

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็นหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 การฝึกอบรม
- 2.2 ความรู้เกี่ยวกับศิลปะประดิษฐ์
- 2.3 ผู้สูงอายุ
- 2.4 การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุ
- 2.5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม
- 2.6 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม มีนักวิชาการให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ไว้หลายท่านดังนี้

ฐิระ (2538) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ชาญ (2539) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

ประยุทธ์ (2539) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ มีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุนทร (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

วิน (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

สมชาติและอรจริย์ (2550) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ มีทัศนคติที่ถูกต้อง เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานหรือ การประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้การฝึกอบรมแบบ การสาธิตประกอบคำบรรยายและให้ผู้สูงอายุปฏิบัติตามต้นแบบ

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม สมคิด (2544) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม มี 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

2.1.2.1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีแนวคิดใน เรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2.1.2.2 เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความหมาย ขยายความและอธิบายให้คน อื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

2.1.2.3 เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การจักรยาน เป็นต้น

2.1.2.4 เพื่อเปลี่ยนเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคี ในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

วิน (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจมีวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ ข้อเดียว สองข้อ หรือ สามข้อก็ย่อมได้แล้วแต่ความจำเป็นของการฝึกอบรมนั้น ๆ

สรุป จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม คือ การมุ่งพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในงาน การพัฒนา ทักษะให้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญมากขึ้น และการพัฒนาเจตคติให้มีมุมมองความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อ

เพื่อนร่วมงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมสองข้อ คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เกิดทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ และมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรม

2.1.3 หลักสูตรฝึกอบรม

2.1.3.1 ความหมายของหลักสูตร มีความหมายจากนักวิชาการให้ไว้หลายท่านดังนี้

กุลยา (2537) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง สารวิชา และประสบการณ์ที่จัดให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการอบรม

พัฒนา (2541) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของโครงการ ส่วนที่สำคัญของหลักสูตรที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระที่จัดและควรระบุเป็นรายหัวข้อวิชาและระบุกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอนและประเมินผล

ณัฐพันธ์ (2543) กล่าวถึง หลักสูตรฝึกอบรมว่าเป็นการรวบรวมความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สถาบันการศึกษา หรือสถาบันที่สอนจัดทำขึ้น เพื่อถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สรุป หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้หรือกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทั้งนี้โดยมีการจัดเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เพื่อจะเอื้ออำนวยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ๆ และต้องรู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นใคร สิ่งอำนวยความสะดวก ระยะเวลา รวมทั้งผู้สอนด้วย

2.1.3.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ณัฐพันธ์ (2543) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

2.1.3.2.1 วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการจากการสอน วัตถุประสงค์เป็นส่วนที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน โดยกำหนดว่าหลักสูตรในแต่ละระดับ แต่ละกลุ่มวิชา หรือแต่ละรายวิชาต้องการให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านใด โดยมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ต่อไปนี้

ระดับที่ 1 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นความต้องการหรือเป้าหมายรวมของแต่ละหลักสูตรซึ่งจะครอบคลุมวัตถุประสงค์อื่น วัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะกำหนดความต้องการของแต่ละหลักสูตรว่า ต้องการจะให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างไร เมื่อผ่านการอบรมในหลักสูตรนั้นแล้ว

ระดับที่ 2 วัตถุประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือหมวดวิชา เป็นเป้าหมายของกลุ่มวิชาที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างไร หลังผ่านการเรียนรู้ในกลุ่มวิชานั้นแล้ว ปกติกลุ่มวิชาจะประกอบด้วยรายวิชาต่าง ๆ ที่มีเนื้อหา และความ

เชื่อมโยงที่เกื้อกูลกัน ทั้งในการทำความเข้าใจและการนำมาประยุกต์ใช้ เช่น หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร จะประกอบด้วย กลุ่มวิชาการจัดการ การบัญชี การเงิน การตลาด และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ระดับที่ 3 วัตถุประสงค์ของรายวิชา มีจุดมุ่งหมายว่าต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับอะไรจากการศึกษาวิชานั้น ตลอดจนกำหนดแนวทางให้ผู้สอนทราบว่าเขาจะต้องสอนเนื้อหาอะไรในวิชานั้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานกฎหมายแรงงาน และการบริหารความขัดแย้ง ในองค์กร เป็นต้น วัตถุประสงค์รายวิชาเป็นวัตถุประสงค์ที่มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงกว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มวิชาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ระดับที่ 4 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สังเกตและสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมช่วยให้ทั้งผู้บริหาร โครงการฝึกอบรม ผู้สอน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจร่วมกันว่า เมื่อสิ้นสุดการอบรมในโครงการฝึกอบรมหรือแต่ละรายวิชาแล้วผู้เข้ารับการอบรมจะมีพฤติกรรมการแสดงออกอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการอย่างไร และสามารถทำอะไรได้ เช่น เพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ลดความผิดพลาด และลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.1.3.2.2 เนื้อหา (Content) เป็นเครื่องกำหนดขอบเขตและความเข้มข้นของสาระความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะเป็แนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้จัดโครงการฝึกอบรมทราบสาระและความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ในการทำงานรวมทั้งผู้สอนก็จะทราบขอบเขตและแนวทางในการสอนด้วย

2.1.3.2.3 การเรียนการสอน (Instructional activity) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายในการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งกล่าวได้ว่าการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของหลักสูตร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเป็นเสมือนพาหนะที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เข้าถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ปกติวิธีการสอนจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ สื่อการสอน หมายถึง อุปกรณ์ที่ช่วยให้การสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3.2.4 การประเมินผล (Evaluation) การตรวจสอบผลการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขอย่างไร เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของหลักสูตร

สรุป องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือแผนการดำเนินงานของการฝึกอบรมที่จะต้องมีเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นหลักพื้นฐานที่จะใช้ในการสร้างหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่สมบูรณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักสูตรศิลปะประดิษฐ์ จำนวน 8 เรื่อง ประกอบด้วย 1) ตกแต่งถุงผ้าลดโลกร้อน 2) การจัดดอกไม้บูชาพระ 3) การ์ดแทนใจ

4) กระเช้าอวยพร 5) พวงกุญแจจากเศษผ้า 6) โหมบายแขวนรูป 7) การพับผ้าเช็ดหน้า 8) การประดิษฐ์เข็มกลัด

2.1.4 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.1.4.1 การศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรมเพื่อค้นหาสภาพและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมจริงหรือไม่ วิน (2546) กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง วัตถุประสงค์ที่จัดให้มีการฝึกอบรม อาจสำรวจหรือวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล จาก เอกสารต่าง ๆ การสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวชี้โปรแกรมการฝึกอบรมที่พึงประสงค์

2.1.4.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมใดก็ตาม จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต้องมีการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรม ทำให้ทราบถึงปัญหา การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิภาพรรณ (2542) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการกำหนดสิ่งที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลง ว่าต้องการให้เปลี่ยนแปลงในด้านใด อย่างไร เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ตัวอย่างเช่น การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives) เป็นการเขียนบรรยายถึงการกระทำที่ผู้เข้ารับการอบรม จะสามารถแสดงออกมาให้ปรากฏได้หลังจากรับการฝึกอบรมแล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะช่วยทำให้เห็นแนวทางการคัดเลือกเนื้อหาวิชา เทคนิคและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินผล ชูชัย (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ดังนี้

2.1.4.2.1 ต้องเป็นสิ่งที่ผู้เรียนกระทำได้หลังการฝึกอบรมแล้ว หรือเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ ดังนั้นคำที่ควรเขียน เช่น อธิบาย สาธิต ยกตัวอย่าง เขียนคำนวณ แปล ระบุสาเหตุ ประกอบ สร้างค้นหา แก้ไข ออกแบบจับคู่ พรรณนา บรรยาย

2.1.4.2.2 กำหนดเงื่อนไข (Conditions) หรือสถานการณ์ที่ผู้รับการอบรมจะแสดงออก เมื่อรับการอบรมไปแล้ว คำที่ควรเขียนในวัตถุประสงค์ เช่น การจำแนกประเภท เพื่อแก้ไข ปัญหา เพื่อประเมิน เพื่อกำหนดรูปแบบ เพื่อจำแนกแยกแยะ

2.1.4.2.3 เกณฑ์ (Criteria) เป็นมาตรฐาน หรือขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยระบุถึงจำนวนที่ทำได้เวลาที่ควรใช้ในการทำงาน

2.1.4.3 การกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่บรรจุไว้ในหลักสูตร มีการจัดลำดับเนื้อหาช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ตามลำดับก่อนหลัง ช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้สะดวกและเกิดผลการเรียนรู้สูงสุด วิภาพรรณ (2542) กล่าวว่า การกำหนดเนื้อหาวิชา หมายถึง สาระความรู้และประสบการณ์ที่จัดมาให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนซึ่งควรมีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เชื่อถือได้

ทันสมัย ถูกต้องและสอดคล้องกับสภาพการทำงานจริง ชูชัย (2540) กล่าวถึง การจัดลำดับขั้นตอนการเสนอเนื้อหาควรยึดแนวทางดังนี้

2.1.4.3.1 เริ่มด้วยการระบุถึงวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.1.4.3.2 ให้ภาพกว้าง ๆ ของหลักสูตร ก่อนที่จะเจาะลึกลงในรายละเอียด

2.1.4.3.3 จัดลำดับสิ่งที่ย้ายไปสู่สิ่งที่ยากจากความรู้พื้นฐานไปสู่ความรู้ที่

สลับซับซ้อน

2.1.4.3.4 เริ่มจากสิ่งที่เป็นหลักการทั่วไป ไปสู่สิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์เฉพาะ

2.1.4.3.5 คำนึงถึงความจำเป็นก่อนหลังหรือความเป็นเหตุเป็นผลกัน

2.1.4.3.6 ใช้ประสบการณ์ของผู้รับการอบรมให้เป็นประโยชน์เมื่อต้องการเสนอความรู้ใหม่ ควรนำสิ่งใหม่ไปสัมพันธ์เกี่ยวกับความรู้เก่าหรือประสบการณ์เดิม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยเร็ว รวมถึงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1.4.4 การกำหนดวิธีการดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง กำหนดวิธีการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เทคนิคการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (สมชาติและอรจรรย์, 2550)



ภาพที่ 2.1 การกำหนดเทคนิคการฝึกอบรม

ที่มา : สมชาติ และอรจรรย์ (2550)

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดวิธีฝึกอบรม คือ เนื้อหาหรือหัวข้อวิชา เนื้อหาที่เป็นนามธรรม เข้าใจยาก ควรใช้เทคนิคที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น แทนที่จะใช้วิธีบรรยายประสบการณ์เดิมของผู้เข้าร่วม เช่น การศึกษา ประสบการณ์ทำงานหากมีความแตกต่างกัน จะทำให้เรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน จึงต้องเลือกใช้เทคนิคที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจได้ตรงกัน อีกสิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ควรระบุให้ชัดเจนว่าใช้เทคนิคหรือวิชาการฝึกอบรมแบบใด อาจจำแนกได้ดังนี้

2.1.4.4.1 เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้บอกเล่าเนื้อหา บอกแนวคิด หรือให้หลักการต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การศึกษาเฉพาะกรณี ฯลฯ

2.1.4.4.2 เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือกระทำด้วย ได้แก่ การระดมสมอง การทดลองเรียนงาน การสอนแนะ การฝึกปฏิบัติงาน ฯลฯ เทคนิคเหล่านี้ทำให้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจในการฝึกอบรม วิทยากรจะต้องสรุปแนวคิดและหลักการที่ได้จากการทำกิจกรรมในตอนจบกิจกรรมและอภิปรายให้แนวทางที่จะนำไปใช้ในชีวิต

2.1.4.4.3 เทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้อบรมได้แสดงบทบาทต่าง ๆ ได้แก่ สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ฯลฯ เทคนิคการฝึกอบรมจำพวกนี้จะต้องสรุปแนวคิดและหลักการตลอดจนแนวทางที่จะนำไปใช้ด้วยเช่นกัน

2.1.4.5 การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมที่ทำให้ทราบผลโครงการว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้นหรือไม่เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

เครือวัลย์ (2531) ได้เสนอรูปแบบการสร้างหลักสูตรในโครงการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเน้นไปที่รายวิชา กล่าวคือ หลักสูตรในโครงการฝึกอบรมและพัฒนามีองค์ประกอบดังนี้ 1) วิชาที่ทำการฝึกอบรมและพัฒนาแบ่งออกเป็นหมวด ๆ 2) วัตถุประสงค์ของรายวิชา 3) แนวการฝึกอบรมและพัฒนาของแต่ละวิชา 4) เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา 5) ระยะเวลาในการฝึกอบรมและพัฒนา 6) กำหนดการฝึกอบรมและพัฒนา

สรุป การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม คือ การกำหนดสาระสำคัญ วิธีการ และเนื้อหาในการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสิ่งที่จะนำมาช่วยพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เช่น คำนึงถึงปัญหา ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเนื้อหาวิชา วิธีดำเนินการและกิจกรรมการฝึกอบรมที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และมีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีฝึกอบรมแบบการบรรยายประกอบการสาธิตในการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นภาคปฏิบัติสำหรับการประดิษฐ์ชิ้นงานเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุได้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติชิ้นงานตามได้

2.1.5 หลักการฝึกอบรม ในการจัดฝึกอบรมจำเป็นต้องมีหลักการฝึกอบรมที่สามารถยึดเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วไปได้ ดังที่ ภิญโญ (2517) เสนอหลักการในการจัดฝึกอบรมไว้ดังนี้

2.1.5.1 ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรม

2.1.5.2 จัดเนื้อหาวิชาทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือตรงกับที่ได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

2.1.5.3 สร้างสภาพแวดล้อมของการอบรมห้องที่ทำการอบรม ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่อบรมให้น่าสนใจ น่าอยู่ มีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไป หรือสนุกสนานจนเกินไป

2.1.5.4 บำรุงขวัญผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้รับความสะดวกสบายตามสมควร หรือมี เบี้ยเลี้ยงพิเศษระหว่างการฝึกอบรม เพื่อไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนอกสถานที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายปกติของตน

2.1.5.5 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร โดยการ ชุมนุมทางสังคมเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม

2.1.5.6 เลือกหัวข้อการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง โดยทำให้เข้าใจง่าย และเกิดความสนุกในบทเรียน

2.1.5.7 วิทยากรต้องพยายามเน้นให้เห็นหลักการ จุดเด่นของเรื่องและชี้ให้เห็นตัวอย่าง จนผู้เข้ารับการอบรม สามารถมีความคิดรวบยอดของตนเอง

2.1.5.8 จัดให้มีภาคปฏิบัติหรือให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมอภิปรายอย่างทั่วถึง ในทุกเรื่องที่ทำกรอบรม

2.1.5.9 จัดเสียง แสง อุณหภูมิและสภาพสังคมในห้องที่ทำกรอบรมให้อยู่ในสภาพที่ ดีและมีความสะดวกสบายตามสมควร

2.1.5.10 จัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม

2.1.5.11 วิทยากรควรระลึกเสมอว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถเฉพาะตน มี ระดับการศึกษา ประสบการณ์หรือความชำนาญที่ต่างกัน สนใจในเรื่องที่ไม่เหมือนกัน ควรสังเกตและ หาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่ผู้รับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ

2.1.5.12 ค้นหาวิธีสอนที่แปลกใหม่หรือมีอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาเข้าช่วย

2.1.5.13 จัดให้มีการประเมินผลการอบรมเป็นระยะช่วยให้ทราบข้อบกพร่องเพื่อหา หนทางแก้ไข

2.1.5.14 จัดเวลาการฝึกอบรมเป็นคาบหรือชั่วโมงซึ่งไม่ควรเกิน 50 นาที

2.1.5.15 ให้มีการร่วมอภิปรายหรือตอบคำถามให้เป็นกันเอง ควรชมเมื่อมีการทำดีหรือ เสนอแนะในเรื่องที่น่าสนใจ

2.1.5.16 เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มต้องการ

2.1.5.17 บอกแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับข้อมูลที่ตนศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการ ฝึกอบรมค้นคว้าด้วยตนเอง

2.1.6 หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่รวบรวมไว้มีดังนี้ (จกกลนี้, 2542)

2.1.6.1 ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะ รับผิดชอบได้ เคารพตนเองและกำหนดวิถีของตนเอง

2.1.6.2 ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรม

2.1.6.3 ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามาก ๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย

2.1.6.4 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์

2.1.6.5 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่าหากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริงแทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว

2.1.6.6 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน

2.1.6.7 ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก “ความเกี่ยวข้องกัน” ซึ่งหมายถึง ทุกข้อเท็จจริง ทุกแนวคิดและความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้นจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว

2.1.6.8 การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนรู้โดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี

2.1.6.9 ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกายเป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

2.1.6.10 สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้ คือ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอน หรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้ รวมทั้งอาจจะมีรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

2.1.6.11 ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทางและสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

2.1.6.12 ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมี ความพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็ก

2.1.6.13 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้ นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้

2.1.6.14 กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อน ต่อจากนั้นจึงระบุรายละเอียดที่ละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง

2.1.6.15 นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะ ความรู้ เทคนิค ทักษะ และประสบการณ์

2.1.6.16 อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้

2.1.6.17 ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

2.1.7 เทคนิคฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างมากเพราะการอบรม เพื่อเพิ่มพูนสรรพภาพและประสิทธิภาพของบุคคล ในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอันจะทำให้สามารถนำสิ่งที่ฝึกอบรมให้ไปปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งการสร้างภาวะการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประยุต์ และเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมรวมถึงสื่อการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาสาระในหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และความสามารถของผู้เป็นวิทยากรในการเลือกเทคนิคที่จะถ่ายทอด สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งโสตทัศนูปกรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการฝึกอบรม ตลอดจนค่าใช้จ่าย ฯลฯ เป็นต้น

2.1.7.1 ประเภทของเทคนิคในการฝึกอบรม สมคิด (2544) ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมดังนี้

2.1.7.1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟัง เป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่น ๆ ได้ แต่มีจุดด้อยตรงที่ลักษณะของการบรรยายจะเป็นระบบสื่อสารทางเดียว ยิ่งถ้ามีเวลาจำกัดโอกาสที่จะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่บรรยายจะไม่มี ผู้บรรยายไม่สามารถประเมินได้ว่าเมื่อจบการบรรยายแล้วผู้ฟังมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่บรรยายมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดจากการบรรยาย ความสำเร็จของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยาย กล่าวคือ ผู้บรรยายบางคนสามารถบรรยายเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจให้ผู้ฟังเกิดความสนใจเกิดความกระจำเกิดเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ถ้าจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจคิดว่าการบรรยายเป็นสิ่งที่ง่าย สามารถใช้ได้ทุกโอกาส ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วถ้าจะให้การบรรยายเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ มีส่วนที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยายกับการบรรยาย

ข้อดีของการบรรยาย

- 1) การบรรยายเป็นเทคนิคที่ง่ายต่อการใช้ ผู้ที่มีประสบการณ์จะใช้เวลาในการเตรียมตัวน้อยลง
- 2) เนื้อหาสาระที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้เวลาในการอบรมด้วยวิธีอื่น
- 3) สามารถให้การอบรมคนเป็นจำนวนมาก ๆ ในแต่ละครั้ง
- 4) สะดวกและช่วยลดภาระงานด้านการจัดการของฝ่ายฝึกอบรม
- 5) สามารถเน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการอบรม
- 6) การบรรยายนอกจากจะใช้เป็นเทคนิคเฉพาะแล้ว ยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการฝึกเทคนิคอื่น ๆ เช่น การฝึกปฏิบัติงานจริงจำเป็นต้องใช้การบรรยายนำก่อน จึงอาจกล่าวได้ว่า การบรรยายเป็นเทคนิคพื้นฐานของเทคนิคอื่น ๆ

ข้อจำกัด

- 1) ประสิทธิภาพของการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร
 - 2) การบรรยายเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว ถ้าไม่เปิดโอกาสให้มีการซักถาม จะไม่สามารถประเมินได้ว่า ผู้ฟังมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายเพียงใด
 - 3) การบรรยายไม่อาจใช้กับทุกเรื่องได้ เช่น เรื่องที่ต้องการข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติการ
 - 4) ช่วงความสนใจในการฟังของบุคคลแต่ละวัย แต่ละระดับบุคคลในองค์กรมีขีดจำกัด หากใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไปจะไม่เกิดผลตามความมุ่งหมายที่กำหนด
- สรุปการบรรยายที่มีการซักถามเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ความรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับของผู้ที่มีส่วนร่วม การเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะการแก้ปัญหา แต่ไม่เหมาะสมสำหรับความรู้ที่ได้จากการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในแนวทางใหม่

2.1.7.1.2 การอภิปราย (Discussion) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกัน ต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์ และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

ข้อดี

- 1) การอภิปรายช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการฟังของผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการอบรม โดยได้สัมผัสกับแนวคิดและวิธีการพูดของผู้อภิปรายในลักษณะหลากหลาย โดยเฉพาะการพูดได้แข็งในการอภิปรายเป็นคณะ

2) การอภิปรายเป็นคณะช่วยสร้างแนวคิดให้แก่ผู้ฟังในทรศนะที่ต่างกัน ทำให้เกิดความรอบคอบในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ส่วนการอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา ผู้ฟังจะรับความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ทำให้รู้จริง ได้ประโยชน์เต็มที่

3) การอภิปรายเป็นการแสวงหาข้อสรุปและแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้ที่มีความสนใจร่วมกันในลักษณะที่มีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ เพราะความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มาอภิปราย บางเรื่องผู้ฟังรับได้ บางเรื่องต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมซึ่งสามารถทำได้ในช่วงของคาบการอภิปราย (Forumperiod)

4) การอภิปรายทั้งสองแบบสามารถใช้ได้กับคนกลุ่มใหญ่
ข้อจำกัด

1) ผู้ดำเนินการอภิปรายจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการอภิปราย จึงจะสามารถควบคุมการอภิปรายให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และเวลาของการอภิปรายที่กำหนดไว้

2) การพิจารณาเลือกเชิญผู้อภิปรายมีความสำคัญมากหากได้ผู้มีความรู้และประสบการณ์สูงจะทำให้การอภิปรายเกิดผลดีและให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง

3) ผู้ฟังแม้จะมีส่วนร่วมในคาบของการอภิปราย แต่จัดว่ายังมีส่วนร่วมน้อยบางครั้งบรรยากาศไม่ส่งเสริมทำให้ผู้ฟังไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

2.1.7.1.3 การสาธิต (Demonstration) การที่วิทยากรแสดงและลงมือกระทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ชมดูถึงกระบวนการขั้นตอนหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งวิทยากรไม่เพียงแต่บอกหรืออธิบายวิธีการกระทำให้ผู้ฟังและผู้ชมเท่านั้นแต่ยังจะต้องกระทำให้ดูอย่างชัดเจนทุกขั้นตอน ซึ่งจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจมีความเชื่อมั่นยิ่งขึ้น ทั้งต่อตัววิทยากรและเนื้อหาที่เรียนรู้จากการสาธิต (กรมปศุสัตว์ กองฝึกอบรม, 2538)

ข้อดี คือ เกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี ไม่เบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง นอกจากนี้อาภรณ์(2546) กล่าวว่า จุดเด่นของการสาธิต คือ

1) ผู้เรียนสามารถเห็นจริงในงานที่จะทำการฝึกว่ามีขั้นตอนในการทำงานอย่างไรบ้าง

2) ทำให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานที่ไม่สามารถทำให้เข้าใจด้วยวิธีการอื่น ๆ

3) สามารถฝึกใช้ทักษะเบื้องต้นได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ

4) ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากได้เห็นจริง จึงทำให้ไม่เสียเวลาในการบรรยายมากมายให้ผู้เรียนเข้าใจ

ข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริง ๆ และต้องไม่พลาด

ขั้นตอนการดำเนินการสาธิต

1) ขั้นการเตรียม

- 1.1) กำหนดจุดประสงค์ในการสาธิตให้ชัดเจน
- 1.2) จัดลำดับเนื้อหาตามขั้นตอนให้เหมาะสม
- 1.3) เตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งที่จะให้นักเรียนปฏิบัติ

ตลอดจนคำถามที่ใช้ให้รอบคอบ

- 1.4) เตรียมสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบให้พร้อม
- 1.5) กำหนดเวลาในการสาธิตให้พอเหมาะ
- 1.6) กำหนดวิธีการวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน
- 1.7) เตรียมสภาพห้องเรียนให้เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนมองเห็น

การสาธิตได้ทั่วถึง

- 1.8) ทดลองสาธิตเพื่อให้แน่ใจว่าไม่เกิดการติดขัด

2) ขั้นการสาธิต

- 2.1) บอกจุดประสงค์การสาธิตให้ผู้เข้าอบรมทราบ
- 2.2) บอกกิจกรรมที่นักเรียนจะต้องปฏิบัติ เช่น นักเรียนจะต้องจดบันทึก สังเกตกระบวนการ สรุปขั้นตอน ตอบคำถาม เป็นต้น

บันทึก สังเกตกระบวนการ สรุปขั้นตอน ตอบคำถาม เป็นต้น

- 2.3) ดำเนินการสาธิตตามลำดับขั้นตอนที่เตรียมไว้ ประกอบกับ

การอธิบายอย่างชัดเจน

3) ขั้นสรุปประเมินผล

- 3.1) ผู้สอนเป็นผู้สรุปความสำคัญ ขั้นตอนของสิ่งที่สาธิตนั้นด้วยตนเอง

ตนเอง

- 3.2) ให้ผู้เรียนเป็นผู้สรุป เพื่อประเมินว่าผู้เรียนเข้าใจเนื้อเรื่อง

ขั้นตอนการสาธิตมากนักน้อยเพียงใด เช่น ให้ตอบคำถาม ให้เขียนรายงาน ให้แสดงการสาธิตให้ดู ฯลฯ

- 3.3) ผู้สอนอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีความ

เข้าใจเนื้อเรื่อง ขั้นตอนการสาธิตมากนักน้อยเพียงใด เช่น ให้ตอบคำถาม ให้เขียนรายงาน ให้แสดงการสาธิตให้ดู ฯลฯ

- 3.4) ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็น

หลังการสาธิตแล้ว

2.1.7.1.4 การสอน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดย

ปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ วิธีการ คือ หัวหน้างานสอนการทำงาน มีข้อดี คือ เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน ส่วนข้อจำกัด คือ คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

2.1.7.1.5 การระดมสมอง(Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน วิธีการ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเสนอความคิดเห็นแล้วช่วยกันสรุป

2.1.7.1.6 การประชุมกลุ่มย่อย(Buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ วิธีการ คือกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับมอบหมายข้อดีข้อจำกัด

2.1.7.1.7 การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาท ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นภาพชัดเจน ได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษาแนวเดียวกัน ซึ่งต่างจากกรณีศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมอ่านเนื้อหาแล้วต้องจินตนาการและตีความหมายของปัญหาในบางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจไขว้เขวได้ นอกจากนี้หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ พร้อมกันทั้งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยได้ ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อการแก้ปัญหาการแสดงบทบาทสมมติ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเตรียมเรื่อง เนื้อหา และบทบาทของตัวละครไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้แสดงบทบาทจะใช้วิธีอาสาสมัครจากสมาชิกผู้เข้าอบรม เพื่อให้การแสดงบทบาทได้สมจริง และในการแสดงผู้ให้การอบรมเป็นเพียงแต่ให้ข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงได้เข้าใจเนื้อเรื่องและบทบาทของตน ผู้แสดงจะแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกที่ได้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ดูจะได้รับการบอกเล่าเรื่องราวและปัญหาอย่างย่อ ๆ ส่วนรายละเอียดให้สังเกตจากพฤติกรรมของผู้แสดง หลักการแสดงบทบาท ผู้เข้ารับการอบรมจะอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้มาวิเคราะห์ปัญหาจากพฤติกรรมที่แสดงบทบาทสมมติ พร้อมทั้งแสดงแนวทางในการแก้ปัญหาข้อดี

1) การใช้บทบาทสมมติช่วยกระตุ้นให้สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจเรื่องที่อบรม

2) ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติจริง ทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

3) เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองแสดงบทบาทตามแนวคิด และสามารถแสดงบทบาทซ้ำได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและหาข้อสรุปได้

4) เป็นเทคนิคที่สามารถใช้ได้ทั้งในกรณีที่มีการวางแผนล่วงหน้าและไม่ได้วางแผนล่วงหน้า

5) ส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้เข้ารับการอบรม

ข้อจำกัด

1) การใช้เทคนิคนี้ผู้ให้การอบรมอาจมีความยุ่งยากเกี่ยวกับการเตรียมการล่วงหน้า

2) การแสดงบทบาทสมมติต้องใช้เวลามาก ซึ่งมีผลต่อระยะเวลาการฝึกอบรม

3) การหาอาสาสมัคร เพื่อแสดงบทบาทเป็นอุปสรรค เพราะบางคนไม่กล้าแสดงออก

4) ผู้ให้การฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดของสมาชิกที่เข้าอบรมไปสู่ข้อสรุปได้

2.1.7.1.8 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่ วิธีการคือ ทุกคนร่วมกันอภิปรายเสนอความคิด มีข้อดี คือ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี ส่วนข้อจำกัด คือ ที่ปรึกษากลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของผู้อื่นได้เพราะวัยวุฒิหรือคุณวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ถ้าเวลาจำกัดรีบสรุปผลอาจได้ข้อสรุปที่ไม่น่าพอใจ

2.1.7.1.9 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี วิธีการคือ นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ข้อดี คือ เพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและความกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษา

2.1.7.1.10 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) เป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

2) เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาประกอบเป็นแนวทาง

ข้อดี

1) การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน

2) ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม

3) ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

ข้อจำกัด

1) จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม

2) ต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

2.1.7.2 การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม การเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะกับโครงการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมนั้นสามารถช่วยให้เกิดการเรียนและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามวัตถุประสงค์ สถานการณ์และปัจจัยอื่น ๆ ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ดังนี้

2.1.7.2.1 วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม การเลือกเทคนิคการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมว่า ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ หรือทักษะหรือเจตคติ หรือทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน ถ้าต้องการให้เกิดความรู้เฉพาะอย่างยิ่งความรู้ระดับความจำ ความเข้าใจ และมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก อาจจะใช้เทคนิคการบรรยายได้ แต่ถ้าจะต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมจำได้แม่นยำและจำได้นานและเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นนั้น อาจจะต้องใช้กิจกรรม หรือโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการบรรยายด้วย น่าจะเป็นประโยชน์ได้อย่างมากและน่าจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้ประสาทสัมผัสทุกด้านซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

2.1.7.2.2 ต้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระในหลักสูตร เพราะเนื้อหาสาระนั้นจะต้องมีความง่ายพอเหมาะกับความรู้ความสามารถและต้องมีความต่อเนื่องกับพื้นฐานเดิมของผู้เข้า

รับการฝึกอบรมอีกด้วย โดยปกติแล้วเพื่อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมแล้วมักจะแบ่งเนื้อหาออกได้เป็นเนื้อหาประเภทข้อเท็จจริง ความรู้ทั่วไป แนวคิดและหลักการการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งในทำนองเดียวกันก็ไม่อาจแยกเนื้อหาสาระของวิชาใดวิชาหนึ่งออกจากกิจกรรมวิธีการหรือเทคนิคการฝึกอบรมได้แต่อย่างใด

2.1.7.2.3 ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงผู้รับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ อันได้แก่ ระดับของความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา อายุ เพศ และจำนวนผู้รับการฝึกอบรมด้วย ผู้รับการอบรมที่มีระดับความสามารถและความฉลาดสูงมาก ๆ ชอบที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตยและเป็นกันเองมาก แต่มุ่งที่จะเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มน้อยและเน้นการเรียนรู้ตามลำพังมากกว่า จึงเห็นได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำมาใช้นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีความฉลาดมากมีอิสระภาพที่จะเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การฝึกอบรมนั้น ๆ ก็ต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลเหล่านี้ได้เรียนรู้ตามลำพังให้มากกว่าผู้มีความสามารถและความเฉลียวฉลาดไม่ค่อยมากนัก เป็นต้น ผู้รับการฝึกอบรมที่มีความสามารถและมีความฉลาดพอสมควรนั้น ก่อนข้างจะได้รับผลประโยชน์และเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตยหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น การฝึกอบรมควรจะเป็นประสบการณ์ที่น่ารื่นรมย์และมีเสรีภาพส่วนผู้รับการฝึกอบรมที่มีความรู้ความสามารถและความเฉลียวฉลาดน้อย ชอบที่จะเรียนรู้และเรียนรู้ได้ดีโดยการใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่ครูหรือวิทยากรเป็นศูนย์กลางมากกว่าวิธีการเรียนรู้อื่น ๆ นอกจากด้านความรู้ความสามารถและความเฉลียวฉลาดของผู้รับการฝึกอบรมแล้วต้องคำนึงถึงระดับการศึกษาหรือประสบการณ์เดิมของเขาด้วย กล่าวคือ เทคนิคที่ใช้ต้องไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากเกินไปจนเกินแก่การทำทำความเข้าใจ ให้แก่ผู้รับการอบรมที่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก และหากใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ง่ายเกินไปกับผู้รับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้แต่อย่างใด ในทำนองเดียวกันอายุหรือวัยของผู้รับการฝึกอบรมก็มีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพราะธรรมชาติของการเรียนรู้ของเด็กแตกต่างจากธรรมชาติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการ กิจกรรม โสตทัศนูปกรณ์ และเทคนิคการฝึกอบรมก็จะต้องแตกต่างกันไปด้วย ในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมนั้นจะต้องให้สอดคล้องกับความแตกต่างดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่จะรู้ถึงเหตุผลที่ว่าทำไมจะต้องเรียนรู้ การมีความเข้าใจในตนเองบทบาทของประสบการณ์ ความรู้เพื่อจะเรียนรู้ แนวโน้มของการเรียนรู้และรวมถึงแรงจูงใจที่จะต้องการเรียนรู้อีกด้วย

2.1.7.2.4 ต้องคำนึงถึงจำนวนผู้รับการฝึกอบรมสำหรับจำนวนผู้รับการฝึกอบรมก็มีความสำคัญต่อการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมถ้าจำนวนคนมีมากคงจะต้องใช้เทคนิคประเภทบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ เพราะคงจะไม่สามารถใช้เทคนิคการฝึกอบรมประเภทที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้กระทำหรือเรียนรู้โดยอาศัยกระบวนการกลุ่มแต่อย่างใด

2.1.7.2.5 ความรู้ความสามารถของวิทยากร เพราะถ้าวิทยากรขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคนิคการฝึกอบรมบางประเภท จะส่งผลให้การฝึกอบรมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งอรพรรณ (2537) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิทยากรที่ดี ไว้ดังนี้

1) วิทยากรควรมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาวิชาที่บรรยายเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2) วิทยากรควรมีประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถนำเสนอประสบการณ์ดังกล่าว เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถพิเศษในการนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ให้น่าสนใจ น่าติดตาม เช่น มีความสามารถในการเล่าเรื่อง มีความสามารถในการวาดภาพประกอบการบรรยาย หรือการว่ากลอนสดในเรื่องที่บรรยาย เป็นต้น

4) วิทยากรที่ดีต้องมีความสามารถในการใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย ซึ่งจะช่วยให้เรื่องราวที่น่าสนใจ จดจำได้นาน และช่วยให้เรื่องยาก ๆ เข้าใจได้ง่ายขึ้น

5) วิทยากรควรมีจิตวิทยาในการฝึกอบรม คือ มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเข้าใจพฤติกรรมกลุ่ม

6) วิทยากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส จึงจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกสบายใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ

7) วิทยากรควรเป็นคนใจกว้างและมีเหตุผล ในการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรกระทำโดยให้เกียรติและจริงใจ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบสาธิตประกอบการบรรยายในการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นภาคปฏิบัติเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทักษะการปฏิบัติงาน

สรุป การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ เปลี่ยนแปลงเจตคติ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เกิดทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ และมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วนำมากำหนดวัตถุประสงค์ สร้างหลักสูตรฝึกอบรม สร้างเครื่องมือการประเมินผล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดำเนินการฝึกอบรม จากนั้นทำการประเมินผลว่าการฝึกอบรมนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใดจากการฝึกอบรม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับศิลปะประดิษฐ์

2.2.1 ความหมายของศิลปะประดิษฐ์ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง พบว่า คำว่า ศิลปะประดิษฐ์ มีการเขียนกันอยู่ 2 ประเภท คือ “ศิลปะประดิษฐ์” กับ “ศิลปประดิษฐ์” แต่สำหรับงานวิจัยเล่มนี้ ขอใช้การเขียน “ศิลปะประดิษฐ์” เนื่องจากเอกสารที่ใช้อ้างอิงสำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นการเขียนแบบ “ศิลปะประดิษฐ์” ทั้งนี้เพื่อเป็นการเข้าใจความหมายที่ตรงกัน

วรรณรัตน์ (2524) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์ คือ งานศิลปะชนิดหนึ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นด้วยความประณีตบรรจง มีความละเอียดอ่อนทางด้านฝีมือมาก และในขณะเดียวกันในความประณีตละเอียดอ่อนนั้นก็มีความค่าทางความสวยงามผสมอยู่ด้วย ลักษณะอันเด่นชัดของงานประเภทศิลปะประดิษฐ์ คือ เป็นผลงานที่สร้างสรรค์ด้วยมือเป็นงานที่ใช้ความพากเพียรละเอียดลออมากกว่าเครื่องจักร ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์นี้ในอเมริกาและยุโรปเป็นที่ยกย่องเชิดชูมาก เพราะถือกันว่าเป็นผลงานที่สร้างขึ้นด้วยมือและเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ทำอย่างแท้จริง

ชัยณรงค์ (2532) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์เป็นกิจกรรมทางศิลปะที่ครอบคลุมกว้างขวางมาก บางครั้งยากที่จะชื่อออกมาได้ว่าแตกต่างจากกิจกรรมการระบายสีและการพิมพ์อย่างไร

วิรุณ (2539) กล่าวว่า งานศิลปะประดิษฐ์ หมายถึง กิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้สึคนึกคิดและจินตนาการประดิษฐ์คิดค้นศิลปะในรูปแบบต่าง ๆ ประดิษฐ์คิดค้นทั้งในแง่รูปทรง สี วิธีการ และเนื้อหาต่าง ๆ ให้ปรากฏขึ้นเป็นการส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ให้สวยงามน่าสนใจและมีผลไปสู่การใช้ประโยชน์ในโอกาสต่าง ๆ ด้วย

วิรุณ และคณะ (2544) กล่าวถึง กิจกรรมศิลปะประดิษฐ์ไว้ว่ากิจกรรมการประดิษฐ์วัสดุเป็นทัศนศิลป์สมัยใหม่นิยมใช้วัตถุจริง ต่อประกอบเข้าด้วยกันสร้างสรรค์เป็นงานศิลปะวัตถุหรือวัสดุต่าง ๆ ที่คุ้นเคยจะช่วยให้เราสื่อสารความรู้สึคนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับวัตถุเหล่านั้นได้ดี การประดิษฐ์วัสดุเป็นการสร้างสรรค์รูปทรงและวัตถุหรือวัสดุต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ต้องใช้จินตนาการถึงรูปทรงที่จะสร้างสรรค์และต้องเลือกสรรสิ่งต่าง ๆ มาต่อประกอบเข้าด้วยกัน หรือตัดตกแต่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ให้สอดคล้องกับจินตนาการที่คาดหวัง

รฤกชาติ (2553) กล่าวว่า ศิลปะประดิษฐ์ ทำขึ้นเพื่อความสวยงาม สร้างความสุขใจแก่ผู้ประดิษฐ์และผู้พบเห็นเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างสมาธิ ปัญญา ส่งเสริมความคิดเชิงประหยัด และรู้คุณค่าของวัสดุ โดยการนำของใช้แล้วและเศษวัสดุมาดัดแปลงสร้างสรรค์เป็นผลงานที่มีคุณค่าและประโยชน์ใช้สอย

สรุป งานศิลปะประดิษฐ์เป็นงานศิลปะที่สร้างสรรค์ด้วยมือเป็นหลักและใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อประดิษฐ์ผลงานออกมาให้มีความสวยงาม เหมาะสมกับการนำไปใช้สอย เช่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์จากเศษวัสดุธรรมชาติหรือวัสดุเหลือใช้

2.2.2 ลักษณะของงานศิลปะประดิษฐ์ ในปัจจุบันงานศิลปะประดิษฐ์มีการแบ่งลักษณะตามงานประดิษฐ์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (จรรยา, 2553)

2.2.2.1 งานประดิษฐ์ทั่วไป เป็นงานประดิษฐ์ที่ไม่มีความเป็นมาจากบรรพบุรุษหรือท้องถิ่น กล่าวคือ เป็นงานประดิษฐ์ที่บุคคลทั่วไปสามารถเรียนรู้และนำไปประดิษฐ์ได้โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เช่น ดอกไม้จากวัสดุเหลือใช้ หมวก ตุ๊กตา เครื่องเล่นต่าง ๆ และกรอบรูป เป็นต้น

2.2.2.2 งานประดิษฐ์ที่เป็นเอกลักษณ์ไทยเป็นงานประดิษฐ์ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษหรือเป็นงานประดิษฐ์ที่มีเฉพาะในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยส่วนมากจะเป็นการสืบทอดจากผู้ใหญ่ในครอบครัวมาสู่ลูกหลาน งานประดิษฐ์หลายอย่างทำขึ้นเพื่องานประเพณีทางศาสนา เช่น พานพุ่ม มาลัย เครื่องแขวน บายศรี และบางอย่างก็ทำขึ้นเพื่อความสวยงาม สนุกสนาน ภายในครอบครัว เช่น วาวไทย รถลาก ตุ๊กตา เป็นต้น

2.2.3 ประเภทของศิลปะประดิษฐ์ งานศิลปะประดิษฐ์เป็นชิ้นงานที่ผลิตขึ้นเพื่อนำไปใช้สอยให้เกิดประโยชน์โดยมีความประณีตสวยงาม เช่น เพื่อเป็นเครื่องใช้ ของเล่น เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี แล้วยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และเพิ่มรายได้ ซึ่งงานศิลปะประดิษฐ์แต่เดิมกับในปัจจุบันมีการแบ่งประเภทไว้แตกต่างกันดังนี้

2.2.3.1 การแบ่งประเภทงานศิลปะประดิษฐ์แต่เดิม ซึ่งวรรณรัตน์ (2524) ได้แบ่งประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.2.3.1.1 งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อประโยชน์ใช้สอย เช่น การนำวัสดุเหลือใช้หรือวัสดุชนิดต่าง ๆ มาประดิษฐ์เป็นสิ่งของเครื่องใช้ประจำวัน ตัวอย่างเช่น การทำผ้าคลุมเตียงจากเศษผ้าสีต่าง ๆ โดยนำมาเย็บปะติดต่อกันหรือนำเศษผ้ามาเย็บเป็นกระเป๋าผ้า ปักประดิษฐ์บนเศษผ้าแต่ละชิ้นอย่างละเอียดลออ มีสีที่สวยงาม มีความประณีตในการปักกลดลาย มีผ้าลูกไม้ระบายขอบริมอย่างสวยงามเป็นชั้น ๆ มีความสวยงามสะดุดตาน่าใช้สอย



ภาพที่ 2.2 กระเป๋าผ้า (งานศิลปะประดิษฐ์เพื่อประโยชน์ใช้สอย)

ที่มา : กิริติญา (2553)



ภาพที่ 2.3 ผ้าคลุมเตียงจากเศษผ้า (งานศิลปะประดิษฐ์เพื่อประโยชน์ใช้สอย)

ที่มา : Martha (2010)

2.2.3.1.2 งานศิลปะประดิษฐ์ประเภททำขึ้นเพื่อความสวยงาม อาจจะมีผลของประโยชน์ใช้สอยมาผสมผสานอยู่บ้างแต่คุณค่าทางประโยชน์ใช้สอยน้อย มีคุณค่าทางสายตาและความรู้สึกโดยตรง เช่น ภาพผนังที่ประดิษฐ์จากเศษวัสดุต่าง ๆ ภาพผนังที่ทำจากเปลือกไม้ กิ่งไม้ ใบไม้แห้ง นำมาประดิษฐ์ให้เป็นรูปร่างเรื่องราว มีความสวยงามและวิธีการประดิษฐ์ที่ละเอียดลออ คุณประโยชน์ คือ สำหรับตกแต่งผนังห้องเพื่อความสวยงามสบายตาต่อผู้พบเห็น เป็นต้น



ภาพที่ 2.4 ภาพตกแต่งฝาผนัง (งานประดิษฐ์เพื่อตกแต่ง)

ที่มา : Martha (2010)

2.2.3.2 การแบ่งงานศิลปะประดิษฐ์ในปัจจุบัน ซึ่งจรรยา (2553) กล่าวว่า งานศิลปะประดิษฐ์สามารถนำมาใช้สอยในโอกาสต่าง ๆ ได้มากมาย ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับเนื้อหาเป็นงานประดิษฐ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.2.3.2.1 ประเภทเครื่องเล่น งานประดิษฐ์เครื่องเล่นส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ และฝึกฝนจากผู้ใหญ่มาสู่ลูกหลานในบ้าน และมีการเผยแพร่กระจายจากเพื่อนมาสู่เพื่อน เช่น การประดิษฐ์ตุ๊กตา วาว และรถลาก เป็นต้น

2.2.3.2.2 ประเภทเครื่องใช้ งานประดิษฐ์เครื่องใช้เป็นชิ้นงานที่ทำขึ้นเพื่อความ สะดวกสบาย และเป็นเครื่องทุนแรงในการดำเนินชีวิต หรือประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน เช่น แจกัน ตะกร้า กระด้ง กระจาด และเข่ง เป็นต้น

2.2.3.2.3 ประเภทเครื่องตกแต่ง งานประดิษฐ์เครื่องตกแต่ง ทำขึ้นเพื่อความ สวยงามและเป็นสิ่งประดิษฐ์ให้กับบ้านเรือน นอกจากนี้บางชิ้นงานสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใน ด้านการใช้สอยได้ เช่น กรอบรูป โคมไฟ ภาวนาด งานแกะสลัก และดอกไม้ เป็นต้น

2.2.3.2.4 ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี งานประดิษฐ์เครื่องใช้ในงานพิธี ทำขึ้น เพื่อใช้ในพิธีทางศาสนาในช่วงโอกาสต่าง ๆ และงานประเพณี เช่น งานลอยกระทง งานวันเข้าพรรษา งานวันออกพรรษา และงานศพ เป็นต้น งานประดิษฐ์ในงานพิธี เช่น พานพุ่ม มาลัย เครื่องแขวน บายศรี การจัดดอกไม้ในงานศพ เป็นต้น

2.2.4 วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ การประดิษฐ์ชิ้นงานที่มีคุณภาพ จำเป็นต้อง เลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม และถูกต้อง การรู้จักใช้และดูแลรักษาอุปกรณ์ในงานประดิษฐ์ทำ ให้เกิดความปลอดภัย ประหยัดและรักษาสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้ (จรรยา, 2553)

2.2.4.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ประเภทของเล่น ได้แก่ กระดาษแข็ง กระดาษ ลูกฟูก กระดาษโปสเตอร์ กระดาษปกนิตยสาร ไม้ เชือก ลวด สี กาว ขวดพลาสติก ขวดแก้ว ก่อ่ง กระดาษ ก่อ่งพลาสติก เศษผ้า และกระป๋อง วัสดุเหล่านี้สามารถนำมาประดิษฐ์เป็นของเล่นต่าง ๆ ได้ มากมาย ซึ่งมีทั้งที่ชนิดที่เล่นได้ชั่วคราว และชนิดคงทนถาวร บางชนิดสามารถทำให้เกิดความ เพลิดเพลิน และให้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ได้

2.2.4.1.1 คุณสมบัติของวัสดุ ได้แก่ ความทนทานต่อน้ำ ทนต่อการฉีกขาด ความยืดหยุ่น ความนุ่ม แข็ง ความหยาบ เรียบ ความมันวาว ด้าน ซึ่งขึ้นกับชนิดของวัสดุ

2.2.4.1.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ ได้แก่ มีด กรรไกร คีม เลื่อย เข็ม ค้าย แปรงทาสี ตะปู ค้อน ซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของเครื่องเล่น และวัสดุที่ใช้ในการทำ การเลือกใช้และบำรุงรักษา อุปกรณ์นั้นต้องยึดหลักดังนี้ 1) ควรใช้ให้ถูกประเภทของวัสดุอุปกรณ์ 2) ควรใช้อย่างระมัดระวังและ รู้จักวิธีการใช้ 3) ควรใช้แล้วเก็บไว้ที่เดิม 4) ควรซ่อมแซมเมื่ออุปกรณ์ชำรุด

2.2.4.2 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ ได้แก่ หวาย ไม้ไผ่ ไม้ เชือก ลวด ปูนปลาสเตอร์ กระดาษแข็ง ผ้า พลาสติก สี กาว เชลเล็ก แล็กเกอร์ วัสดุเหล่านี้สามารถนำมา ประดิษฐ์เป็นของใช้ได้มากมาย เช่น ตะกร้าหวี ตะกร้าผลไม้ กระจาด กระด้ง ไม้แขวนเสื้อ แจกันที่คั่น หนังสือ

2.2.4.2.1 คุณสมบัติของวัสดุ ได้แก่ ความแข็งแรง ทนทาน ความสวยงาม ลวดลาย ความอ่อนนุ่ม ความเหนียว

2.2.4.2.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ ได้แก่ มีด กรรไกร คีม เลื่อย และ อุปกรณ์ที่ใช้เฉพาะงาน ได้แก่ เลื่อยตัดไม้ เหล็กหมาด มีดโต้ เหล็กกดลาย มีดขุดผิว เหล็กนำหวาย มีด จักดอก คีม มีดลบเหลี่ยม คุญแจเลื่อน มีดเหลา และคาลิเปอร์ การเลือกใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ต้องมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้นเพราะวัสดุ มีความเหนียว ความแข็งและคม อาจเกิดอันตรายได้ จึง ต้องทำความรู้จัก และศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้องลงมือใช้ และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและ การดูแลรักษาด้วย

2.2.4.3 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ประเภทของประดับตกแต่ง ได้แก่ ผ้าชนิด ต่าง ๆ เยื่อใบบัว ไม้ ไม้ไผ่ หวาย เปลือกหอย แก้ว สี กระดาษ เซลล์เล็ก แล็กเกอร์และลวด วัสดุเหล่านี้ สามารถนำมาประดิษฐ์เป็นของประดับตกแต่งได้มากมาย เช่น โคมไฟ กรอบรูป ภาพวาด ภาพประดิษฐ์ งานแกะสลัก งานประดิษฐ์ดอกไม้ โมบาย

2.2.4.3.1 คุณสมบัติของวัสดุ ได้แก่ ความแข็งแรง ทนทาน ยืดหยุ่นอ่อนไหว มันวาว ซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของวัสดุ

2.2.4.3.2 อุปกรณ์ที่ใช้ ต้องเหมาะสมกับชนิดของวัสดุที่นำมาประดิษฐ์ เช่น โคมไฟจากกะลามะพร้าว จะต้องมีเลื่อยฉลุ ที่เจาะ เครื่องขัดมัน มีด และแปรงทาสี การเลือกใช้และ บำรุงรักษาอุปกรณ์ ต้องให้เหมาะกับชนิดของงาน ชนิดของแบบและวัสดุ ต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง และดูแลรักษาเครื่องมืออย่างสม่ำเสมอ

2.2.4.4 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ประเภทเครื่องนุ่งห่ม ได้แก่ ผ้า เชือก ลูกปัด พลอยสี ด้ายไหมปัก ไหมพรม สี เทียน สารเคมีต่าง ๆ จักร กรรไกร และสายวัด วัสดุเหล่านี้สามารถ นำมาประดิษฐ์เป็นเครื่องนุ่งห่มต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น ปลอกหมอน หมอนอิง ผ้าปูโต๊ะ ผ้าห่ม ผ้าคลุม เติง กระเป๋า หมวก ผ้าพันคอ ผ้าโพกหัว เข็มขัด สร้อยคอ สร้อยข้อมือและกำไล

2.2.4.4.1 คุณสมบัติของวัสดุ ได้แก่ ความสวยงาม ทนทาน ความสดใส มันวาว ความนุ่มหนา ความโปร่งบาง เบา เย็นสบาย ความเป็นประกาย

2.2.4.4.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ ประเภทนี้ ได้แก่ จักรเย็บจักรปัก เข็ม เย็บ เข็มปัก สะติง กรรไกร เครื่องเจาะรู คีมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ทำปลอกหมอน ได้แก่ จักรเย็บจักร ปัก กรรไกร เตารีด ดินสอ สะติง เข็มถัก การเลือกใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ ต้องใช้อุปกรณ์ด้วยความ ระมัดระวัง และดูแลรักษาอย่างสม่ำเสมอ ใช้แล้วเก็บให้เป็นที่เป็นทางและตรวจสอบจำนวนให้ครบถ้วน เพราะอาจหลงลืมติดไปกับชิ้นงานทำให้เกิดอันตรายกับผู้ใช้หรือผู้ใช้งานได้

2.2.4.5 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประดิษฐ์ประเภทเครื่องใช้ในงานพิธี ได้แก่ ดอกไม้ ใบไม้ ทั้งสดและแห้ง ด้าย เข็มเย็บ เข็มร้อย ริบบิ้น พาน ไม้ไผ่ ผ้า ลวด เชือก โคม เทปขาว และ

หอยกกล้วย วัสดุเหล่านี้สามารถนำมาประดิษฐ์เป็นเครื่องใช้ในงานพิธี เช่น พวงมาลัยบัวสาว มาลัยแบน มาลัยคຸ້ມ มาลัยตัวสัตว์ พานพຸ້ມ เครื่องแขวน บายศรี

2.2.5 ความสำคัญและประโยชน์ของงานศิลปะประดิษฐ์ งานศิลปะประดิษฐ์เป็นชิ้นงานที่ผลิตเพื่อนำไปใช้สอยให้เกิดประโยชน์โดยมีความประณีตสวยงาม เช่น เพื่อเป็นเครื่องใช้ ของเล่น เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี นอกจากนี้ได้ชิ้นงานแล้วยังทำให้เกิดความสบายใจ มีสมาธิ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มรายได้ ซึ่งจรรยา (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของงานศิลปะประดิษฐ์ไว้ดังนี้

2.2.5.1 ฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้มีรูปร่างแปลกใหม่และพัฒนาประดิษฐ์เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2.2.5.2 งานประดิษฐ์ใช้วัสดุต่าง ๆ ที่นำมาประกอบกันเป็นชิ้นงาน สามารถที่ใช้วัสดุอย่างอื่นทดแทนกันได้ และสามารถนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

2.2.5.3 ฝึกให้รู้จักการวางแผนทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการสร้างระเบียบวินัยให้รู้จักการทำงาน และมีนิสัยรักการทำงานในด้านงานประดิษฐ์

2.2.5.4 ให้ผู้ประดิษฐ์ได้รู้จักใช้และดูแลรักษาเครื่องมือในงานศิลปะประดิษฐ์ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับประเภทของงานศิลปะประดิษฐ์

2.2.5.5 ฝึกใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิและมีความสุขในการสร้างสรรค์ชิ้นงานศิลปะประดิษฐ์ของตนเอง

2.2.5.6 ฝึกให้ผู้ประดิษฐ์รู้จักการประหยัด สามารถนำสิ่งของที่เหลือใช้มาทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนมากนัก

2.2.5.7 เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีการสืบทอดและพัฒนาต่อไปจากภูมิปัญญาเดิมสู่การเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและเป็นผลงานของคนไทย

2.2.5.8 สามารถเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประดิษฐ์โดยการนำออกไปจำหน่ายในโอกาสต่าง ๆ และสร้างเป็นอาชีพในอนาคตได้

2.2.5.9 เกิดความภาคภูมิใจในชิ้นงานของตนเอง ทำให้บุคคลยินยอมรับความสามารถของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

2.2.6 ความคิดสร้างสรรค์และงานศิลปะประดิษฐ์

2.2.6.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ เกรียงศักดิ์ (2554) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creative thinking) เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.2.6.2 ประเภทของความคิดสร้างสรรค์ นัตรชัย (2552) ได้แบ่งความคิดสร้างสรรค์ออกเป็น 3 ประเภท

2.2.6.2.1 ความคิดสร้างสรรค์ทางความคิด (Creative in Thinking) หมายถึง การคิดแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางาน หรือการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้า รู้จักการศึกษวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา เพื่อนำมาวางแผนงานต่อไป เช่น การประชุมสัมมนาระดมสมองในการพัฒนางาน

2.2.6.2.2 ความคิดสร้างสรรค์ทางความงาม (Creative in Beauty) หมายถึง การสร้างสรรค์ความงามที่แปลกใหม่ให้ดึงดูดและมีคุณค่ายิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความคิดสร้างสรรค์ในทางปฏิบัติ เช่น การสร้างสร้อยงานศิลปะ การออกแบบสีส้นและลวดลายเสื้อผ้า การตกแต่งห้องเรียน บ้าน สำนักงาน ให้มีความงามและแปลกใหม่ เป็นต้น

2.2.6.2.3 ความคิดสร้างสรรค์ทางประโยชน์ใช้สอย (Creative in Function) ความคิดสร้างสรรค์ทางประโยชน์ใช้สอย หมายถึง การสร้างสรรค์ดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่าทางประโยชน์ใช้สอย เช่น งานสิ่งประดิษฐ์ งานศิลปะที่นำวัสดุต่าง ๆ มาผลิตขึ้นให้เกิดประโยชน์ใช้สอย

ศิลปะประดิษฐ์ หากสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ทั้งสามลักษณะมารวมเข้าไว้ในงานชิ้นเดียวกันได้ งานชิ้นนั้นจะเป็นงานที่มีความสมบูรณ์ที่สุด และจัดได้ว่าเป็นงานที่มีคุณค่าอย่างพร้อมมูล และในขณะเดียวกันผู้สร้างอาจจะมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ไปทางใดทางหนึ่งได้เช่นกัน

ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างงานทุกประเภท รวมทั้งศิลปะประดิษฐ์ด้วย เพราะผู้สร้างงานนอกจากต้องการความแปลกใหม่ในรูปแบบแล้ว ยังต้องการด้านคุณค่าที่มีความงามและประโยชน์ใช้สอยร่วมกัน เพราะงานศิลปะประดิษฐ์ในปัจจุบัน หากจะมุ่งเฉพาะที่ความสวยงามอย่างเดียวแล้วจะไม่สัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจ



ภาพที่ 2.5 ผลงานของความคิดสร้างสรรค์ทางด้านความงามและประโยชน์ใช้สอยร่วมกัน

ที่มา : Martha (2010)

2.2.7 การออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์

2.2.7.1 ความหมายของการออกแบบ มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

วัชรพงศ์ (2552) กล่าวว่า การออกแบบ หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่มนุษย์ใช้จินตนาการ ความนึกคิด กำหนดโครงสร้างด้วยการจัดองค์ประกอบของการออกแบบ แล้วจึงถ่ายทอดออกมาเป็นรูปแบบที่สัมพันธ์กับประโยชน์ใช้สอย โดยนักออกแบบจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามกระบวนการสร้างสรรค์นั้น

อุดมศักดิ์ (2550) กล่าวว่า การออกแบบ หมายถึง การรวบรวมหรือการจัดองค์ประกอบทั้งที่เป็น 2 มิติ และ 3 มิติ เข้าด้วยกันอย่างมีหลักเกณฑ์ การนำองค์ประกอบของการออกแบบมาจัดรวมกันนั้น ผู้ออกแบบจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยและความงามอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการออกแบบ การออกแบบเป็นศิลปะของมนุษย์เนื่องจากการสร้างค่านิยมทางความงาม และสนองคุณประโยชน์ทางกายภาพให้แก่มนุษย์

จรรยา (2553) กล่าวว่า การออกแบบ คือ การใช้ความรู้ ความคิดในการกำหนดรูปแบบของงานประดิษฐ์ก่อนจะลงมือประดิษฐ์โดยร่างรูปแบบของงานพร้อมกำหนดวัสดุที่ต้องใช้ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจลักษณะของงานที่จะทำ สามารถจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และประมาณการค่าใช้จ่ายในการประดิษฐ์ได้

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การออกแบบ หมายถึง กระบวนการที่สนองความต้องการด้านคุณค่าทางจิตใจ และคุณประโยชน์ทางกายภาพให้แก่มนุษย์โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดียิ่งขึ้น

2.2.7.2 พื้นฐานสำคัญในการออกแบบ (จรรยา, 2553)

2.2.7.2.1 เส้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเชื่อมต่อจุดให้เคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการจนก่อให้เกิดรูปร่าง รูปทรง สัดส่วน พื้นที่ บริเวณและความรู้สึกที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการออกแบบการคำนึงถึงลักษณะของเส้น

2.2.7.2.2 รูปร่างเป็นส่วนที่แสดงถึงเส้นรอบนอกของรูปแบบชิ้นงาน ซึ่งเป็นลักษณะ 2 มิติ สื่อความหมายถึงความกว้างและความยาวไม่มีความหนา เกิดจากเส้นรอบนอกที่แสดงพื้นที่ขอบเขตของรูปต่าง ๆ เช่น รูปสี่เหลี่ยม รูปวงกลม หรือรูปอิสระที่แสดงเนื้อที่ของผิวมากกว่าแสดงปริมาตรหรือมวล

2.2.7.2.3 รูปทรง คือ ลักษณะของวัตถุที่มองเห็นเป็นรูป 3 มิติ นอกจากแสดง ความกว้าง ความยาวแล้วยังมีความหนา ลึกและความหนานูน เช่น รูปทรงกลม ทรงสามเหลี่ยม ทรงกระบอก เป็นต้น

2.2.7.2.4 ขนาดและสัดส่วน เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเพราะขนาดของชิ้นงานที่ส่งผลถึงประโยชน์และการนำไปใช้งาน เช่น การออกแบบดอกไม้ประดิษฐ์เพื่อนำไปประดับมุมห้อง ถ้ามีขนาดเล็กเกินไปก็จะไม่เหมาะสม

2.2.7.2.5 สี หมายถึง ลักษณะที่ปรากฏแก่สายตาให้เห็นสีต่างกัน สีเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่ออารมณ์และความรู้สึกเมื่อมองเห็น เช่น ตื่นเต้น หนาวเย็นหรืออบอุ่น นุ่มนวลหรือแข็งกระด้าง ดังนั้นจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของอิทธิพลของสีแต่ละสี และนำไปใช้ให้เหมาะสม

2.2.7.2.6 ลักษณะผิวของวัตถุ คือ คุณลักษณะภายนอกของวัตถุที่มีลักษณะแตกต่างกันตามลักษณะและชนิดของวัตถุ เช่น เรียบ มัน ขรุขระ หยาบ เป็นต้น และลักษณะพื้นผิวที่ปรากฏแก่สายตาจะมีผลต่อประสาทและความรู้สึกของผู้มอง

2.2.7.3 หลักสำคัญในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์

2.2.7.3.1 รูปแบบสร้างสรรค์การออกแบบควรมีลักษณะแปลกใหม่ รูปแบบมีการปรับปรุงอยู่เสมอ รวมทั้งความงามทางศิลปะเข้าไปเพื่อดึงดูดความสนใจ

2.2.7.3.2 รูปแบบที่มีลักษณะวิจิตรบรรจงเป็นรูปแบบที่แสดงการประดิษฐ์แสดงความคิดและฝีมือของผู้สร้างสรรค์

2.2.7.3.3 รักษาคุณสมบัติของวัสดุที่นำมาใช้ การออกแบบจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงวัสดุที่นำมาสร้าง เป็นวัสดุที่หาง่าย มีความคงทน ราคาย่อมเยา ทำความสะอาดง่าย

2.2.7.3.4 ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ใน การออกแบบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

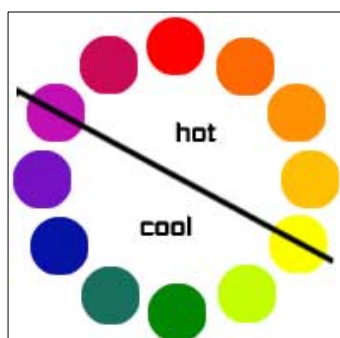
2.2.8 สีกับงานศิลปะประดิษฐ์

2.2.8.1 ความหมาย สี หมายถึง แสงที่มาจากวัตถุแล้วสะท้อนเข้าตาเราทำให้เห็นเป็นสีต่าง ๆ การที่เรามองเห็นวัตถุเป็นสีใด ๆ ได้ เพราะวัตถุนั้นดูดแสงสีอื่นสะท้อนแต่สีของมันเอง เช่น วัตถุสีแดง เมื่อมีแสงส่องกระทบก็จะดูดทุกสีสะท้อนแต่สีแดงทำให้เรามองเห็นเป็นสีแดง ซึ่งลักษณะกระทบต่อสายตาให้เห็นเป็นสีมีผลถึงจิตวิทยา คือ มีอำนาจให้เกิดความเข้มของแสงที่อารมณ์และความรู้สึกได้ การที่ได้เห็นสีจากสายตา สายตาจะส่งความรู้สึกไปยังสมองทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ ตามอิทธิพลของสี เช่น สดชื่น ร่าเริง เยือกเย็น หรือตื่นเต้น มนุษย์เราเกี่ยวข้องกับสีต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพราะทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้นล้วนแต่มีสีอันแตกต่างกันมากมาย

2.2.8.2 วรรณะของสี คือ สีที่ให้ความรู้สึกร้อนและเย็น ในวงจรสีจะมีสีร้อน 7 สี และสีเย็น 7 สี แบ่งที่ สีม่วงกับสีเหลือง ซึ่งเป็นได้ทั้งสองวรรณะ

2.2.8.2.1 วรรณะสีร้อน (Warm Tone) ประกอบด้วย สีเหลือง สีส้มเหลือง สีส้ม สีส้มแดง สีม่วงแดงและสีม่วง สีในวรรณะร้อนนี้จะไม่ใช่สีสด ๆ ดังที่เห็นในวงจรสีเสมอไป เพราะสีในธรรมชาติย่อมมีสีแตกต่างไปกว่าสีในวงจรสีธรรมชาติอีกมาก ถ้าหากว่าสีใดค่อนข้างไปทางสีแดงหรือสีส้ม เช่น สีน้ำตาลหรือสีเทาอมทอง ก็ถือว่าเป็นสีวรรณะร้อน

2.2.8.2.2 วรรณะสีเย็น (Cool Tone) ประกอบด้วย สีเหลือง สีเขียวเหลือง สีเขียว สีเขียวน้ำเงิน สีนํ้าเงิน สีม่วงน้ำเงิน และสีม่วง ส่วนสีอื่น ๆ ถ้าหนักไปทางสีน้ำเงินและสีเขียวก็เป็นสีวรรณะเย็นดังเช่น สีเทา สีดำ สีเขียวแก่ เป็นต้น จะสังเกตได้ว่าสีเหลืองและสีม่วงอยู่ทั้งวรรณะร้อนและวรรณะเย็น ถ้าอยู่ในกลุ่มสีวรรณะร้อนก็ให้ความรู้สึกร้อนและถ้าอยู่ในกลุ่มสีวรรณะเย็นก็ให้ความรู้สึกละเย็นไปด้วย สีเหลืองและสีม่วงจึงเป็นสีได้ทั้งวรรณะร้อนและวรรณะเย็น (พิมลณัฏฐ์, 2551)



ภาพที่ 2.6 วรรณะของสี

ที่มา : พิมลณัฏฐ์ (2551)

2.2.8.3 การใช้สี สีที่ใช้สำหรับการออกแบบนั้น ถ้าเราจะใช้ให้เกิดความสวยงามตรงตามความต้องการของเรา มีหลักในการใช้กว้าง ๆ อยู่ 2 ประการ คือ การใช้สีกลมกลืนกัน และการใช้สีตัดกัน

2.2.8.3.1 การใช้สีกลมกลืนกัน เป็นการใช้สีหรือน้ำหนักของสีให้ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกัน เช่น การใช้สีแบบเอกรงค์ เป็นการใช้สีเดียวที่มีน้ำหนักอ่อนแก่หลายลำดับ การใช้สีข้างเคียง เป็นการใช้สีที่เคียงกัน 2 – 3 สี ในวงสี เช่น สีแดง สีส้มแดง และสีม่วงแดง การใช้สีใกล้เคียง เป็นการใช้สีที่อยู่เรียงกันในวงจรสีไม่เกิน 5 สี ตลอดจนการใช้สีวรรณะร้อนและวรรณะเย็น

2.2.8.3.2 การใช้สีตัดกัน คือ สีที่อยู่ตรงข้ามกันในวงจรสี การใช้สีให้ตัดกันมีความจำเป็นมาก ในงานออกแบบ เพราะช่วยให้เกิดความน่าสนใจ ในทันทีที่พบเห็น สีตัดกันอย่างแท้จริง มีอยู่ด้วยกัน 6 คู่สี คือ สีเหลืองตรงข้ามกับสีม่วง สีส้มตรงข้ามกับสีน้ำเงิน สีแดงตรงข้ามกับสีเขียว

สีเหลืองสัมผัสตรงข้ามกับสีม่วงน้ำเงิน สีส้มแดงตรงข้ามกับน้ำเงินเขียว สีม่วงแดงตรงข้ามกับสีเหลืองเขียว การใช้สีตัดกัน ควรคำนึงถึงความเป็นเอกภาพด้วย วิธีการใช้มีหลายวิธี เช่น ใช้สีให้มีปริมาณต่างกัน เช่น ใช้สีแดง 20 % สีเขียว 80% หรือ ใช้เนื้อสีผสมในกันและกัน หรือใช้สีหนึ่งสีใดผสมกับสีคู่ที่ตัดกัน ด้วยปริมาณเล็กน้อย รวมทั้งการเอาสีที่ตัดกันมาทำให้เป็นลวดลายเล็ก ๆ สลับกัน ในผลงานชิ้นหนึ่ง (Innodesign, 2007)

2.2.8.4 ความรู้สึกของสี สีต่าง ๆ ที่เราสัมผัสด้วยสายตาจะทำให้เกิดความรู้สึกขึ้น ภายในตาเรานั้นที่เรามองเห็นสี ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย บ้านที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ แล้ว เราจะทำอย่างไร จึงจะใช้สีได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักจิตวิทยา เราจะต้องเข้าใจว่าสีใดให้ความรู้สึกต่อมนุษย์อย่างไร ซึ่งความรู้สึกเกี่ยวกับสี สามารถจำแนกออกได้ดังนี้

2.2.8.4.1 สีแดง ให้ความรู้สึกร้อนรุนแรง กระตุ้น ทำลาย เคลื่อนไหว ตื่นเต้น เร้าใจ มีพลัง ความอุดมสมบูรณ์ ความมั่งคั่ง ความรัก ความสำคัญ อันตราย

2.2.8.4.2 สีแดงชาด จะทำให้เกิดความอุดมสมบูรณ์

2.2.8.4.3 สีส้ม ให้ความรู้สึก ร้อน ความอบอุ่น ความสดใส มีชีวิตชีวา อบอุ่น ความกึกก้อง การปลดปล่อย ความเปรี้ยว การระวัง

2.2.8.4.4 สีเหลือง ให้ความรู้สึก แจ่มใส ความร่าเริง ความเบิกบานสดชื่น ชีวิตใหม่ ความสดใหม่ ความสนุกสนาน การแผ่กระจาย อำนาจบารมี

2.2.8.4.5 สีเขียว ให้ความรู้สึกสงบ สดชื่น สงบ เย็น ร่มรื่น ร่มเย็น การพักผ่อน การผ่อนคลาย ธรรมชาติ ความปลอดภัย ปกติ ความสุข ความสุขุม เยือกเย็น

2.2.8.4.6 สีเขียวแก่ จะทำให้เกิดความรู้สึกเศร้าใจ ความแก่ชรา

2.2.8.4.7 สีน้ำเงิน ให้ความรู้สึกสงบ สุขุม สุขภาพ หนักแน่น เกร็งขมึน เอาการ เองาน ละเอียด รอบคอบ สง่างาม มีศักดิ์ศรี สูงศักดิ์ เป็นระเบียบถ่อมตน

2.2.8.4.8 สีฟ้า ให้ความรู้สึก ปลอดภัย โปร่งโล่ง กว้าง เบา โปร่งใส สะอาด ปลอดภัย ความสว่าง ลมหายใจ ความเป็นอิสระ เสรีภาพ การช่วยเหลือ แบ่งปัน

2.2.8.4.9 สีคราม จะทำให้เกิดความรู้สึกสงบ

2.2.8.4.10 สีม่วง ให้ความรู้สึก มีเสน่ห์ น่าติดตาม เร้นลับ ซ่อนเร้น มีอำนาจ มีพลังแฝงอยู่ ความรัก ความเศร้า ความผิดหวัง ความสงบ ความสูงศักดิ์

2.2.8.4.11 สีน้ำตาล ให้ความรู้สึกเก่า หนัก สงบเยือก

2.2.8.4.12 สีขาว ให้ความรู้สึกบริสุทธิ์ สะอาด ใหม่ สดใส

2.2.8.4.13 สีดำ ให้ความรู้สึกหนัก หดหู่ เศร้าใจ ทึบตัน

2.2.8.4.14 สีชมพู ให้ความรู้สึก อบอุ่น อ่อนโยน นุ่มนวล อ่อนหวาน ความรัก เอาใจใส่ วัยรุ่น หนุ่มสาว ความน่ารัก ความสดใส

สรุปได้ว่าสีเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์และจิตใจอย่างมาก สีช่วยให้เกิดความสวยงาม กลมกลืน เช่น การแต่งกาย การจัดตกแต่งบ้าน การจัดองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศิลปะประดิษฐ์ การเลือกใช้สีที่เหมาะสมกับชิ้นงานหรือลักษณะการนำไปใช้จะส่งผลให้ชิ้นงานมีความน่าสนใจยิ่งขึ้น

2.2.9 ขั้นตอนในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ ประกอบด้วยขั้นตอนในการปฏิบัติงานดังนี้ (จรรยา, 2553)

2.2.9.1 วางเป้าหมาย คือ ความคาดหวังที่ถูกกำหนดให้เป็นขอบเขตในการออกแบบว่าจะออกแบบเพื่อนำไปใช้งานประเภทใด เพื่อใคร ใช้ทำอะไร ฯลฯ เพื่อให้มีขอบเขตที่จะใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและตัดแปลงแบบต่อไป

2.2.9.2 ศึกษาข้อมูล ควรศึกษาข้อมูลในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจกำหนดและร่างแบบ เช่น ข้อมูลในเรื่องความต้องการของผู้บริโภค คุณสมบัติของวัสดุ ขั้นตอนในการทำ แนวโน้มในเรื่องความทันสมัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดรูปแบบของผลงาน

2.2.9.3 สรุปวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาสรุปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางช่วยกำหนดรูปแบบผลงาน

2.2.9.4 การร่างแบบ เป็นการบันทึกความคิดออกมาเป็นภาพ จึงควรร่างแบบหลาย ๆ แบบ เพื่อนำไปเลือกแบบที่มีความน่าจะเป็นไปได้ที่สุด

2.2.9.5 การเลือกแบบ เป็นขั้นตอนในการตัดสินใจเลือกแบบที่ร่างไว้ให้ได้แบบที่เหมาะสมกับวัสดุที่ใช้ ทำให้ผลงานประดิษฐ์มีคุณภาพเป็นที่สนใจ

สรุป งานศิลปะประดิษฐ์เป็นงานที่ผลิตขึ้นเพื่อนำไปใช้สอยให้เกิดประโยชน์และมีความประณีตสวยงาม โดยประดิษฐ์เพื่อเป็นเครื่องใช้ ของเล่น เครื่องประดับ เครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ในงานพิธี ซึ่งในการประดิษฐ์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและคำนึงถึงวัตถุประสงค์การนำไปใช้ วัสดุที่นำมาใช้ประดิษฐ์เพื่อให้ได้ชิ้นงานที่สมบูรณ์และตอบวัตถุประสงค์ นอกจากได้ชิ้นงานแล้วยังเป็นการฝึกสมาธิ มีความสุขที่ได้ทำ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หรือทำเป็นอาชีพเพื่อสร้างรายได้

2.3 ผู้สูงอายุ

2.3.1 ความหมายของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุโดยทั่วไป หมายถึง บุคคลที่มีชีวิตอยู่ในช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต ซึ่งเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม ซึ่งแต่ละคนจะปรากฏอาการเสื่อมแตกต่างกัน นอกจากอาการเสื่อมดังกล่าวแล้ว ยังได้ใช้เกณฑ์อายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์สากล เพื่อให้ทราบว่าคุณลักษณะใดสมควรเป็นผู้สูงอายุ นำมาพิจารณาประกอบกันด้วย แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้สูงอายุมี คือ ความต้องการหรือมีลักษณะทั่วไปที่เหมือน ๆ กัน เช่น ต้องการความสนใจจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ต้องการความช่วยเหลือจากสังคมและต้องการความดูแลอย่างใกล้ชิดเมื่อเวลาเจ็บป่วย เป็นต้น

การใช้คำเรียกผู้สูงอายุสมัยดั้งเดิมใช้คำว่า ผู้เฒ่า ผู้ชราหรือคนแก่ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ The Aged การใช้คำเรียกดังกล่าวทำให้เกิดผลเสียทางด้านจิตวิทยาอย่างมาก ที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ พ.ศ. 2525 กำหนดให้ใช้คำว่า The Elderly ซึ่ง อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้บัญญัติเป็นภาษาไทยว่า ผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2505 ประเทศต่าง ๆ ในโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วยได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุโดยอาศัยเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปตามสภาพ (สิริหทัย, 2541)

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

กรมประชาสัมพันธ์ (2536) ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะสุดท้ายของช่วงอายุมนุษย์ ซึ่งเริ่มตั้งแต่เกิดและดำเนินต่อไปจนสิ้นสุดอายุขัยของชีวิตนั้น ๆ และการกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ

กชกร (2538) ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีความเสื่อมตามวัย ความเจริญเติบโตของร่างกายลดลง ความต้านทานโรคลดลง

ศุภากร (2547) กล่าวว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป เป็นวัยที่พ้นจากวัยทำงาน และมีความเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ หน้าที่การงาน และบทบาททางสังคมลดลง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งแต่ละคนมีการเปลี่ยนแปลงไม่เท่ากัน

2.3.2 เกณฑ์การจำแนกผู้สูงอายุ มีเกณฑ์ในการวัดมากมาย ซึ่งหลักการวัดความสูงอายุ สุรกุล (2541) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเป็นผู้สูงอายุไว้ โดยสรุป 4 ลักษณะ ดังนี้

2.3.2.1 พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากอายุจริงที่ปรากฏ (Chronological Aging) เป็นการดูที่จำนวนปีหรืออายุที่ปรากฏจริงตามปฏิทินโดยไม่นำเอาปัจจัยอื่นมาพิจารณาด้วย

2.3.2.2 พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย (Physiological Aging หรือ Biological Aging) โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่เกิดขึ้น ซึ่ง

กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุขัยในแต่ละปี เช่น ผมเริ่มขาวขึ้น ผิวหนังเหี่ยวย่น ตกกระสากตายาว ศีรษะล้าน

2.3.2.3 พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ(Psychological Aging) เป็นการพิจารณาจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ สถิติปัญญา การรับรู้ และเรียนรู้ที่ถดถอยลง

2.3.2.4 พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากบทบาททางสังคม (Sociological Aging) เป็นการดูจากบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนความรับผิดชอบในการทำงานด้วย

จากเกณฑ์ทั้ง 4 ลักษณะนี้สามารถสรุปได้ว่า บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมจะเพิ่มมากขึ้น สถิติปัญญา ความจำ การเรียนรู้ สภาพจิตใจจะเปลี่ยนแปลงไป บทบาทภาวะหน้าที่ทางสังคมก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2.3.3 การแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ มีผู้แบ่งกลุ่มผู้สูงอายุไว้หลายท่านดังนี้

2.3.3.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก (2543) ได้เสนอข้อมูลการแบ่งช่วงอายุผู้สูงอายุของประเทศไทย ดังนี้ อายุตั้งแต่ 60-69 ปี อายุตั้งแต่ 70-79 ปี และอายุ 80 ปีขึ้นไป

2.3.3.2 ยูริกและคณะ(1980) อ้างถึงใน ศุภกร (2547) แบ่งผู้สูงอายุออกตามสถาบันแห่งชาติของอเมริกา ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.3.3.2.1 กลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น มีอายุ 60-74 ปี ยังไม่ชรามาก เป็นวัยที่ยังทำงานได้ถ้ามีสุขภาพกายและจิตดี

2.3.3.2.2 กลุ่มผู้สูงอายุวัยท้าย มีอายุ 75 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นวัยชราอย่างแท้จริง

2.3.3.3 บรรลุ (2538) ได้แบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มตามอายุและภาวะสุขภาพทั่วไป

2.3.3.3.1 ผู้สูงอายุระดับต้น มีอายุระหว่าง 60-70 ปี ระดับนี้สภาวะทางกายภาพและสรีรวิทยายังไม่เปลี่ยนแปลงมาก ยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นส่วนใหญ่

2.3.3.3.2 ผู้สูงอายุระดับกลาง มีอายุระหว่าง 71-80 ปี ระดับนี้สภาวะทางกายภาพและสรีรวิทยาเริ่มเปลี่ยนแปลงไปแล้วเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การช่วยเหลือตัวเองบกพร่อง เริ่มต้องการความช่วยเหลือในบางอย่าง

2.3.3.3.3 ผู้สูงอายุระดับปลาย มีอายุตั้งแต่ 80 ปี ขึ้นไป ระดับนี้สภาวะทางกายภาพและสรีรวิทยาเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด บางคนมีความพิการ บางคนช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และบางอย่างจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ

ในการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุต้องมีเกณฑ์ร่วมกันว่าจะใช้อายุเท่าไรเป็นตัวกำหนดเพื่อจะได้สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ตรงกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุตามเกณฑ์ของบรรลุ (2538) เพื่อเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้สูงอายุระดับต้น คือ มีอายุระหว่าง

60 - 70 ปี เนื่องจากผู้สูงอายุระดับต้นนี้มีสภาวะทางกายภาพและสรีรวิทยายังไม่เปลี่ยนแปลงมาก สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นได้

2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการวัยสูงอายุ ซึ่งมีหลายทฤษฎี แต่จะกล่าวเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีกิจกรรมทางสังคมและทฤษฎีเลือกสรร (ปราชญ์, 2530)

2.3.4.1 ทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม (Activity Theory) ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมทางสังคมว่าเป็นหลักของชีวิตของบุคคล กล่าวคือ การปรับตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับกิจกรรมทางสังคม ยิ่งมีกิจกรรมมากก็จะปรับตัวได้มากขึ้นและเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมปฏิบัติอยู่เสมอจะมีความสุขในชีวิตสูง นั่นคือผู้สูงอายุจะมีชีวิตเป็นสุขได้ควรมีกิจกรรมทางสังคม เช่น การเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคม ชมรมและมีงานอดิเรกทำ ฯลฯ เพราะการคงไว้ซึ่งกิจกรรมในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อชดเชยความสูญเสียที่เกิดขึ้น

2.3.4.2 ทฤษฎีเลือกสรร (Selectivity Theory) ตามแนวทฤษฎีนี้ ผู้สูงอายุจะเลือกทำกิจกรรมที่มีประโยชน์มากกว่าทำกิจกรรมทุกกิจกรรมที่มีอยู่ และยังให้ความสำคัญแก่การติดต่อสัมพันธ์เชิงอารมณ์ของผู้สูงอายุที่มีความสำคัญที่สุดบทบาทของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ การช่วยให้เกิดความรัก จะหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์ที่มีผลเชิงลบ การเลือกสรรกิจกรรมเป็นวิธีการปรับตัวในวัยสูงอายุเพื่อให้เกิดความสุขมากที่สุด ทฤษฎีนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า กิจกรรมทุกกิจกรรมไม่ได้ช่วยให้ผู้สูงอายุปรับตัวได้ ดังนั้นผู้สูงอายุจึงควรมีความกระตือรือร้นมีกิจกรรมที่มีประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละคน

สรุป ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้สูงอายุ คือ ทฤษฎีกิจกรรมทางสังคมซึ่งได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตอยู่ และทฤษฎีการเลือกสรรที่ผู้สูงอายุจะเลือกเข้ากลุ่ม เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ การจัดกิจกรรมตามแนวคิดทั้งสองทฤษฎีก็จะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้

2.3.5 ปัญหาของผู้สูงอายุในประเทศไทย วัยสูงอายุเป็นวัยแห่งความเสื่อมถอยทางด้านร่างกายจิตใจ ตลอดจนหน้าที่การงาน และบทบาทหน้าที่ทางสังคม ซึ่งเกิดจากการเสื่อมถอยดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้สูงอายุประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.3.5.1 ปัญหาที่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ผู้สูงอายุส่วนมากจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายว่าเป็นไปตามธรรมชาติ เมื่ออายุมากแล้วจะให้ความแข็งแรงเหมือนกับวัยหนุ่มสาวไม่ได้ ฉะนั้นจึงไม่คิดที่จะทำอะไรและในที่สุดจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพ มีโรคภัยไข้เจ็บที่พบในผู้สูงอายุเสมอ เช่น โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น และคนส่วนมากจะมีความเข้าใจผิดว่า โรคเหล่านี้เป็นโรคของผู้สูงอายุซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัจจุบันนี้นักวิทยาศาสตร์และแพทย์

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการความแก่หรือความชราภาพ พบว่า การมีอายุยืนและมีคุณภาพของชีวิตที่ดีนั้น คือ ปราศจากโรค เป็นสิ่งที่เป็นไปได้และโรคต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นโรคของผู้สูงอายุ นั้น เป็นสิ่งที่ป้องกันได้ ด้วยการปฏิบัติตัวอย่างสม่ำเสมอ ดังต่อไปนี้

2.3.5.1.1 รับประทานอาหารให้ถูกสัดส่วน มีคุณค่าทางอาหารและมีแคลอรีต่ำ หรือมีไขมันน้อย ควรลดอาหารที่มีไขมันสูง โดยเฉพาะน้ำมันประเภทอิ่มตัว ซึ่งเป็นน้ำมันที่มาจากสัตว์ เช่น น้ำมันหมู น้ำมันไก่ เป็นต้น

2.3.5.1.2 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ คือ การที่ร่างกายมีการหดยืดกล้ามเนื้อและข้อต่อ มีการเคลื่อนไหวทำให้เกิดการใช้อาหารและออกซิเจนในร่างกายเพิ่มขึ้นไปจากธรรมดาและมีความอริสมัยในชีวิตประจำวัน

2.3.5.1.3 ไม่สูบบุหรี่ ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่คิดบุหรี่เพื่อสุขภาพของตนเอง เพราะนักวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ได้มีหลักฐานพิสูจน์ว่า บุหรี่เป็นสาเหตุในการเป็นโรคหัวใจความดันโลหิตสูง โรคมะเร็งปอดและมะเร็งกล่องเสียง เป็นต้น

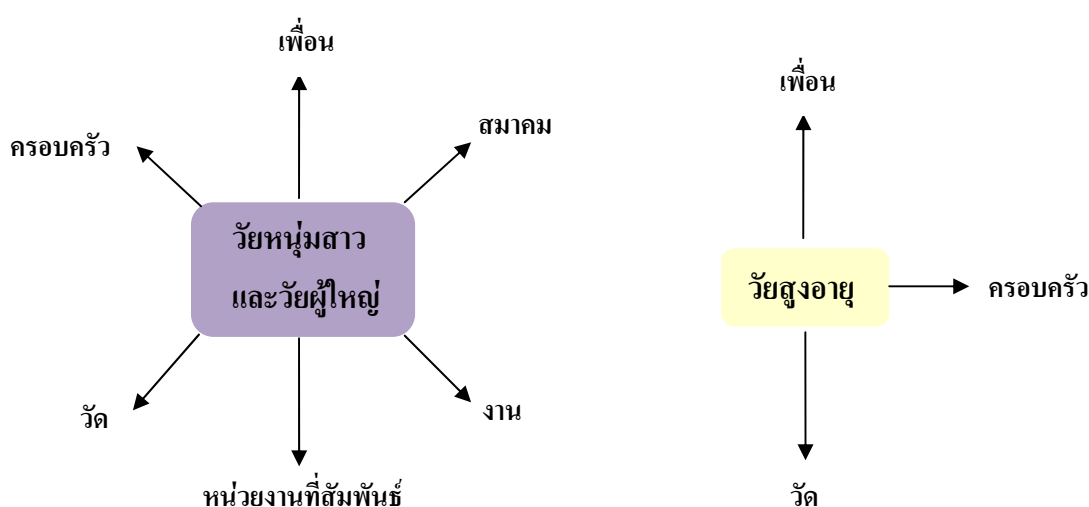
2.3.5.1.4 ไม่ดื่มเหล้า มีผู้สูงอายุไม่น้อยเช่นกันที่ชอบดื่มเหล้าโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้สูงอายุในชนบท ลูกหลานจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุที่มีเวลาว่างมากได้ทำงานอดิเรกตามความเหมาะสม เช่น การปลูกต้นไม้ การศึกษาธรรมะ เป็นต้น กิจกรรมดังกล่าวจะทำให้ผู้สูงอายุเลิกดื่มเหล้าได้ ในที่สุดจะมีสุขภาพดีเป็นร่มโพธิ์ร่มไทรต่อลูกหลานไปได้นานแสนนาน

2.3.5.2 ปัญหาที่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมและบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุ เช่น การเกษียณอายุของผู้ที่ทำงานราชการเมื่ออายุ 60 ปี จะเป็นการเสียตำแหน่งหน้าที่การงานและรวมทั้งเกียรติและสิทธิต่าง ๆ ด้วย สามารถสรุปได้ดังนี้

2.3.5.2.1 ปัญหาเศรษฐกิจ เป็นปัญหาหลักในกลุ่มผู้สูงอายุ ทั้งนี้จะรู้ได้จากผู้ที่ทำงานราชการเมื่อเกษียณอายุรายได้จะลดลงในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ สำหรับผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีเงินสะสมไว้ในขณะที่ทำงานได้ ปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่ทำให้ผู้สูงอายุประสบความลำบากในเรื่องที่อยู่อาศัย เรื่องอาหารการกินและทำให้ส่งผลไปถึงปัญหาสุขภาพ

2.3.5.2.2 ปัญหาการขาดความสัมพันธ์จากเพื่อน ผู้ร่วมงาน ปัญหานี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่รับราชการเมื่อเกษียณอายุแล้ว จะทำให้ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้ร่วมงาน จึงทำให้น้อยเนื้อต่ำใจและคิดว่าเมื่อหมดอำนาจจะไม่มีใครเคารพนับถือ มีความรู้สึกหัวเหว่และซึมเศร้า ทำให้มีผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

2.3.5.2.3 ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในครอบครัว สำหรับผู้ที่รับราชการ ตลอดเวลา ก่อนเกษียณอายุเวลาของผู้สูงอายุมักจะใช้เวลาในการทำงานนอกบ้าน เวลาที่จะอยู่กับครอบครัวมีน้อยจนเกือบจะไม่มีเวลาได้พูดคุยกัน แต่พอหลังเกษียณอายุจะมีเวลาอยู่บ้านถึง 24 ชั่วโมง จึงเกิดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดการเบียดเบียน ไม่ต้องการที่จะอยู่บ้าน



ภาพที่ 2.7 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ทางสังคมของวัยรุ่นหนุ่มสาวกับวัยสูงอายุ
ที่มา : สมหมาย (2538)

2.3.5.3 ปัญหาที่เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาของผู้สูงอายุ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและพฤติกรรมของผู้สูงอายุ ทำให้มีปัญหาในการปรับตัวและทำให้ไม่มีความสุข สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยา เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและทางสังคม และยังมีมาจากสาเหตุอื่นที่ผู้สูงอายุประสบอีกด้วย เช่น การพลัดพรากจากคนรัก เป็นต้น นักจิตวิทยาพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุด คือ การมีทัศนคติในทางลบต่อการเป็นผู้สูงอายุของผู้สูงอายุเองที่เนื่องมาจากความเข้าใจผิดหรืออคติของคนทั่วไปที่มีต่อผู้สูงอายุ เช่น เข้าใจว่า ผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่มีความเสื่อมโทรม มีแต่โรคภัยไข้เจ็บ มีความจำเสื่อม หลง ๆ ลืม ๆ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาในกลุ่มผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันมาก ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจทัศนคติและบุคลิกภาพพื้นฐานของผู้สูงอายุ ถ้าเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยามากจึง พบว่า ผู้สูงอายุมีอาการซึมเศร้า ถ้ามีอาการมากควรจะปรึกษาแพทย์

จะเห็นว่าปัญหาของผู้สูงอายุเกิดมาจากหลายสาเหตุ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน และเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความสุขหรือไม่มีความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นทุกคนที่เกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นอกจากรัฐบาลแล้ว เพราะประชากรจะมีอายุยืนมากขึ้นทำให้มีปริมาณผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น สุพักตร์ (2551) กล่าวว่า แนวทางเตรียมการแก้ปัญหา เช่น 1) การเน้นปลูกฝังให้เด็กไทยมีจิตสำนึกเรื่อง “ความกตัญญู” 2) การปลูกฝังค่านิยมพอเพียง ค่านิยมความมัธยัสถ์ อวดอ้อม ในขณะทำงาน เพื่อเก็บเงินส่วนหนึ่งไว้ใช้ในวันบั้นปลายชีวิต 3) กระตุ้นให้ผู้กำลังจะสูงอายุในอนาคตมีการวางแผนดูแลตนเองอย่างดี เตรียมการสำหรับบั้นปลายชีวิต

2.3.6 ความต้องการของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุมีความต้องการเหมือนกับบุคคลในวัยอื่นเช่นกัน และมีความต้องการทั้งความต้องการขั้นพื้นฐานหรือขั้นสูง ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

2.3.6.1 ศุภากร (2547) ได้จำแนกความต้องการไว้ดังนี้

2.3.6.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ผู้สูงอายุมีความต้องการเหมือนคนในวัยอื่น คือ มีความต้องการพื้นฐานปัจจัย 4 อย่าง ได้แก่ อาหารที่เหมาะสมกับวัย มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีเครื่องนุ่งห่มบ้างตามสมควร ได้รับการรักษาพยาบาลตามสภาพร่างกายเมื่อยามเจ็บป่วยต้องการมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด ต้องการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ต้องการบำรุงรักษาร่างกาย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

2.3.6.1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ผู้สูงอายุต้องการอยู่กับบุตรหลานด้วยความร่มเย็นเป็นสุขแบบครอบครัวไทย ที่ต้องการความรักและความเอาใจใส่ การเคารพยกย่องยอมรับเป็นสมาชิกครอบครัวของกลุ่ม ต้องการมีเพื่อน ต้องการการแสดงออกถึงความมีคุณค่า

2.3.6.1.3 ต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ต้องการได้รับความสนใจ ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการช่วยเหลือและมีบทบาทในสังคม ทั้งนี้เพราะผู้สูงอายุแม้จะมีความบกพร่องทางร่างกายแต่ยังคงมีสมรรถภาพทางสติปัญญา ซึ่งเชื่อกันว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตมากจึงมองเห็นปัญหาได้ดี ดังนั้นครอบครัวและสังคมภายนอกจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีบทบาท มีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครอบครัวและชุมชน

2.3.6.1.4 ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ต้องการความมั่นคงทางการเงิน มีงานทำที่มีรายได้ เพื่อลดภาระให้แก่ครอบครัวและสังคม

2.3.6.1.5 ต้องการที่จะลดการพึ่งพิงอาศัยผู้อื่น กล่าวคือ ผู้สูงอายุต้องการดำเนินชีวิตอย่างปกติเหมือนผู้อื่นสามารถคิดและทำอะไรได้อย่างอิสระ และต้องการรักษาความอิสระในชีวิตของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ถ้าผู้สูงอายุต้องการความช่วยเหลือ มักจะมุ่งขอรับความช่วยเหลือจากบุตรหลานของตนเป็นอันดับแรก

2.3.6.1.6 ต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสังคม เพื่อปรับตนเองให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของวัย และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ (สุธีรา, 2530)

2.3.6.2 พันธุ์ทิพย์ (2537) ได้สรุปและจำแนกความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.6.2.1 ความต้องการพื้นฐาน คือ ความต้องการที่ผู้สูงอายุทุกคนแสวงหาไม่ว่าจะอยู่ในสังคม วัฒนธรรมใด ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุพยายามมีชีวิตอยู่นานเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) ผู้สูงอายุพยายามรักษาวัยและศักยภาพทางร่างกายและทางสมองให้คงอยู่มากที่สุดและใช้ประโยชน์จากพลังและศักยภาพดังกล่าวอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ 3) ผู้สูงอายุพยายามป้องกันและธำรงไว้ซึ่งสิทธิพิเศษที่เคยเป็นในชีวิตวัยต้น เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทรัพย์สินสมบัติ เกียรติคุณและอำนาจ

2.3.6.2.2 ความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงง่าย อาจเป็นความต้องการเฉพาะหน้าหรือระยะยาว หรือเป็นจุดหมายปลายทางของผู้สูงอายุและเป็นการต้องการที่สอดคล้องกับลักษณะสังคมวัฒนธรรมของผู้สูงอายุ เช่น ในสังคมตะวันตก ผู้สูงอายุอาจมีความต้องการงานที่เหมาะสมกับวัย มีรายได้พอใช้จ่าย มีบริการสุขภาพที่รัฐจัดให้ มีบ้านพักอาศัย ฯลฯ ขณะที่ในสังคมไทย ความต้องการเหล่านี้อาจจะไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่ากับการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลานและครอบครัว เป็นต้น ความต้องการขั้นสูงนี้เทียบเท่ากับความต้องการระดับที่ 4 และ 5 ของความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ ซึ่งเป็นความต้องการการเคารพยกย่อง และความต้องการที่จะเป็นคนที่โดยสมบูรณ์ ซึ่งสำหรับผู้สูงอายุความต้องการนี้ควรจะเป็นการได้มีโอกาสและสิทธิที่จะศึกษาและค้นพบคุณค่าของชีวิต ให้ผู้สูงอายุได้ใช้ชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีความหมาย จะทำให้เกิดความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ เมื่อความตายมาถึงก็จะเป็นความตายที่น่ายินดีและเหมาะสมกับรูปแบบชีวิตของเขา

2.3.6.3 กูทเปอร์และเบนท์สัน (1984) อ้างถึงในศุภากร (2547) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้

2 ประการ คือ

2.3.6.3.1 ผู้สูงอายุต้องการได้รับสิทธิเสรีภาพและอิสรภาพ ซึ่งในบางครั้งสิ่งเหล่านี้ได้ผูกติดกับค่านิยมทางศีลธรรมจรรยา อันเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามต้องการ

2.3.6.3.2 ผู้สูงอายุมีความต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของตนมากกว่าการจัดหาบริการด้านอื่น ซึ่งหมายถึง ความต้องการได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนในการดำเนินชีวิต

จากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ จะเห็นว่าโดยปกติผู้สูงอายุต้องการดำเนินชีวิตเหมือนบุคคลในวัยอื่น คือ ต้องการปัจจัย 4 อย่าง อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังต้องการความอบอุ่นทางด้านจิตใจ ต้องการเป็นที่ยอมรับของครอบครัวและสังคม ต้องการมีความมั่นคงทางการเงิน ต้องการความเป็นอิสระในชีวิตต้องการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุด แต่เนื่องจากข้อจำกัดของสภาพร่างกายจึงทำให้ผู้สูงอายุมีความจำเป็นที่จะต้องมีส่วนช่วยเหลือดูแล เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนความต้องการดังกล่าว หรือเป็นการช่วยลดปัญหาบางอย่างลงได้ อย่างเช่น การสอนอาชีพให้กับผู้สูงอายุเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สามารถสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง

2.3.7 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545–2564) คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติ ได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2564)

2.3.7.1 วิสัยทัศน์ "ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม" โดย

2.3.7.1.1 ประชากรผู้สูงอายุที่มีสถานภาพดี (สุขภาพดีทั้งกายและจิต ครอบครัวอบอุ่นมีสังคมที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการและการบริการที่เหมาะสมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วม มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง)

2.3.7.1.2 ผู้สูงอายุที่ทุกข์ยากและต้องการการเกื้อกูล หากมีการดำเนินการที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ส่วนใหญ่ดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

2.3.7.1.3 ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันหลักในการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ

2.3.7.1.4 ระบบสวัสดิการและบริการจะต้องสามารถรองรับผู้สูงอายุให้สามารถดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

2.3.7.1.5 รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบบริการ

2.3.7.2 วัตถุประสงค์

2.3.7.2.1 เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม

2.3.7.2.2 เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการและมีการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

2.3.7.2.3 เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน

2.3.7.2.4 เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ

2.3.7.2.5 เพื่อให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่าง ๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

2.3.7.3 ยุทธศาสตร์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) จัดแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.3.7.3.1 ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก

- 1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ
- 2) มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

2.3.7.3.2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 มาตรการ

- 1) มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันดูแลตนเองเบื้องต้น
- 2) มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
- 3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
- 4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
- 5) มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ
- 6) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

2.3.7.3.3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

- 1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้
- 2) มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ
- 3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง
- 4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

2.3.7.3.4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุ

ระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก

- 1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ
- 2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

2.3.7.3.5 ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและ

การติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

- 1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานวิจัยดำเนินการประมวล และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ
- 2) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

3) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

4) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้เป็นระบบและทันสมัย

สรุป แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2564) เป็นแนวทางดำเนินการด้านผู้สูงอายุให้เหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบหรือลักษณะต่าง ๆ ของประชากรสูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากผู้สูงอายุมีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและศักยภาพของผู้สูงอายุที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุขแม้วัยสูงอายุจะเป็นวัยสุดท้ายของชีวิตแต่ยังคงมีพัฒนาการไปตามวัย ซึ่งควรได้รับการดูแลส่งเสริมเหมือนบุคคลในวัยอื่น รวมถึงตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ จึงควรจัดกิจกรรมที่สามารถสนับสนุนปัจจัยดังกล่าว เช่น จัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมโดยการเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคม ชมรม การมีงานอดิเรกให้ผู้สูงอายุทำและมีรายได้ทั้งงานประจำงานพิเศษหรือชั่วคราวด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ

2.4 การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุ

2.4.1 ความหมายของโปรแกรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้บัญญัติความหมายของคำว่า โปรแกรม หมายถึง ระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของงานที่จะต้องทำตามลำดับ

โปรแกรมการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดหลักสูตร ขั้นตอน วิธีการตลอดจนแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ชาญชัย (2548) กล่าวว่า โปรแกรมการฝึกอบรม ควรจะได้วางแผนหลังจากที่ได้สำรวจความต้องการแล้ว ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน เพราะเมื่อทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนและจัดโปรแกรมแล้ว เขาก็จะสนับสนุนโปรแกรมพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมการฝึกอบรม

2.4.2 หลักการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ มีหลักในการสร้างดังนี้ (เพื่อนใจ, 2540)

2.4.2.1 ศึกษาข้อมูลการฝึกอบรมและประเมินระดับความสามารถและความต้องการของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุบางรายมีข้อจำกัดในการทำกิจกรรม เช่น สายตาไม่ดี มีโรคประจำตัว มีความพิการ ฯลฯ การจัดกิจกรรมฝึกอบรมจึงต้องคำนึงข้อจำกัดเหล่านี้ กิจกรรมที่จัดควรเป็นไปตามความต้องการและระดับความสามารถของผู้สูงอายุ เพื่อคัดเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม

2.4.2.2 การวางแผน เมื่อประเมินระดับความสามารถของผู้สูงอายุแล้ว กำหนดวัตถุประสงค์ ผู้ฝึกอบรมต้องวางแผนในการคัดเลือกกิจกรรมให้เหมาะสม กำหนดชนิดของกิจกรรม จุดมุ่งหมาย วิธีการปฏิบัติ จัดเตรียมอุปกรณ์ และสถานที่ พร้อมทั้งวิธีการประเมินผลของการฝึกอบรม นั้น ๆ สำหรับขนาดของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับชนิดและจุดมุ่งหมายของกิจกรรม โดยทั่ว ๆ ไป การจัดกิจกรรม ครั้งหนึ่ง ๆ ควรมีสมาชิกประมาณ 8-12 คน ไม่ควรต่ำกว่า 5 คน และไม่ควรมากเกิน 20 คน สถานที่ในการ จัดกิจกรรมควรมีเนื้อที่กว้างพอสมควร มีอากาศถ่ายเทสะดวก

2.4.2.3 การปฏิบัติการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุจะต้องมีการจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดความ เรียบร้อย และประสบผลสำเร็จ ดังนี้

2.4.2.3.1 ให้ผู้สูงอายุเข้ากลุ่มในลักษณะที่สบาย เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะมี ส่วนร่วมในกิจกรรม

2.4.2.3.2 จัดห้องที่ทำการอบรม ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ อบรมให้น่าสนใจ น่าอยู่ มีความสุข ไม่มีบรรยากาศที่เคร่งเครียดเกินไปหรือสนุกสนานจนเกินไป จัดให้ สมาชิกนั่งในที่ ๆ เหมาะสมเพื่อให้สามารถมองเห็นและได้ยินอย่างทั่วถึง

2.4.2.3.3 วิทยากรจะต้องมีลักษณะอบอุ่นเป็นกันเองกับสมาชิก เพื่อให้เกิด ความรู้สึกผ่อนคลาย ในกรณีที่สมาชิกยังไม่รู้จักกันต้องมีการแนะนำสมาชิก มีการกล่าวต้อนรับ แนะนำ ตัววิทยากร และชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการของกิจกรรมนั้น ๆ

2.4.2.3.4 วิทยากรจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สูงอายุบาง ท่านถือตัว บางท่านเจ้าระเบียบ ซึ่งวิทยากรต้องให้ความสนใจและเคารพในความเป็นบุคคลของผู้สูงอายุ

2.4.2.3.5 ในขณะที่ดำเนินกิจกรรมวิทยากรควรระลึกเสมอว่าผู้สูงอายุมี ความสามารถเฉพาะตน มีระดับการศึกษา ประสบการณ์หรือความชำนาญที่ต่างกัน สนใจในเรื่องที่ไม่ เหมือนกัน ควรสังเกตและหาทางเปลี่ยนกิจกรรมทันที ที่ผู้รับการฝึกอบรมขาดความสนใจหรือไม่เข้าใจ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม หรือตอบคำถามให้เป็นกันเอง ควรชมเมื่อมีการทำดีหรือเสนอแนะในเรื่องที่ น่าสนใจ วิทยากรควรกล่าวสรุปและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนร่วมอภิปรายหรือแสดงออกความรู้สึก ความคิดเห็นต่อกิจกรรมนั้น ๆ แล้วจึงกล่าวปิดกลุ่ม

2.4.2.3.6 มีความยืดหยุ่น เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดกิจกรรมกลุ่มให้ ผู้สูงอายุ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและระดับความสามารถของผู้สูงอายุ โดยจะต้องสามารถเพิ่มหรือลด ความยากง่าย จำนวนขั้นตอน วิธีการทำ หรือช่วงเวลาของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมได้

2.4.2.4 การประเมินผล ในการทำกิจกรรมวิทยากรจะต้องประเมินผลกิจกรรมเพื่อช่วย ให้สามารถค้นหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ในขณะที่จัดกิจกรรมควรประเมินผลด้วย การ สังเกตเป็นระยะ ๆ ว่ากิจกรรมที่ดำเนินอยู่เป็นไปตามแผนหรือไม่ การสังเกตความสนใจแก่ผู้สูงอายุทุก ๆ คนจะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้การสังเกตพฤติกรรมหรือสิ่งที่ ผู้สูงอายุแสดงออกมาอยู่เสมอ จะเป็นการช่วยให้สามารถคัดเลือกกิจกรรมหรือดัดแปลงกิจกรรมให้

เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุต่อไปเพื่อจะได้มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อไป นอกจากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มแล้วการประเมินผลอาจทำได้โดยการสอบถามความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ

2.4.2 การจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ลักษณะกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุเป็นกิจกรรมเพื่อรักษาระดับสมรรถภาพทางกายให้คงที่ ช่วยสร้างความสุข ความเพลิดเพลิน ขจัดความวิตกกังวล เพื่อการพักผ่อน ใช้เวลาไม่นาน ให้มีการเคลื่อนไหวอย่างอิสระ ไม่ควรให้ผู้สูงอายุใช้กำลังมากเกินไปป้องกันการนั่งและยืนนาน ๆ และไม่ก่อให้เกิดความผิดปกติของโครงสร้างและสภาพของร่างกาย การจัดกิจกรรมควรจัดตามความสนใจและความสามารถ รวมทั้งความพอใจของผู้สูงอายุและควรมีช่วงว่างเวลาหยุดพักเพื่อผ่อนคลาย กิจกรรมที่เหมาะสมจึงเป็นไปในรูปของกลุ่มสนใจด้านกีฬา เกม งานอดิเรก การสะสม การอ่าน การจัดกลุ่มสนทนา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมต่าง ๆ โดยเฉพาะบทบาทที่ปรึกษาทางสังคมเพื่อขอความสนับสนุนทางด้านแหล่งเงินทุนซึ่งคนสูงอายุสามารถให้ความร่วมมือได้ดี (วรรณนิภา, 2542)

วรรณนิภา (2542) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องระลึกถึงในการจัดกิจกรรม คือ ต้องให้สอดคล้องกับความสนใจและระดับความสามารถหรือศักยภาพของผู้สูงอายุให้มากที่สุด กิจกรรมที่ง่ายเกินไปอาจจะไม่ท้าทาย ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ ส่วนกิจกรรมที่ยากเกินไปก็จะได้รับการปฏิเสธหรือสร้างความคับข้องใจให้แก่ผู้สูงอายุได้ ดังนั้นบทบาทที่สำคัญของผู้จัดโปรแกรมกิจกรรมคือต้องปรับ ประยุกต์กิจกรรมให้เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวชักจูงให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้สูงอายุตระหนักเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ผู้จัดโปรแกรมต้องคำนึงถึงความสามารถในการมองเห็นและพยายามปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ดังนี้

2.4.2.1 วางอุปกรณ์ที่ต้องใช้ให้อยู่ในระดับสายตาด้านหน้าของผู้สูงอายุเพื่อความสะดวกในการมองเห็น หยิบใช้ง่าย ไม่ต้องปรับสายตาระยะ ใกล้ ใกล้ ป้อย ๆ

2.4.2.2 เลือกสีของวัสดุอุปกรณ์ที่มีสีตัดกัน เช่น ไหมพรมที่ทำตุ๊กตา สีดอกที่จะนำมาสานลายขัดให้มีสีที่ตัดกัน หลีกเลียงสีมืด ๆ เช่น ดำ น้ำเงิน เขียวแก่ ม่วงเข้ม

2.4.2.3 เลือกใช้พื้นโต๊ะกับถาดรองที่เป็นคนละสีของวัสดุอุปกรณ์ ที่จะวางเพื่อให้มองเห็นได้ชัดเจน

2.4.2.4 ให้ทำกิจกรรมในสถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ หรือถ้าจำเป็นอาจใช้โคมไฟส่องช่วย

2.4.2.5 หลีกเลียงแสงสะท้อนจากพื้นผิวอุปกรณ์โดยเฉพาะที่เป็นโลหะ สะท้อนเลส หรือสีขาวจากเฟอร์นิเจอร์ พื้นผิวโต๊ะ หากจำเป็นอาจต้องจัดเคลื่อนย้ายไปหลบแนวที่จะทำให้เกิดการสะท้อนแสง ใช้ผ้าคลุมหรือเปลี่ยนพื้นผิวเป็นวัตถุที่ไม่สะท้อนแสง

2.4.2.6 เนื่องจากผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้ความพยายามและเพ่งมองมากกว่าวัยอื่น ดังนั้นควรกำจัดสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกไปนอกสายตาก่อนให้เหลือเฉพาะที่จำเป็นจริง ๆ ไม่ควรกสายตา

2.4.2.7 ในขณะที่สาธิตขั้นตอนการทำกิจกรรมควรใช้การพูดบอกร่วมด้วยกับการแสดงให้ดูตัวอย่างทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุที่บกพร่องทางการมองเห็นจะรับรู้โดยการได้ยิน

2.4.2.8 ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีขนาดใหญ่เห็นชัดเจน เช่น ไฟที่มีตัวเลขขนาดใหญ่พิเศษ หมากโดมิโนขนาดใหญ่ เป็นต้น

2.4.2.9 ไม่ควรเปรียบเทียบความสว่างของแสงทันทีทันใด เช่น การดูภาพยนตร์หรือโชว์ต่าง ๆ ไฟที่เวทีควรค่อย ๆ หรี่ลงหรือค่อย ๆ สว่างขึ้นทีละนิด

2.4.2.10 การจัดวางเฟอร์นิเจอร์ทำในส่วนของการทำกิจกรรมและระหว่างทางเดินให้มีระยะห่างพอควรเพื่อหลีกเลี่ยงการเดินชน สะดุดล้ม จากการมองเห็นไม่ชัด

2.4.3 ลำดับขั้นตอนการเขียนโปรแกรม อนเนก (2542) ได้ลำดับขั้นตอนการเขียนโปรแกรมไว้ดังนี้

2.4.3.1 ระบุปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.4.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ในโปรแกรมให้ชัดเจน

2.4.3.3 กำหนดกิจกรรม

2.4.3.4 เรียงลำดับหัวข้อกิจกรรมและกำหนดการฝึกอบรม

2.4.3.5 กำหนดระยะเวลาและหัวข้อ

2.4.3.6 กำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม

2.4.3.7 กำหนดสื่อการสอน

2.4.3.8 กำหนดวิทยากร

2.4.3.9 กำหนดสถานที่ฝึกอบรม

การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จัดเป็นกระบวนการต้องใช้หลักการจัดการบริหารงานที่มีขั้นตอน และต้องมีเทคนิคในการจัดให้ผู้เข้าร่วมเกิดความพึงพอใจ มีความสุข มีการพัฒนาทักษะที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ มีความสำคัญมากสำหรับผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องจัดให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประกอบการพิจารณาสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุในครั้งนี้ ได้แก่ ชื่อโปรแกรม วัตถุประสงค์ วันเวลา สถานที่ กลุ่มเป้าหมาย ลักษณะของกิจกรรม สื่อการสอน เทคนิคในการฝึกอบรม

2.5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม

เมื่อจัดการฝึกอบรมไปแล้วจะต้องจัดการประเมินผลการฝึกอบรมว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการหรือไม่ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติ เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

2.5.1 ความหมายของการประเมินผลฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลฝึกอบรมไว้หลายท่านดังนี้

David R. Moers (1982) อ้างถึงในจงกลณี (2542) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจหรือค่านิยม ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือสัมฤทธิ์ผลของโครงการ หรือสิ่งอื่นสิ่งใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พัฒนา (2541) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพิจารณาว่าโปรแกรมฝึกอบรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนนั้น อาจเปลี่ยนเพียงลักษณะเดียว สองลักษณะหรือทั้งหมดประกอบกันก็ได้

วิภาพรรณ (2542) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

สมชาติ และอรจรรย์ (2550) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การตัดสินคุณค่าของโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาเทียบกับเกณฑ์ตัดสินที่กำหนด

สรุปการประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์หรือตรวจสอบว่าการฝึกอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ซึ่งประเมินได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน มีดังต่อไปนี้ (บุญธรรม, 2542)

2.5.2.1 เพื่อจะได้ทราบว่าผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพียงใด

2.5.2.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจเพียงใด

2.5.2.3 เพื่อทราบข้อบกพร่องของโครงการและหาหนทางแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลในการพัฒนา

2.5.3 ลักษณะการประเมิน โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ วิธีทั้งสองนี้เป็นที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่

2.5.3.1 การประเมินแบบวัดปริมาณ กล่าวคือ การประเมินแบบปริมาณสามารถวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ บอกริมาณตัวเลขที่เกี่ยวข้องออกมาในรูปจำนวน

2.5.3.2 การประเมินแบบวัดคุณภาพ เป็นการสำรวจโดยตรงมีการสนทนาแบบเป็นกันเอง และต้องอาศัยการวิเคราะห์ตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ อาจใช้เครื่องมือต่าง ๆ ช่วย

2.5.4 วิธีการประเมิน เป็นการประเมินผลที่ได้จากการอบรมสิ้นสุดลงแล้วในการประเมินอาจเป็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการ กระบวนการหรืออาจเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ จึงมีผู้ใช้คำ 2 คำ คือ การประเมินการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม (วิภาพรรณ, 2542)

2.5.4.1 การประเมินการฝึกอบรม สามารถประเมินได้โดยแยกเป็นประเภทตามลักษณะของการรวบรวมข้อมูล คือ ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสอบถามการพิจารณาผลงาน ข้อมูลขั้นที่สอง ได้แก่ การสัมภาษณ์ ผู้ที่มีข้อมูลหรือคัดลอกจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรมได้แก่ การบันทึกข้อมูล การสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม แบบประเมินค่า แบบประเมินผลงาน พฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบความรู้ ผลสัมฤทธิ์ แบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน แบบวัดทัศนคติ แบบวัดบุคลิกภาพ

2.5.4.2 การประเมินกระบวนการฝึกอบรม มีเครื่องมือ คือ การจดบันทึกข้อมูล เป็นการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการจะประเมิน มีการบันทึก เช่น วันเวลา สถานที่ หัวข้อบรรยาย กิจกรรม สภาพการอบรม ปัญหา อุปสรรค สาเหตุ การสังเกตพฤติกรรม คือ การที่ผู้ประเมิน สังเกตหรือเฝ้าดูพฤติกรรมแบบรวม ๆ หรือสังเกตพฤติกรรมย่อยก็ได้ ผู้สังเกตควรสังเกตหลาย ๆ ครั้ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ตรงกัน บันทึกสภาพพฤติกรรมที่เห็น แล้วจึงบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตบ่อยกับพฤติกรรมที่ไม่ค่อยพบบ่อย

2.5.4.3 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลที่ได้จากการอบรมสิ้นสุดลงแล้ว เครื่องมือที่ใช้จำแนกตามสิ่งที่ต้องการประเมินได้เป็น 4 ประเภท คือ

2.5.4.3.1 การวัดทดสอบความรู้และผลสัมฤทธิ์ของการอบรม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ ความจำ ความเข้าใจ

2.5.4.3.2 การวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม เป็นการประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อการจัดอบรม

2.5.4.3.3 ประเมินผลงานเป็นการประเมินผลงานที่ผู้เข้าอบรมทำขึ้น ควรระบุลักษณะของผลงานว่ามีรูปร่างลักษณะอย่างไร คุณภาพ มาตรฐาน วิธีการใช้เป็นอย่างไ โดยผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์ขึ้นมาก่อน

2.5.4.3.4 ประเมินทักษะ เป็นการประเมินทักษะของผู้เข้าอบรม เช่น การอบรม การแก้เครื่องยนต์ ทักษะก็คือ การแก้เครื่องยนต์ได้ หรืออบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะก็คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นต้น

2.5.4.4 แบบการประเมินการฝึกอบรม วิชาพรรณ (2542) ได้แบ่งแบบประเมินที่นิยมใช้มี 2 แบบ ดังนี้

2.5.4.4.1 ประเมินตามวิธีการของดาเนียล แอล สตูฟเฟอร์บีม (Daniel L. Stufferbean) เรียกว่าแบบจำลอง CIPP (Context Input-Process-Product Model)

1) ประเมินสภาพแวดล้อม เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประเมินก่อนเริ่มโครงการฝึกอบรม เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ประเมินหน้าที่ ภารกิจ พนักงาน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง การตลาด การแข่งขัน เพื่อการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมฝึกอบรม

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารจัดการ เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่มีโอกาสทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้มากที่สุด

3) การประเมินกระบวนการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการได้ดำเนินไปตามกระบวนการที่กำหนดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ศึกษาจุดเด่น จุดด้อยหรือปัญหา อุปสรรคสาเหตุ ที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรม หากเกิดปัญหาอุปสรรค จะสามารถแก้ไขได้ทันที เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการดำเนินโครงการฝึกอบรมโดยตรง

4) การประเมินผลผลิตหรือผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์จากโครงการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโครงการหรือไม่จะประเมินทันทีเมื่อโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดและการประเมินไม่ควรนานเกิน

6 เดือน

2.5.4.4.2 ประเมินตามแบบของเอ.ซี.แฮมบลิน (A.C.Hamblin) เป็นการประเมินที่แบ่งระดับการประเมินผลเป็น 5 ระดับ คือ

1) ระดับปฏิกิริยาเป็นการประเมินว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคและอุปกรณ์ อย่างไร แต่ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินปฏิกิริยาผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วจึงทำการประเมิน

2) ระดับการเรียนรู้เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร

3) ระดับพฤติกรรมในการทำงานเป็นการประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วดูว่าผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรบ้างหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

4) ระดับองค์การเป็นการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่องานหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งแต่ละลักษณะงานจะมีวัตถุประสงค์ขององค์การที่แตกต่างกันไป

5) ระดับคุณค่าขั้นสูงสุดเป็นการวัดผลเกี่ยวกับคุณค่าขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นการประเมินเกี่ยวกับการคงอยู่ขององค์การ อย่างมีกำไร มีสวัสดิการให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ทั้งนี้โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลว่าผลจากการฝึกอบรมจะลดความเสียหายผิดพลาดลง

2.5.4.5 การประเมินผลโปรแกรมฝึกอบรมในด้านระดับการเรียนรู้จะประเมินพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ

2.5.4.5.1 การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ นิยมใช้หลักของบลูม (Bloom's Taxonomy) ซึ่งจะประเมินด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า โดยใช้แบบประเมินได้หลายแบบ เช่น แบบปลายเปิด แบบเติมคำ แบบเลือกตอบ เป็นต้น

2.5.4.5.2 การประเมินการเปลี่ยนแปลงระดับทักษะ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ การทดสอบ แบบมาตราวัดทัศนคติ

2.5.4.6 ประเภทของมาตราวัดทัศนคติ มี 2 แบบ ได้แก่

2.5.4.6.1 แบ่งการจัดอันดับคุณภาพจะใช้ตัวเลข เช่น 5 แทนดีที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด 4 ตีลดหลั่นลงมาตามลำดับ หรือใช้เรียงลำดับให้ผู้ตอบเรียงลำดับจากดีที่สุดถึงเลวที่สุด หรือใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ และใช้เปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ เป็นต้น

2.5.4.6.2 แบ่งตามชื่อผู้คิด มี 3 วิธี ได้แก่ วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone) จะกำหนดช่วงให้ประเมินเป็น 11 ระดับ จากน้อยสุดถึงมากที่สุด วิธีของลิเคิร์ต (Likert) จะใช้ข้อความเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนั้นแล้วให้บุคคลแสดงความรู้สึกต่อข้อความดังกล่าว กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วกำหนดคะแนนหรือน้ำหนักความเห็นเป็น 5 4 3 2 1 ตามลำดับ วิธีของออสกู๊ด (Osgood) เป็นการวัดหรือประเมินความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยใช้ภาษาเป็นสำเนาแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านประเมินค่า ใช้คำคุณศัพท์ ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่ เป็นต้น ด้านสัณยภาพ แสดงออกถึงพลังอำนาจ ใช้คำคุณศัพท์ น้ำหนัก-เบา ใหญ่-เล็ก แข็งแรง-อ่อนแอ เป็นต้น ด้านกิจกรรม แสดงออกถึงลักษณะของกิริยาอาการต่าง ๆ เช่น เร็ว - ช้า ว่องไว - เฉื่อยชา เป็นต้น

การประเมินผลมีความจำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่ากิจกรรมที่จัดนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีข้อดี ข้อด้อย และสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไร การประเมินที่ดีจะต้องประเมินตั้งแต่การเริ่มโครงการ ระหว่างปฏิบัติงาน จนโครงการเสร็จสิ้นครบทุกขั้นตอนและจะวัดด้วยวิธีใดนั้น ในการประเมินต้องเน้นที่คุณค่า และประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงการวัดและประเมินผล

โครงการให้ดูจากความสามารถจัดกิจกรรม การใช้อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก บุคลากร การจัดการ การวางแผน กิจกรรมพิจารณาในแง่ความสนใจ ความต้องการความสามารถ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการประเมินและขอบข่ายการประเมินของบุญธรรม(2542) มาใช้ในการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุ โดยประเมิน 2 ด้าน คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรม

2.5.5 ทักษะในการปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้เรียนประเมินได้จากการแสดงออกโดยตรงจากการทำงานต่าง ๆ เป็นสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเป็นของจริงหรือใกล้เคียงกับสภาพจริง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานได้จริง โดยประเมินจากกระบวนการทำงาน กระบวนการคิด โดยเฉพาะความคิดขั้นสูงและผลงานที่ได้

ส.วาสนา (2535) ได้กล่าวว่า การวัดผลภาคปฏิบัติ หมายถึง การให้ผู้สอบทำงานในกลุ่มตัวอย่างงานที่จำเป็นในงานหนึ่ง โดยจะกำหนดลักษณะของงานหรือเครื่องมือผลผลิตที่จะวัดซึ่งจะวัดในรูปของทักษะในการดำเนินงานหรือการสร้างงาน

เสนอ (2542) ได้กล่าวว่า แบบทดสอบวัดการปฏิบัติงาน เป็นการทดสอบชนิดหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกทดสอบได้แสดงการกระทำออกมาในขณะที่ทดสอบในสถานการณ์ที่จัดขึ้นโดยจะวัดทั้งวิธีการและผลงานที่ได้จากการปฏิบัติ

2.5.5.1 ลักษณะและประเภทของการวัดผลการปฏิบัติงาน สมศักดิ์ (2530) ได้กล่าวถึงการวัดผลการปฏิบัติ ว่าอาจเริ่มตั้งแต่การทดสอบทางด้าน ความรู้ ความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติจนกระทั่งนักเรียนได้ปฏิบัติจริง ดังนั้นการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นการเลียนแบบชีวิตจริงในระดับต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) การเขียนตอบ วัดความรู้ในวิธีการปฏิบัติ 2) การให้จำแนก เช่น ให้จำแนกเครื่องมือชิ้นส่วน 3) การปฏิบัติเชิงสร้างสถานการณ์ ให้นักเรียนกระทำในสภาพที่เหมือนจริง 4) การปฏิบัติในสถานการณ์จริง และ ส.วาสนา (2546) แบ่งระดับการวัดการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ คือ

2.5.5.1.1 การแก้ปัญหาในกระดานเป็นลักษณะของการให้นักเรียนวางแผนการปฏิบัติงาน วางแผนการทดลองโดยยังไม่ได้ปฏิบัติงานจริง การวัดประเมินจะใช้เกณฑ์แบบแบ่งส่วน

2.5.5.1.2 การแก้ปัญหาเฉพาะส่วนเป็นการวัดทักษะการปฏิบัติแต่ละส่วนรวม ถึงความสามารถในการใช้และเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงาน

2.5.5.1.3 การปฏิบัติงานในสถานการณ์จำลอง เป็นการฝึกในสถานการณ์จำลอง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติงานจากสถานการณ์จำลองที่กำหนดให้ มักจะจำกัดเวลา สิ่งที่ต้องพิจารณาในการวัดประเมิน คือ กระบวนการปฏิบัติงานและผลงาน ตลอดจนลักษณะนิสัยของผู้เรียนด้วย

2.5.5.1.4 ตัวอย่างงาน เป็นการให้ปฏิบัติจากตัวอย่างงานหรือสถานการณ์จริง ซึ่งแตกต่างจากในสถานการณ์จำลอง คือ เป็นการปฏิบัติจริงที่อาจมีครูคอยช่วยกำกับ เช่น การฝึกขับรถในถนน

2.5.5.1.5 การปฏิบัติงานจริง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานในสภาพจริงหรือคล้ายจริง เพื่อฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีศิลปะและมีความกลมกลืนกับการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยสิ่งที่ควรเน้น คือ การได้มีโอกาสเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยตนเองตามเงื่อนไขที่กำหนด

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการประเมินความสามารถ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน วิธีการทำงาน ผลสำเร็จของงาน มีคำสั่งควบคุมสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีกฎเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน การวัดประเมินความสามารถที่แสดงออกของผู้เรียน ทำให้หลายแนวทางต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และความสนใจของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

2.5.5.1.6 มอบหมายงานให้ทำ งานที่มอบให้ทำต้องมีความหมาย มีความสำคัญกับหลักสูตร เนื้อหา และชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานและการใช้ความคิดอย่างลึกซึ้ง

2.5.5.1.7 การกำหนดชิ้นงานหรืออุปกรณ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ให้ผู้เรียนวิเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการทำงาน และเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.5.5.1.8 กำหนดตัวอย่างชิ้นงานให้ แล้วให้ผู้เรียนศึกษางานนั้นและสร้างชิ้นงานที่มีลักษณะของการทำงานได้เหมือนหรือดีกว่าเดิม

2.5.5.1.9 สร้างสถานการณ์จำลองที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน โดยกำหนดสถานการณ์ แล้วให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

2.5.5.2 ประเภทของเครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน สุวิมล (2546) ได้จำแนกประเภทของเครื่องมือในการวัดปฏิบัติงานได้ดังต่อไปนี้

2.5.5.2.1 เครื่องมือประเภทที่ใช้ในการวัดกระบวนการปฏิบัติงาน การวัดกระบวนการปฏิบัติงานเน้นที่ทักษะความสามารถในการทำงาน ความถูกต้องของการปฏิบัติ ลำดับการทำงาน วิธีการวัดที่มีความตรง คือ การใช้การสังเกต ประเมินพฤติกรรมการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตที่ใช้กันมาก ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ ระเบียบพฤติกรรม มาตรฐานค่า แผนภูมิการมีส่วนร่วม เป็นต้น

2.5.5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลงาน สำหรับการวัดคุณภาพของผลงานที่ผู้เรียนทำส่ง ไม่ว่าจะเป็นผลงาน รายงาน การทดลอง โครงงาน สามารถประเมินได้โดยใช้แบบประเมินหรือแบบตรวจสอบคุณภาพ แบบประเมินดังกล่าวก็เหมือนกับมาตรฐานค่าโดยทั่วไป

2.5.5.3 หลักในการสร้างเครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน สำนักทดสอบทางการศึกษา (2540) ได้เสนอหลักในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือไว้ดังนี้ คือ

2.5.5.3.1 ทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยศึกษาว่า พฤติกรรมที่ต้องการวัดนั้น หมายถึงอะไร มีลักษณะอย่างไร นักเรียนต้องแสดงออกอย่างไร จึงจะสรุปได้ว่าเขามีพฤติกรรมที่ต้องการวัดแล้ว

2.5.5.3.2 เลือกใช้สถานการณ์หรือเนื้อหาในการทดสอบเป็นการเลือกสถานการณ์หรือเนื้อหาที่สามารถสร้างสิ่งเร้าให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการวัดออกมาอย่างชัดเจน เพื่อนำมาเขียนข้อคำถามหรือสิ่งที่นักเรียนต้องปฏิบัติ

2.5.5.3.3 กำหนดความคิดรวบยอดของสถานการณ์หรือเนื้อหา เป็นการทำความเข้าใจและเขียนความคิดรวบยอดของเนื้อหานั้น เพื่อเป็นกรอบความคิดในการเขียนข้อคำถามหรือสิ่งที่นักเรียนต้องปฏิบัติ

2.5.5.3.4 เขียนข้อคำถามหรือสิ่งที่นักเรียนต้องปฏิบัติ ข้อคำถาม หรือสิ่งที่นักเรียนต้องปฏิบัตินั้น ควรเขียนให้ชัดเจน ตรงจุด กระชับ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ใช้ภาษาเหมาะสมกับวัย/ระดับชั้นของผู้เรียน

2.5.5.3.5 เขียนตัวเลือกหรือเกณฑ์การให้คะแนน ถ้าเป็นแบบทดสอบเลือกตอบจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องตามหลักวิชาเพียงคำตอบเดียว ตัวลวงต้องเป็นคำตอบที่มีความเป็นไปได้ ส่วนข้อสอบชนิดเขียนตอบหรือให้ลงมือปฏิบัติ จะต้องมีการกำหนดที่เป็นปรนัย ไม่ว่าผู้ตรวจจะเป็นใครก็ตาม เมื่ออ่านเกณฑ์การให้คะแนนแล้วสามารถตรวจให้คะแนนได้คะแนนไม่ต่างกัน

2.5.5.3.6 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือควรตรวจสอบคุณภาพอย่างน้อย 3 ประการ คือ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และความเป็นปรนัย

เครื่องมือในการวัดประเมินผลด้านทักษะการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubric Scale อย่างชัดเจน

2.5.6 ความพึงพอใจ

2.5.6.1 ความหมายของความพึงพอใจ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสนใจ ชอบใจ จากพจนานุกรมภาษาอังกฤษให้ ความหมายว่า ความพึงพอใจเป็นคำนามของกริยาที่บอกให้รู้ถึงสถานะของความรู้สึกพอใจ โดยคำว่า พอใจ หมายถึง การได้บรรลุในความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนา การได้บรรลุหรือการได้ตอบสนองบางสิ่งที่เรีกร้อง

รัตนา (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การยอมรับความเป็นผู้สูงอายุของตน การมีความสุขในการดำเนินชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองยังมีค่า การทำใจยอมรับทั้งความสำเร็จและ

ความล้มเหลวในชีวิตของคนที่ผ่านมา การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองการมองผู้อื่น การมองสังคมและโลกในแง่ดี การมีอารมณ์ดี

ประยง (2542) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจที่ได้ตอบสนองในความต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสถานการณ์หรือสิ่งใด ๆ และเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์

คำหริ (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชื่นชอบ
ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

สรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกสนใจ ชื่นชอบ ของบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง
จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์หรือสิ่งใด ซึ่งเกิดจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

2.5.6.2 การวัดความพึงพอใจ พงศ์ (2534) ได้จำแนกการวัดเป็น 4 แบบดังนี้

2.5.6.2.1 แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptive Index)

หรือเรียกย่อว่า JDI ซึ่ง สมิท (Smith) เคนดอล (Kendall) และฮูลิน (Hulin) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นประมาณ ค.ศ. 1969 โดยลักษณะของเครื่องมือวัดแบบนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน และแต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 9-18 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรหลายประเภท ที่มีพนักงานทุกระดับการศึกษา และทุกระดับรายได้ JDI จะใช้เวลาประเมิน ประมาณ 10-15 นาที

2.5.6.2.2 แบบสอบถามแบบมินเนโซต้า(MinnesotaSatisfaction Questionnaire)

หรือที่เรียกว่า MSQ สร้างขึ้นโดย ไวท์ อิงแลนด์และโลฟคลิสท์ (Weise, England and Lofquist) ในปี.ศ. 1967 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคล้าย ๆ กับแบบสอบถาม JDI คือ วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หลาย ๆ ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยข้อความ 5 ข้อความ โดยผู้ตอบจะประเมินค่า 5 ช่วง คะแนนจาก สูงสุด คือ ความพอใจมากที่สุด 5 คะแนน พอใจ 4 คะแนน เฉย ๆ 3 คะแนน ไม่พอใจ 2 คะแนน ไม่พอใจมากที่สุด 1 คะแนน

2.5.6.2.3 แบบสอบถามแบบ (Semantic Differential Scale) ของออสกูด

(Osgood) เป็นแบบสอบถามที่ใช้ความหมายทางภาษา ที่ผู้ตอบประเมินความพอใจ ที่เขามีอยู่ต่องานที่เขากระทำว่าอยู่ในระดับใด จากคำคุณศัพท์ที่ได้มาโดยมีระดับต่าง ๆ 7 ระดับ เช่น ลักษณะของงาน

นำสนก 3 2 1 0 1 2 3 นำเปื้อหน้าย

ยาก ง่าย

มีนคอง ไม่มีนคอง

ก้าวหน้า ถ้าหลัง ๆ ละ

2.5.6.2.4 แบบมาตรวัดสีหน้า (Faces Scale) เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานที่วัดจากลักษณะของหน้าตา โดยดัดลักษณะใบหน้าของพนักงาน ซึ่งบุคคลที่สร้างแบบสอบถาม

นี้ คือ คูณิน (Kunin) โดยแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบด้วยภาพวาดใบหน้า ที่แสดงออกถึงความรู้สึกต่าง ๆ ออกมาแตกต่างกันโดยผู้ตอบแบบสอบถามนี้ เพียงแต่เลือกว่าใบหน้าที่ตรงกับความรู้สึกของเขาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะก้าวหน้าและบุคคลที่ร่วมงานด้วย

สรุป การวัดความพึงพอใจสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดแบบมินเนโซต้า เพื่อบอกระดับความรู้สึกพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยสอบถามหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

2.6 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค

2.6.1 ประวัติ บ้านบางแค เดิมใช้ชื่อว่า สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2496 ในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี นับเป็นสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุแห่งแรกของประเทศไทย เพื่อให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามนโยบายสวัสดิการสังคมของรัฐ โดยเริ่มเปิดดำเนินการในสมัยของนายปกรณ อังสุสิงห์ เป็นอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2546 บ้านบางแค ได้ปรับบทบาทจากหน่วยงานปฏิบัติการดูแลผู้สูงอายุเป็นงานส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ โดยใช้ชื่อว่า ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค ปัจจุบันที่ตั้งอยู่ที่ 813 ถ.เพชรเกษม กม.11 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กทม. 10160

2.6.2 วิสัยทัศน์ ต้นแบบการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เน้นบริการเชิงรุกบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.6.3 พันธกิจ

2.6.3.1 จัดบริการสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีรูปแบบที่หลากหลายแก่ผู้สูงอายุ

2.6.3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดบริการสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย

2.6.3.3 พัฒนาระบบงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้สูงอายุ

2.6.3.4 ค่านิยม คือ จิตอาสา ใฝ่รู้ การทำงานเป็นทีม ภายใต้การบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) ส่งการเป็นผู้นำด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

2.6.4 วัตถุประสงค์

2.6.4.1 เพื่อเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ข่าวสารด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

2.6.4.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน

2.6.4.3 เป็นศูนย์ประสานเครือข่ายในการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

2.6.4.4 เป็นศูนย์ต้นแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

2.6.4.5 จำนวนผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการทั้งหมดมี จำนวน 244 คน แบ่งเป็น ชาย 75 คน หญิง 169 คน

ตารางที่ 2.1 จำนวนผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการ

ชื่ออาคาร	จำนวน (คน)
อาคารบังกะโล	6
อาคารสุขสันต์	53
อาคารพิบูลสุข	41
อาคารมหาไทย 100 ปี	31
อาคารพยาบาล	32
อาคารหอพัก	40
อาคารสวัสดิผล	41
รวม	244

ที่มา : ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค (2553)

2.6.5 ลักษณะการให้บริการ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค เป็นหน่วยงานสังกัด สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ให้บริการผู้สูงอายุซึ่งมีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยศูนย์พัฒนาฯ ได้จัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุข อยู่ดีกินดี ตามควรแก่อัตภาพ ซึ่งบริการของศูนย์พัฒนาฯ แบ่งออกเป็น งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาฯ และ งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน การสงเคราะห์ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาฯ ได้จัดบริการต่าง ๆ โดยการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาฯ ดังต่อไปนี้

2.6.5.1 บริการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ โดยจัดให้มีปัจจัย 4 ที่จำเป็นต่อชีวิต เพื่อให้มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในบั้นปลายชีวิตตามสมควรแก่สภาพ

2.6.5.2 บริการทางการแพทย์และอนามัย

2.6.5.3.1 ด้านการรักษาพยาบาล ศูนย์พัฒนาฯ ได้จัดส่งแพทย์มาทำการตรวจรักษาโรคทั่วไปของผู้สูงอายุ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และมีเจ้าหน้าที่พยาบาลดูแลรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์โดยอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง ในกรณีที่เจ็บป่วยเฉพาะโรคหรือประสบอุบัติเหตุฉุกเฉินจะส่งไปรักษาที่โรงพยาบาล นอกจากนั้นได้ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี เช่น เอ็กซเรย์ ตรวจเลือด เป็นต้น

2.6.5.3.2 ด้านการอนามัย ศูนย์พัฒนาฯ ได้จัดเจ้าหน้าที่พยาบาล อาสาสมัครจากโรงพยาบาลต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ผู้สูงอายุ การสุขภาพิบาล การทำความสะอาดที่พักอาศัย การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2.6.5.3.3 การส่งเสริมสุขภาพศูนย์พัฒนาฯ ได้จัดเจ้าหน้าที่ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุให้แข็งแรง เช่น รำมวยจีน (ไทเก๊ก) กีฬาเปตอง กายบริหาร นั่งสมาธิ เป็นต้น

2.6.5.3 บริการด้านกายภาพบำบัด ศูนย์กายภาพบำบัดได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2510 โดยมีแพทย์ที่ปรึกษา ของกรมประชาสงเคราะห์ คือ แพทย์หญิงสุนิษฐ์ สุทธิสารธรรมา มาทำการตรวจรักษาผู้สูงอายุเดือนละครั้ง และมีนักกายภาพบำบัดและผู้ได้รับการอบรมด้านกายภาพบำบัดร่วมทำการรักษาผู้สูงอายุตามคำสั่งแพทย์ นอกจากนั้นยังมีการจัดการรักษาเป็นรายบุคคลและการบริหารร่างกายเป็นกลุ่ม

2.6.5.4 บริการด้านอาชีพบำบัดเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมยามว่างให้เหมาะสมกับความสามารถและตามความสมัครใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพจิต และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยจัดสอนงานประดิษฐ์ต่าง ๆ เช่น กลุ่มดอกไม้จันทน์ กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำเครื่องหอม เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายจะแบ่งผลกำไรให้เป็นค่าแรงผู้สูงอายุ 70% สมทบทุนหมุนเวียน 25% และเป็นรางวัลผู้ควบคุม 5% ตามระเบียบของกรมพัฒนาสังคมฯ

2.6.5.5 บริการด้านสังคมสงเคราะห์ ได้จัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ประจำอาคารพักผู้สูงอายุ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหา ฟื้นฟูและปรับสภาพให้ผู้สูงอายุได้มีความสุขความอบอุ่นใจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายและกลุ่มชนตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาผู้สูงอายุ

2.6.5.6 บริการด้านศาสนา ได้จัดบริการภายในอาคารศาลาธรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุ มีโอกาสประกอบพิธีกรรมทางศาสนาประเพณีนิยมในวันสำคัญ ๆ เช่น วันธรรมสวนะ วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา และวันเข้าพรรษา เป็นต้น และมีการนิมนต์พระสงฆ์ แสดงธรรมเทศนาในวันพระเดือนละ 4 ครั้ง และมีวิทยากรจากพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย มาบรรยายออกเสียงตามสายให้ผู้สูงอายุฟังเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้ได้จัดให้มีการทำบุญ ในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันสงกรานต์ เป็นต้น

2.6.5.7 บริการด้านฌาปนกิจ ผู้สูงอายุที่ถึงแก่กรรมในศูนย์พัฒนาฯ และไม่มีญาติจัดการศพให้นั้น ศูนย์พัฒนาฯ จะจัดการศพโดยตั้งศพสวดอภิธรรมที่อาคารศาลาธรรมหนึ่งคืน แล้วนำไปเก็บไว้ที่วัดนิมมานรดี โดยจะทำการฌาปนกิจพร้อมกันในเดือน มีนาคม ของแต่ละปี และนำอัฐิส่วนหนึ่งไปลอยอังคารตามประเพณี อีกส่วนหนึ่งเก็บรวมไว้ภายในเจดีย์อัฐิของศูนย์พัฒนาฯ และทำบุญอุทิศให้ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ของทุกปี

2.6.6 งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค ได้แบ่งลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

2.6.6.1 การกิจศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ตามโครงการนวัตกรรม

2.6.6.2 งานศูนย์บริการผู้สูงอายุ แบ่งเป็น ศูนย์บริการผู้สูงอายุบ้านบางแค ก่อตั้งเมื่อ สิงหาคม 2522 และศูนย์บริการผู้สูงอายุบ้านทิพย์สุคนธ์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2536 เป็นบริการรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัวของตนเองในชุมชนใกล้เคียงกับศูนย์บริการนั้น ๆ บริการที่จัดให้ผู้สูงอายุประกอบด้วย 1) บริการด้านการแพทย์ 2) บริการด้านกายภาพบำบัด 3) บริการด้านสังคมสงเคราะห์ 4) บริการด้านนันทนาการ และอื่น ๆ

2.6.5.3 หน่วยบริการผู้สูงอายุเคลื่อนที่ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแคได้ร่วมกับฝ่ายงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ สำนักงานเขตภาษีเจริญ จัดหน่วยบริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุเคลื่อนที่ ประกอบด้วยนักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล อาสาสมัคร ตลอดจนนักศึกษาฝึกงาน ออกเยี่ยมเยียนครอบครัวผู้สูงอายุที่ยากจนใกล้เคียงศูนย์พัฒนาฯ ในรัศมี 10 กิโลเมตร เป็นประจำเดือน เพื่อให้บริการตรวจสุขภาพเบื้องต้น บริการกายภาพบำบัด ด้านสังคมสงเคราะห์ ให้คำแนะนำและแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ตลอดจนช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทุกข์ยากเดือดร้อน เช่น คนพิการ เด็กถูกทอดทิ้ง ฯลฯ บุคคลยากไร้ในชุมชนตามความจำเป็นเหมาะสม เช่น การส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป เป็นต้น (ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, 2553)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรีธา (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการให้บริการสวัสดิการของรัฐของสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุในด้านกิจกรรมอาชีพบำบัดอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าทุกด้านอาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก ข้อเท็จจริงที่ว่าสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ไม่มีนักอาชีพบำบัดและไม่มีเจ้าหน้าที่ ที่มีความสามารถพิเศษในด้านกิจกรรมอาชีพบำบัด ซึ่งจะสามารถสอนผู้สูงอายุทำงานอาชีพบำบัดที่น่าสนใจได้หรือไม่มีอุปกรณ์ต่าง ๆ อาทิ จักรเย็บ เครื่องมือในการประดิษฐ์ดอกไม้แห้ง เป็นต้น ทำให้งานอาชีพบำบัดที่ผ่านมาจะเป็นงานฝึกคนที่ไม่ค่อยดึงดูดความพึงพอใจของผู้สูงอายุมากนัก เช่น การถักไหมพรมหรือโครเชต์ การทำดอกไม้จันทน์ ฯลฯ และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากสาเหตุสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ ได้แก่ สายตาฟาง มือและแขนไม่มีแรง

โรคปวดข้อปวดกระดูกไม่สามารถนั่งอยู่กับที่ได้นาน ๆ ซึ่งอาการเหล่านี้อาจมีผลทำให้ผู้สูงอายุไม่ให้ความสนใจงานอาชีพบำบัดทำให้ความพึงพอใจในบริการด้านนี้ต่ำ แต่อย่างไรก็ตามงาน

อาชีพบำบัดก็ยังคงมีความสำคัญต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านการได้ฝึกการใช้สายตา มือและแขน การได้ทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

จรินพรรณ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องการฝึกอาชีพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อมีรายได้ในเขตนคร เทศบาลนครเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอาชีพของผู้สูงอายุ เพื่อให้มีรายได้ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ 16 ชมรม ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการฝึกอาชีพของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดว่าหลังการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ ซึ่งอาชีพที่ผู้สูงอายุสนใจและต้องการให้มีการฝึกอบรม ได้แก่ ศิลปะประดิษฐ์ การทำอาหาร ขนม และการผลิตของชำร่วยตามลำดับ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดการด้านการตลาดและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หลังสำเร็จการฝึกอบรมและควรมีการแนะนำให้มีการรวมตัวของผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อจัดตั้งร้านค้า สหกรณ์ สำหรับจำหน่ายผลผลิต และร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไป

ศุภากร (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่องโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการ สำหรับผู้สูงอายุบ้านเขานน จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการจัดโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุบ้านเขานน จังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 30 คนที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการครบทุกครั้งและทุกคน และผู้สูงอายุมีความพึงพอใจผลการจัดโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการทั้งด้านสุขภาพและด้านการจัดโปรแกรมกิจกรรมนันทนาการในระดับมาก

บัณฑิต (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสนับสนุนทางสังคม การมีกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของการสนับสนุนทางสังคม การมีกิจกรรมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีกิจกรรมของผู้สูงอายุแต่ละลักษณะกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ตามตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา เพศ สถานภาพสมรสและฐานะทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ วชิรพยาบาล จำนวน 460 คน โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามการมีกิจกรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมและการมีกิจกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย

พบว่า ผู้สูงอายุที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาและอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรสและเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

กฤษณา (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการกิจกรรมนันทนาการของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมนันทนาการของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 3 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการกิจกรรมนันทนาการโดยรวมและแยกเพศอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการกิจกรรมนันทนาการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านศึกษาประเพณี วัฒนธรรม และอารยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและแยกเพศ

เฟื่องฟ้า (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะอาชีพ สาเหตุ ปัญหาและความต้องการสนับสนุนในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 65-79 ปี เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี อาชีพเดิมก่อนอายุ 60 ปี คือ อาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท และปัจจุบันประกอบอาชีพค้าขาย/อิสระ และรับจ้างทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบปัญหาเศรษฐกิจ มีภาระต้องอุปการะบุคคลในครอบครัว และมีรายได้ไม่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้สูงอายุควรทำงานต่อไป เพราะจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและไม่เป็นภาระครอบครัว และให้ข้อเสนอว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสามารถและมีความพร้อมไม่ควรหยุดทำงาน เนื่องจากยังเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สำหรับครอบครัวของผู้สูงอายุ ควรเอาใจใส่ดูแลและส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ สำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุควรสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพแก่ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยจัดให้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของผู้สูงอายุ

ชลธิชา (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุวชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะซึมเศร้าและการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ 2) เปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ความสม่ำเสมอของการเข้าร่วมกิจกรรม และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ และ 4) ศึกษาตัวทำนายภาวะซึมเศร้าของผู้สูงอายุ โดยใช้การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่เป็นสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุวชิรพยาบาล จำนวน 120 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ แบบวัดภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุ และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีภาวะซึมเศร้า (95%) และได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง (82.5%)
- 2) ผู้สูงอายุที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีภาวะซึมเศร้าไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้สูงอายุที่มีความสม่ำเสมอของการเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน มีภาวะซึมเศร้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุที่มาเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมไม่สม่ำเสมอมีภาวะซึมเศร้าสูงกว่าผู้สูงอายุที่มาเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมสม่ำเสมอ และผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีภาวะซึมเศร้าต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ
- 3) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปโปรแกรมการฝึกอบรมเรื่องศิลปะประดิษฐ์สำหรับผู้สูงอายุมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านคหกรรมศาสตร์จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่ 1) ตกแต่งถุงผ้าลดโลกร้อน 2) การจัดดอกไม้บูชาพระ 3) การ์ดแทนใจ 4) กระเช้าอวยพร 5) พวงกุญแจจากเศษผ้า 6) โมบายแขวนรูป 7) การพับผ้าเช็ดหน้า 8) การประดิษฐ์เข็มกลัด ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหา สื่อการสอน วิธีการสอน และการประเมินผล โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวิธีประเมินผลการฝึกอบรม คือ ประเมินผล ทักษะในการปฏิบัติงาน จากคะแนนการวัดทักษะการปฏิบัติงาน แบบ Rubric Scale และประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยสอบถามหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม สำหรับขนาดของกลุ่มเป้าหมายจะขึ้นอยู่กับชนิดและจุดมุ่งหมายของกิจกรรม โดยทั่วไปการจัดกิจกรรมครั้งหนึ่งๆ จะมีจำนวนสมาชิกประมาณ 8-12 คน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มจำนวน 15 คน และบทบาทที่สำคัญของผู้จัดโปรแกรมการฝึกอบรมคือ ต้องปรับและประยุกต์กิจกรรมให้เหมาะสม รวมทั้งใช้หลักในการออกแบบงานศิลปะประดิษฐ์ให้สามารถสร้างแรงจูงใจโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วม โดยก่อนการจัดกิจกรรมควรประเมินระดับความสามารถและความต้องการของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุบางรายมีข้อจำกัดในการทำกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้การจัดกิจกรรมเหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ เพราะกิจกรรมที่ง่ายเกินไปอาจจะไม่ท้าทาย ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ ส่วนกิจกรรมที่ยากเกินไปก็จะได้รับการปฏิเสธหรือสร้างความคับข้องใจให้แก่ผู้สูงอายุ การฝึกอบรมผู้สูงอายุในครั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถของตน เป็นการส่งเสริมศักยภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุยังคงมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในสังคม ทำให้ผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจในตนเอง มองเห็นคุณค่าในชีวิต สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564)