และการจัดอันดับด้านค่านิยม ในการประกอบอาชีพเปรียบเทียบระหว่างก่อนและ หลังการทดลอง

3. ผู้วิจัยนำผลการวิพากษ์ผู้เชี่ยวชาญและ การประชุมกลุ่มกลุ่มเป้าหมายในชุมชนมาปรับปรุง และนำเสนอคู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัย เพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพด้วยการเขียน บรรยายตามองค์ประกอบของคู่มือ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถเสนอตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการสร้างกระบวนการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ใน อาชีพ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของ กระบวนการ ได้แก่

1.1 ความเชื่อพื้นฐาน

คนทุกช่วงวัยล้วนมีศักยภาพเพียงพอ ที่จะร่วมมือกันสร้างความสำเร็จทางอาชีพด้วยพลัง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัยที่มีการเปิดพื้นที่ให้ คนทุกวัยได้มีปฏิสัมพันธ์ และเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทักษะ และมุมมองที่แตกต่าง ดังเช่นข้อความแสดง ความคิดเห็นของเยาวชน (ก) ที่กล่าวว่า “...กิจกรรม เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความสามารถของผู้สูงอายุที่ไม่ เคยคิดว่าบางอย่างจะรู้ หรือทำได้...” โดยการมีพื้นที่ การเรียนรู้ที่เปิดกว้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ระหว่างวัยที่มีกลไกการถ่ายทอด การต่อยอด และการสร้างสรรค์ ซึ่งทุกคนสามารถแสดงออกทาง

ความคิดได้อย่างเท่าเทียมอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี มีการปฏิบัติด้วยความเคารพระหว่างกัน สอดคล้องตามคำพูดของผู้สูงอายุ (ข) ที่กล่าวว่า “...รู้สึกที่ตัวเองได้รับการยอมรับจากคนรุ่นใหม่ ๆ มากขึ้น ทำให้กล้าที่จะบอกเล่าในสิ่งที่ตนเองอยากพูด อยากบอก ซึ่งน่าจะเป็นคุณมากกว่าโทษ...” และคำพูดของผู้สูงอายุ (ค) ที่ระบุว่า “...การเข้าร่วมกิจกรรมได้รับการใส่ใจดูแลจากทุกคนเป็นอย่างดี และกลับไปบ้านตัวหลานก็มีการแสดงออกที่ดีขึ้นมากกับตัวเอง...” คำพูดดังกล่าวทำให้เชื่อได้ว่า การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์จะทำให้เกิดพลังการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกที่ทำให้คนแต่ละช่วงวัยเปิดใจ เคารพ เข้าอกเข้าใจกันมากขึ้น รวมทั้งยอมรับในความหลากหลายทั้งความคิด ทักษะ อันจะเป็นรากฐานที่ก่อเกิดวัฒนธรรมแห่งการดูแลใส่ใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

1.2 แนวคิดสำคัญ

การเรียนรู้จากประสบการณ์-การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัยที่เปิดโอกาสให้ได้ลงมือปฏิบัติจริงช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เข้าใจบริบทที่แท้จริง ดังคำพูดของวัยแรงงาน (ข) ที่กล่าวว่า “...ชอบที่โครงการนี้เปิดโอกาสให้ทำจริง ไม่เน้นการนั่งฟัง เพราะการลงมือทำทำให้ตัวเองรู้ว่ายังมีจุดอ่อนตรงไหนจะได้รับพัฒนาส่วนนั้นให้ดียิ่งขึ้น...” ข้อความดังกล่าวยังสะท้อนได้ว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ยังสามารถช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ และกิจกรรมการสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนบทเรียนระหว่างกันยังสามารถต่อยอดสู่การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนทำให้การเรียนรู้ที่เข้าใจความหมายและคุณค่าของอาชีพมากยิ่งขึ้น ดังข้อความสะท้อนความคิดของเยาวชน (จ) ที่กล่าวว่า “...ไม่เคยคิดเลยว่าอยากทำเกษตร แต่พอมาได้ทำจริง ๆ จัง ๆ รู้สึกว่ามันไม่เหมือนที่เคยเข้าใจเลย...”

การเสริมพลังการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้คนทุกช่วงวัยได้ค้นพบศักยภาพของตนเองให้มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ และได้ลงมือทำในสิ่งที่สนใจและถนัด ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และ

ความภาคภูมิใจในตนเอง ดังคำพูดของวัยแรงงาน (ง) ที่กล่าวว่า “...การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้คิด ได้ทำ ได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ทำให้รู้สึกว่าตัวเองจริง ๆ แล้วก็เก่งไม่น้อยกว่าคนอื่นนะ ซึ่งไม่ใช่เห็นแค่เราเก่ง แต่ยังเห็นว่าคนอื่น ๆ ก็เก่งด้วย มีเก่งกว่าเราก็มีย...” ข้อความดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่านอกจากการมองเห็นคุณค่าในตัวเองแล้ว ยังสามารถส่งต่อพลัง และยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยทำให้ทุกคนรู้สึกเกิดความผูกพันและร่วมมือกันอย่างแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์-การสื่อสารระหว่างกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย เข้าใจง่าย สอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน ช่วยสร้างความสนใจ แรงบันดาลใจ และสามารถถ่ายทอดคุณค่าการเรียนรู้ในการพัฒนาอาชีพ ทำให้ทุกคน รู้สึกผูกพันและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและส่วนร่วม ดังคำกล่าวของเยาวชน (ค) ที่กล่าวว่า “...รู้สึกว่าคุณย่าพูดคุยกับเราดีขึ้น ใจเย็นมากขึ้น ทำให้อยากที่จะลองทำตามในสิ่งที่เค้าบอกมากกว่าการพูดแบบใช้อารมณ์...” และการสะท้อนมุมมองของผู้สูงอายุ (จ) ที่กล่าวว่า “...กิจกรรมที่จัดมีวิธีการที่ทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ไม่น่าเบื่อ พูดในสิ่งที่ใกล้ตัว ไม่ใช่ภาษาวิชาการเกินไปเลยรู้สึกว่ายากจะอยู่ทำต่อให้จบไม่ไปไหน...”

การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนการเรียนรู้ นอกจากการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือภายในชุมชนแล้วการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หน่วยงานระดับท้องถิ่น จะช่วยขยายโอกาสในมิติต่าง ๆ ทั้งการเข้าถึงทรัพยากร การริเริ่มสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอาชีพ เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเครือข่ายซึ่งจะช่วยต่อยอดศักยภาพและทุนทางอาชีพในชุมชนได้ดีขึ้น ดังการสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มวัยแรงงาน (ข) ที่กล่าวว่า “...โครงการนี้มีหลายหน่วยงานเข้ามาช่วยทั้งมหาวิทยาลัย อบต. ผู้ประกอบการที่มีความรู้ทำให้ตัวเองได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ หลายอย่างที่น่าจะ

ใช้ประโยชน์ได้ดี...” เช่นเดียวกับเยาวชน (ง) ที่ระบุว่า “...ชอบมากที่มีคนที่มีความรู้มาช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพราะถ้าให้พวกเราคิดกันเองบางครั้งก็เหมือนเดิม อยากให้คนที่มีความรู้เข้ามาช่วยบ่อย ๆ...” การสะท้อนคิดดังกล่าวยิ่งตอกย้ำว่าเครือข่ายและหุ้นส่วนคือ กลไกสำคัญในการมีส่วนร่วมสร้างความหมายทางอาชีพให้คนทุกวัยได้เรียนรู้ร่วมกัน

การใช้ทุนชุมชนเป็นฐานในการสร้างอาชีพร่วมกัน-เป็นการใช้ทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนวัฒนธรรม ทุนธรรมชาติ ทุนทางกายภาพต่าง ๆ มาเป็นส่วนประกอบในการขับเคลื่อนการสร้างอาชีพร่วมกัน ซึ่งวัยแรงงาน (ฉ) ได้กล่าวว่า “...ชุมชนจะสามารถสร้างอาชีพได้ต่อเนื่องก็ต่อเมื่อต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน...” เช่นเดียวกับผู้สูงอายุ (ณ) ที่มีมุมมองว่า “...ในชุมชนมีทั้งคนเก่ง ข้าว ผลไม้ และภูมิปัญญาจากคนแก่ ๆ ที่สามารถเอามาใช้ประโยชน์ได้ในการสร้างอาชีพร่วมกัน...” ทั้งนี้การขับเคลื่อนทุนโดยใช้ทุนมนุษย์ที่มีความหลากหลายช่วงวัย จะยิ่งช่วยทำให้กลไกการระดมทรัพยากรในการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ที่มีในชุมชนเกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้น

1.3 ขั้นตอนการขับเคลื่อน

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจกับสภาพปัญหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมทางอาชีพ (สรุปมาจากการดำเนินงานกิจกรรมที่ 1 การประชุมวางแผน กิจกรรมที่ 2 การศึกษาสภาพความสัมพันธ์ระหว่างวัยและค่านิยมในการประกอบอาชีพ)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจร่วมกันด้านค่านิยมทางอาชีพ (สรุปมาจากการดำเนินงานกิจกรรมที่ 3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างวัยที่เกิดจากความแตกต่างของค่านิยมทางอาชีพ และกิจกรรมที่ 4 การทำความเข้าใจความต้องการร่วมกันในการให้คุณค่าและความหมายของการประกอบอาชีพ)

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกันโดยใช้ทุนทางชุมชน (สรุปมาจากการดำเนินงานกิจกรรมที่ 5 การสร้างจุดร่วมทางอาชีพ

ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนมุมมองความคิด)

ขั้นตอนที่ 4 การร่วมมือออกแบบแนวทางการสร้างความสำเร็จทางอาชีพร่วมกัน (สรุปมาจากการดำเนินงานกิจกรรมที่ 6 การร่วมกันออกแบบและกำหนดกิจกรรมในการสร้างความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกัน)

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลและสร้างความยั่งยืน (สรุปมาจากการดำเนินงานกิจกรรมที่ 7 การดำเนินงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบ และกิจกรรมที่ 8 การสรุปและประเมินผล)

1.4 ผลลัพธ์การดำเนินงาน

ด้านสัมพันธภาพระหว่างวัยก่อนเริ่มต้นการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสาร และด้านการชื่นชมยินดี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.27 คะแนน และ 3.35 คะแนน ตามลำดับ ส่วนด้านการช่วยเหลือเกื้อกูล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.02 คะแนน แต่ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 คะแนน และด้านการชื่นชมยินดีมีคะแนนเฉลี่ย 4.29 คะแนน

ด้านค่านิยมในการประกอบอาชีพ ก่อนเริ่มต้นการวิจัยพบว่า ค่านิยมสองอันดับแรกของแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเยาวชนให้ความสำคัญกับรายได้และผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มวัยแรงงานให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและรายได้และผลประโยชน์ และกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงาน และรายได้และผลประโยชน์ ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยพบว่า ค่านิยมสองอันดับแรกของแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเยาวชนให้ความสำคัญกับความหมายในการทำงาน และรายได้และผลประโยชน์ กลุ่มวัยแรงงาน ให้ความสำคัญกับรายได้และผลประโยชน์ และความหมายในการทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับความหมายในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.5 ปัจจัยและเงื่อนไข

ปัจจัยและเงื่อนไขต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัย เพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ จำแนกได้ 3 ด้าน คือ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความสัมพันธ์ และด้านระบบและโครงสร้าง

ด้านบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จคือ 1) ทักษะและความเชื่อ หากคนในชุมชนมีทัศนคติเชิงบวก เปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างวัย และเชื่อมั่นในคุณค่าของการเรียนรู้ข้ามรุ่น จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสานสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกัน ในทางกลับกัน หากมีอคติ ทัศนคติเชิงลบ หรือไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกับคนต่างวัย ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) แรงจูงใจและการรับรู้คุณค่า ถ้าแต่ละบุคคลรับรู้ว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสามารถตอบสนองความต้องการและคุณค่าแห่งชีวิตได้ จะเกิดแรงบันดาลใจที่จะเข้าร่วมและทุ่มเทเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางตรงกันข้ามหากไม่เห็นคุณค่าที่จะได้รับก็จะไม่เกิดแรงจูงใจและไม่ดำเนินกิจกรรมต่อในระยะยาว 3) ภาวะผู้นำ การเป็นผู้กล้าคิด กล้าริเริ่ม ลงมือทำ จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและชักชวนคนในกลุ่มวัยอื่น ๆ ให้อยากทำตาม แต่หากไม่มีคุณลักษณะดังกล่าวก็จะขาดพลัง และดำเนินงานอย่างไร้ทิศทาง

ด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยที่มีผล ได้แก่ 1) ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เมื่อคนต่างวัยมีความไว้วางใจกัน ยอมรับในศักยภาพ ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของกันและกัน จะนำไปสู่การเปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกันและร่วมกันพัฒนาอาชีพก้าวหน้าขึ้น แต่หากปราศจากความไว้วางใจก็ยากที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและไม่เกิดความร่วมมือกันอย่างแท้จริง 2) พื้นที่และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ การมีพื้นที่ปลอดภัย จะทำให้ความร่วมมือทางอาชีพสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องด้วยความร่วมมือ แต่หากไม่มีพื้นที่ที่จะ

ทำให้การสานสัมพันธ์เกิดขึ้นได้ยากและไม่ต่อเนื่อง

ด้านระบบและโครงสร้าง ปัจจัยที่มีผล ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนของคนทุกวัย เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและเป็นเจ้าของในการสร้างความเข้มแข็งทางอาชีพร่วมกัน แต่หากปราศจากวิสัยทัศน์การดำเนินงานก็ไร้ทิศทางและขาดพลัง 2) กลไกและกระบวนการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและครอบคลุมคนทุกช่วงวัย จะทำให้แต่ละคนสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้อย่างเต็มที่ ไม่ผูกขาดที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งหากดำเนินการที่ผูกขาดโดยคนบางกลุ่มจะทำให้เกิดการเอาเปรียบไม่เป็นธรรม และคนบางช่วงวัยอาจถูกกีดกันออกจากการพัฒนาอาชีพร่วมกัน

ดังนั้นเงื่อนไขที่จะทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้อง 1) สร้างความตระหนักรู้และทัศนคติเชิงบวกผ่านการสื่อสาร ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัย 2) พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคคลต้นแบบในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3) สร้างพื้นที่และโอกาสให้ผู้คนได้มาเจอกัน ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 4) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างความหมายใหม่ทางอาชีพ และ 5) ออกแบบกลไกและกระบวนการที่เปิดกว้างให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และเป็นธรรม

2. ผลการพัฒนาคู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ

องค์ประกอบของคู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพผ่านการวิพากษ์และรับรองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

2.1 หลักการและเหตุผล อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมในสถานการณ์โควิด 19 ที่ทำให้กลุ่มวัยต่าง ๆ กลับคืนถิ่นและอยู่ในภาวะว่างงาน การกลับมาทำให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางความคิดในการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมซึ่งเป็นต้นทุนเดิม

ของแต่ละครอบครัว ดังนั้นการร่วมมือระหว่างวัยผ่าน การสร้างสัมพันธ์ภาพเพื่อสร้างความหมายใหม่คือ วิธีการที่จะสามารถคลี่คลายสถานการณ์ดังกล่าว และเกิดประโยชน์สูงสุดกับคนทุกกลุ่มวัยทั้งในระดับ ครอบครัวและชุมชน

2.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือ เพื่อเป็น แนวทางให้ผู้นำชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับชุมชนสามารถนำไปประยุกต์ออกแบบ กระบวนการพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างวัยเพื่อ สร้างความหมายใหม่ในอาชีพได้ด้วยตนเองตาม ความเหมาะสมกับสภาพบริบท

2.3 ความเชื่อพื้นฐาน ประกอบด้วย
1) คนทุกช่วงวัยมีศักยภาพ ความสามารถ และ ภูมิปัญญาที่แตกต่างหลากหลายหากได้รับการ สนับสนุนที่เหมาะสม 2) การเปิดพื้นที่ให้คนทุกช่วงวัย ได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะก่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้ 3) คนทุกช่วงวัยมีความเท่าเทียมในคุณค่าและศักดิ์ศรี 4) การมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์คือ กลไกการ สานสัมพันธ์ที่ทำให้คนทุกช่วงวัยสามารถสร้างค่านิยม ร่วมกันได้ และนำมาสู่การสร้างวัฒนธรรมแห่งการใส่ใจ ซึ่งกันและกัน

2.4 แนวคิดสำคัญ ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเสริมพลังอำนาจ การ สื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วน การเรียนรู้ และการใช้ทุนชุมชนเป็นฐานในการสร้าง อาชีพร่วมกัน

2.5 โครงสร้างในการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 35 ชั่วโมง การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง จำนวน 65 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการเรียนรู้ตามหลักสูตร จำนวน 100 ชั่วโมง

2.6 แผนกิจกรรม มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจร่วมกันด้านค่านิยมทางอาชีพ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 การร่วมมือออกแบบแนวทางการสร้าง

ความสำเร็จทางอาชีพ ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลและ สร้างความยั่งยืน โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 7 กิจกรรม

2.7 ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

จำแนกเป็น ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความสัมพันธ์ และ ด้านระบบและโครงสร้าง

อภิปรายผล

1. กระบวนการที่พัฒนาขึ้นจากผลการวิจัย พบว่า มีความสอดคล้องกับการผสมผสานกระบวนการ ของแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และการ ศึกษาจากระบบตามกรอบแนวคิด แต่สามารถ ลดทอนขั้นตอนลงเพื่อให้เกิดความกระชับและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติจริงซึ่งสอดคล้องเหมาะสมตามบริบท เป็นไปตามหลักการของการจัดการศึกษาจากระบบ (Office of the Non-Formal and Informal Education, 2021) ทั้งนี้การขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิผลและ สามารถสร้างคุณค่ากับคนทุกช่วงวัยได้ ก็ต่อเมื่อได้ ตระหนักถึงแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ อันได้แก่

การร่วมกันทำความเข้าใจสภาพปัญหา ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมทางอาชีพคือ จุดเริ่มต้นที่สำคัญของกระบวนการ เป็นการทำความเข้าใจปัญหาเพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาอย่าง รอบด้าน สอดคล้องกับ Sternberg (2019) ที่ได้เสนอ ขั้นตอนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่จะต้องเริ่มต้น จากการระบุและทำความเข้าใจปัญหาเสียก่อน โดยการ ที่คนแต่ละช่วงวัยมาร่วมกันทำความเข้าใจสภาพปัญหา บนฐานประสบการณ์ที่แตกต่างย่อมเป็นประโยชน์ ต่อการค้นหาคำตอบ และทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหา เป็นการใช้กระบวนการทาง ปัญญาร่วม (Collective Intelligence) ที่ยิ่งใช้ความ หลากหลายทางมุมมองย่อมหาทางออกหรือข้อสรุป ที่ดีกว่าและรอบด้านมากกว่า (Surowiecki, 2005) นอกจากนั้นการระดมสมองและอภิปรายร่วมกันยัง สร้างการเรียนรู้ระหว่างวัยที่สร้างความเข้าใจ ความ ผูกพัน และการเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น (Sajjasophon, 2019)

การสร้างความรู้เข้าใจร่วมกันด้านค่านิยมทางอาชีพ และการพัฒนาความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกัน โดยใช้ทุนทางชุมชน เป็นการให้คนแต่ละช่วงวัยได้บอกเล่ามุมมองความเชื่อค่านิยมทางอาชีพของตนให้คนกลุ่มวัยอื่น ๆ ได้รับรู้ผ่านการสร้าง สื่อสารอย่างสมานฉันท์ที่ใช้ “สุนทรียสนทนา” เป็นเครื่องมือ ซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้แต่ละฝ่ายสามารถเป็นทั้งผู้ถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมทางอาชีพตลอดจนทำหน้าที่เป็นผู้รับฟัง เพื่อพยายามทำความเข้าใจในค่านิยมหรือมุมมองความคิดทางอาชีพที่มีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้งานวิจัยหลากหลายที่ยืนยันว่า การสื่อสารผ่านสุนทรียสนทนาคือ หัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญา และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคนทุกกลุ่มมากกว่าการสื่อสารแบบธรรมดาทั่วไป อีกทั้งยังสามารถสร้างความผาสุกทางใจให้เกิดขึ้นได้ด้วย (Kreausukon et al., 2023)

การร่วมมือออกแบบแนวทางการสร้างความสำเร็จทางอาชีพร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางความคิด และมุ่งการออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้กลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัยเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีการไตร่ตรองพิจารณาตรงร่วมกันนำไปสู่การสร้างความรู้เข้าใจในบริบทที่แท้จริง และทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดทั้งการเห็นคุณค่า และศักยภาพของคนต่างวัย รวมทั้งเกิดการยอมรับในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยกลไกดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่พัฒนาโดย Kolb (1984) ซึ่งเสนอว่าการสร้างประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีการใคร่ครวญไตร่ตรองสามารถนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและค้นพบความหมายใหม่ร่วมกันของคนต่างวัยได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Morris (2019) ที่สะท้อนว่าการสร้างประสบการณ์ตรงผ่านการปฏิบัติระหว่างคนช่วงวัยต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจทักษะ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

การติดตามผลและสร้างความยั่งยืนเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจระหว่างกันของคนแต่ละช่วงวัย เพราะเป็นขั้นตอนที่กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มจะไปปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งบางครั้งอาจเกิดปัญหา อุปสรรค ที่ต้องการกำลังใจและการเสริมแรง ซึ่งการสนับสนุนระหว่างกันจะทำให้เกิดความมั่นใจ และเชื่อใจต่อกันในการสร้างความสำเร็จทางอาชีพ ซึ่งในปัจจุบันได้มีเทคโนโลยีและสื่อสังคมที่คนทุกกลุ่มวัยสามารถสื่อสารและให้กำลังใจเสริมแรงระหว่างกันได้อย่างทั่วถึงและทันทั่วถึง (Kaplan et al., 2017) ทั้งนี้การได้รับการสนับสนุนจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น และมีพลังในการเผชิญปัญหาสอดคล้องตามทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม โดยคนในครอบครัวคือ ฐานกำลังใจในการสนับสนุนที่ดีที่สุด

ข้อค้นพบสำคัญของความสำเร็จในกระบวนการการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพคือ ความร่วมมือของคนทุกวัย ทำให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพในการร่วมสร้างค่านิยม และได้ใช้พลังเพื่อแสดงคุณค่าร่วมกันสร้างความสำเร็จในการประกอบอาชีพและหากดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็จะเกิดความยั่งยืน เพราะทุกคนสามารถดำรงอยู่ด้วยการมีรายได้ พึ่งพาตนเอง และมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่เก้า

2. คู่มือการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ พัฒนาขึ้นภายหลังจากได้ทดลองใช้กระบวนการแล้ว เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับหน่วยงานและชุมชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยสามารถปรับแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง คู่มือดังกล่าวถูกออกแบบให้สอดคล้องกับหลักการของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่คำนึงถึงความต้องการ และต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยความยืดหยุ่น (UNESCO, 2021) ซึ่งการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้าง

ความหมายใหม่ในอาชีพ เป็นกลไกที่ไม่อาจบังคับให้คนแต่ละกลุ่มต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นจึงต้องอาศัยการสร้าง ความเข้าใจ และความตระหนักที่แท้จริง ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญของการใช้คู่มือคือ ผู้นำไปใช้จะต้องต้องศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะต้องตระหนักเสมอว่า การเรียนรู้ที่พึงจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างวัย โดยที่ผู้จัดมีบทบาทเป็นเพียงผู้สนับสนุนการเรียนรู้เท่านั้น (Sajjasophon, 2019)

สรุปผล

กระบวนการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ ประกอบด้วย

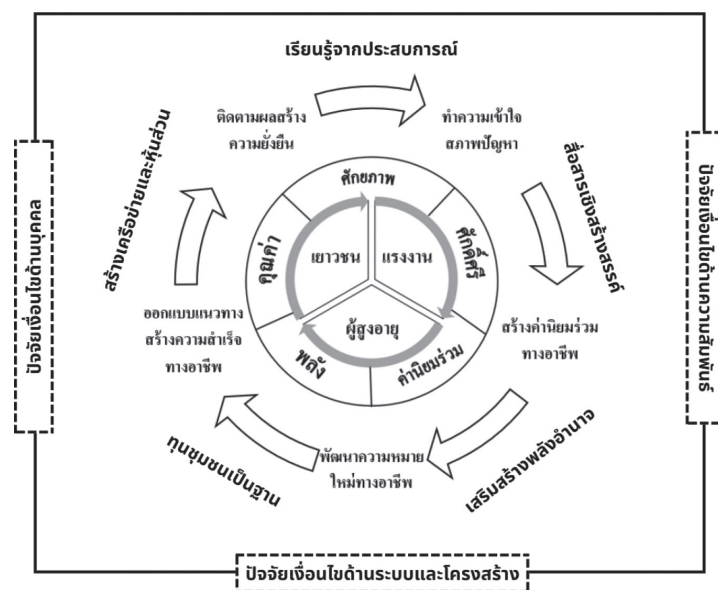
1. ความเชื่อพื้นฐาน ประกอบด้วย การเชื่อในศักยภาพ ความสามารถ และภูมิปัญญาที่แตกต่างกันของคนทุกช่วงวัย การเปิดพื้นที่ให้คนทุกช่วงวัยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะก่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้ คนทุกช่วงวัยมีความเท่าเทียมในคุณค่าและศักดิ์ศรี และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์คือ กลไกการสานความสัมพันธ์ที่ทำให้คนทุกช่วงวัยสามารถสร้างค่านิยมร่วมกันและเกิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการใส่ใจซึ่งกันและกัน

2. แนวคิดสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเสริมพลังอำนาจ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนการเรียนรู้ และการใช้ทุนชุมชนเป็นฐานในการสร้างอาชีพร่วมกัน

3. ขั้นตอนการขับเคลื่อน ประกอบด้วย ขั้นตอน ที่ 1 การทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเข้าใจร่วมกันด้านค่านิยมทางอาชีพ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาความหมายใหม่ทางอาชีพร่วมกัน ขั้นตอนที่ 4 การร่วมมือออกแบบแนวทางการสร้างความสำเร็จทางอาชีพ ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลและสร้างความยั่งยืน

4. ผลลัพธ์การดำเนินงานมุ่งศึกษาในประเด็นสัมพันธภาพระหว่างวัยและค่านิยมทางอาชีพ

5. ปัจจัยและเงื่อนไข มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจเจกบุคคล (ทัศนคติและความเชื่อ แรงจูงใจและการรับรู้คุณค่า ภาวะผู้นำ) ด้านความสัมพันธ์ (ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน พื้นที่และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์) และด้านระบบและโครงสร้าง (การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน กลไกและกระบวนการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและครอบคลุมคนทุกช่วงวัย)



ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุนงบประมาณ และประสานความร่วมมือกับศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดให้เป็นแกนนำในการนำคู่มือไปจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่มีศักยภาพ และเน้นกลุ่มที่มีความพร้อม โดยใช้พื้นที่ภายในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่ไม่เป็นทางการในชุมชน ขับเคลื่อนกลไกความร่วมมือระหว่างวัย ซึ่งสามารถเชิญวิทยากรจากสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ขับเคลื่อนกิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

1.2 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในแต่ละจังหวัด จัดประกวดผลิตภัณฑ์หรือสินค้าชุมชนที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างวัย โดยใช้กระบวนการในการวิจัยเป็นกลไกขับเคลื่อนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ร่วมมือกับเครือข่ายจากหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

1.3 หน่วยงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด ควรร่วมมือกันในการสนับสนุนให้สถานศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียน ได้จัดกิจกรรมที่นำภูมิปัญญา

หรือวัฒนธรรมที่สร้างรายได้มาเป็นฐานการเรียนรู้ร่วมกันของผู้สูงอายุและเด็กเยาวชนคนรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับศักยภาพระหว่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการศึกษารูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของรูปแบบการสร้างสัมพันธภาพระหว่างวัยใช้อาชีพเป็นฐาน

2.2 การเปรียบเทียบผลการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างวัยเพื่อสร้างความหมายใหม่ในอาชีพระหว่างบริบทที่มีความแตกต่างกัน เช่น บริบทเมืองและชนบท บริบทชุมชนเกษตรกรรมและชุมชนอุตสาหกรรม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนจากทุนอุดหนุนวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Fundamental Fund) ปีงบประมาณ 2566 และโครงการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เลขที่รับรอง COA66/014

References

- Alejandro, C., Jesús, G., & Deilis, I. (2017). A systematic review of the effectiveness of intergenerational programs. *Frontiers in Psychology, 8*, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01882>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 891-906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Chen, P., & Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 20*(6), 595-615. <https://doi.org/10.1108/09596110810892182>
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(11), 2268-2294. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>

- Costanza, D., Darrow, J., Yost, A., & Severt, J. (2017). A review of analytical methods used to study generational differences: Strengths and limitations. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 149-165. <https://doi.org/10.1093/workar/wax002>
- Heyman, J., & Gutheil, I. (2008). They touch our hearts: The experiences of shared site intergenerational program participants. *Journal of Intergenerational Relationships*, 6(4), 397-412. <https://doi.org/10.1080/15350770802470726>
- Jurkiewicz, L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55-74. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Kaplan, M., Sánchez, M., & Hoffman, J. (2017). *Intergenerational pathways to a sustainable society*. Springer International Publishing.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kreausukon, P., Pusapanich, P., & Achariyaporn, R. (2023). Relationship between job crafting and work-related psychological well-being of aging employees: Mediated effects of perceived meaningful work and attitude towards ageing. *Panyapiwat Journal*, 15(3), 122-135. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/262689/180424> [in Thai]
- Kulkolkarn, K., Pavasuthipaisit, A., & Nopwinyoowong, S. (2020). *The impact of COVID-19 on employment promotion*. Thammasat University Research and Consultancy Institute. [in Thai]
- Latchem, C. (2018). *Open and distance non-formal education in developing countries*. Springer.
- Law, J., Young, T., Almeida, J., & Ginja, S. (2019). Intergenerational communication-An interdisciplinary mapping review of research between 1996 and 2017. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(3), 287-310. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535349>
- Lounkaew, K., Siriyong, T., Noobankho, N., Duangsao, K., & Maneerat, P. (2022). *Social returns on investment from employment innovation initiatives to enhance community capacity to provide well-being support amidst emerging health-related incidences*. Thammasat University Research and Consultancy Institute. [in Thai]
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2019). *Generational differences in work values: Implications for organizational commitment and retention*. Palgrave Macmillan.
- Ministry of Education. (2006). *Office of the non-formal education commission*. Office of the Non-Formal Education Commission (ONFEC).
- Mongkondaw, O., & Rattana-Ubol, A. (2021). Local wisdom philosophers, the youth and the elderly: A community of hand-weavers of silk and cotton. *Journal of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus*, 33(1), 65-79. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/243384/172071> [in Thai]

- Morris, T. H. (2019). Experiential learning—A systematic review and revision of Kolb’s model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064-1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Sajjasophon, R. (2019). The intergenerational learning activities based on local wisdom: Lesson learned from Baan Huay Sapan Samakkee Community, Kanchanaburi Province. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 12(3), 120-132. [in Thai]
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shannon, E., & Kathy, L. (2023). Shared site intergenerational programs: A national profile. *Journal of Aging & Social Policy*, 35(3), 393-410. <https://doi.org/10.1080/08959420.2021.2024410>
- Smola, K., & Sutton, D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Sternberg, R. J. (2019). *Promoting creative problem solving*. Academic Press.
- Surowiecki, J. (2005). *The wisdom of crowds*. Anchor Books.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Vandervan, K. (2011). *Promoting positive development in early childhood: Building blocks for a successful start*. Springer.



Name and Surname: Choosak Ueangchokchai

Highest Education: Ph.D. (Non-Formal Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Kasetsart University

Field of Expertise: Adult Education, Elderly Education, Community Education, and Lifelong Education



Name and Surname: Pattria Vayachuta

Highest Education: Ph.D. (Non-Formal Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Kasetsart University

Field of Expertise: Non-Formal Education, Lifelong Education, Community Education, and Development of Out-of-School Children



Name and Surname: Dech-Siri Nopas

Highest Education: Ph.D. (Non-Formal Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Kasetsart University

Field of Expertise: Andragogy, Lifelong Learning, Adult Education, Non-Formal Education, and English for International Communication



Name and Surname: Walainart Meepan

Highest Education: Ph.D. (Non-Formal Education), Chulalongkorn University

Affiliation: Kasetsart University

Field of Expertise: Lifelong Learning, Program Development, Self-Directed Learning, and Self-Development