

รูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับ เสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

วันที่รับบทความ	08/03/2564
วันแก้ไขบทความ	16/08/2564
วันตอบรับบทความ	24/08/2564

วสุรัตน์ ต้วงสุวรรณ¹ บุญชู สงวนความดี²
พิสิษฐ์ ศรีอพิชัย³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาข้อมูลทักษะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุ (3) เพื่อศึกษาการนำเสนอรูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้เกษียณอายุและผู้เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างต่อ จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์โดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นคนงานหญิง การศึกษามัธยมศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี มีรายได้กองทุนประกันสังคม กิจกรรมที่ทำหลังเกษียณงาน คือ จิตอาสาช่วยเหลือสังคมเคยนำทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานมาถ่ายทอดเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง และมีระดับความคิดเห็นด้านทักษะ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($X=3.43$) ด้านความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก ($X=3.52$) ด้านกระบวนการสร้างความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก ($X=3.56$) และด้านช่องทางสร้างความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก ($X=3.77$) 2) ส่วนแนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การมีทักษะ องค์ความรู้ และประสบการณ์เชิงประจักษ์และมีช่องทางถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม และ 3) รูปแบบการถ่ายทอดทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ได้แก่ รูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรง

คำสำคัญ : ถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้ประสบการณ์ทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม

¹ อาจารย์ สาขาการจัดการเทคโนโลยีโลจิสติกส์เพื่อการกระจายสินค้า คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ
อีเมล: vasurat.d@dru.ac.th

² อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ

³ อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ

The Knowledge Transfer Model from Working Experience for Enhancing Self-esteem of Industrial Retirees in Bang Phli Samutprakarn Province

Received	08/03/2021
Revised	16/08/2021
Accepted	28/08/2021

Vasurat Doungsuwan¹ Boonchoo Sanguankwamdee²
Pisit Sriapichai³

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the data of knowledge skill and experience for enhancing the self-esteem of industrial retirees in Bang Phli, Samutprakarn province, 2) to study the guidelines for transferring knowledge from experience for enhancing the self-esteem of industrial retirees, and 3) to study the format of transferring knowledge transfer model from experience for enhancing the self-esteem of industrial retirees. The samples were 327 industrial retirees. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results showed that 1) most industrial retirees were female workers with a secondary school level of education. The samples worked in the industry for 16-20 years, with the income from social security. The retirees were volunteers to transfer their working experiences to society to enhance their self-esteem. The retirees' knowledge skill and experience level were at the middle level (=3.43), with the self-esteem level at the high level (=3.52). Also, the findings showed that the retiree's knowledge and experience level in enhancing the self-esteem process was at a high level (=3.56), and the retiree's knowledge and experience level in enhancing self-esteem channel was at a high level (=3.77). 2) The guidelines for transferring knowledge and experience were to have skills, knowledge, and practical experience, with effective channels in transferring knowledge and experience. 3) The presentation format for enhancing self-esteem was to transfer directly from experience.

Keywords: knowledge transfer from working experience, self-esteem, industrial retirees

¹ Instructor, Technological Logistics for Distribution Management System, Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University.
email: vasurat.d@dru.ac.th

² Instructor, Business Administration, Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University.

³ Instructor, Business Administration, Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University.

บทนำ

ปัญหาหลักของครอบครัวต่อการเป็นภาระพึ่งพิงของผู้สูงอายุ กล่าวคือเกิดเป็นผู้อยู่ในภาระพึ่งพิงเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก รวมถึงเป็นภาระพึ่งพิงจะเกิดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการจัดสรรรายได้ของบุตร และปัจจุบันรายได้หลักของผู้สูงอายุที่มาจากบุตรลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพของตนและสอดคล้องกับผลสำรวจแห่งรายได้หลักในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ปี 2557 ปรากฏตามผลสำรวจพบว่า แหล่งรายได้หลักสูงสุดของผู้สูงอายุไทย ประกอบด้วย รายได้จากบุตร ร้อยละ 36.7 รายได้จากการทำงาน ร้อยละ 33.9 และรายได้ที่มาจากเบี้ยยังชีพทางราชการร้อยละ 14.8 นอกจากนี้ รายได้จากบำเหน็จบำนาญร้อยละ 4.9 รายได้จากคู่สมรส ร้อยละ 4.3 รายได้จากเงินออม ดอกเบี้ยเงินออม ทรัพย์สิน ร้อยละ 3.9 รายได้ที่ได้มาจากที่ นั่ง ญาติ ร้อยละ 1.4 และแหล่งรายได้อื่น ๆ ร้อยละ 0.2 ซึ่งผลสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นว่า รายได้หลักของผู้สูงอายุยังคงพึ่งพิงรายได้จากบุตรเป็นหลักและผู้สูงอายุยังคงต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพของตน แสดงให้เห็นว่ายังขาดการเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตหลังอายุ 60 ปี ของคนไทย จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐต้องกำหนดนโยบายและการหาแนวทางในเรื่องดังกล่าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อสอดรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในขณะนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557, น. 4-5)

ทั้งนี้การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรักษาและส่งเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีบทบาทสำคัญในการเป็นพลังทางเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถ ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมากในประชากรผู้สูงอายุและบางกลุ่มผู้สูงอายุมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดสิ่งที่พวกเขาได้สะสมมาให้กับบุคคลอื่นอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจ คำว่า “ความสุข” และ “ความภาคภูมิใจ” แม้ว่าจะเป็นนามธรรมที่ไม่มีตัวชี้วัดอย่างเห็นได้ชัดเจนนักแต่เป็นคุณค่าและกำลังใจสำคัญสำหรับผู้สูงอายุที่ยังเป็นคนสำคัญและการยอมรับในสังคม โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมทั้งที่เกษียณอายุแล้วและผู้ที่ได้รับการจ้างต่อเป็นรายปี ซึ่งคนกลุ่มนี้จะส่วนหนึ่งของประชากรสูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากกลุ่มผู้เกษียณภาคอุตสาหกรรมนี้มีระยะเวลาการสิ้นสุดการทำงานแตกต่างจากผู้เกษียณอายุภาครัฐที่กำหนดอายุเกษียณไว้ชัดเจนว่า 60 ปี บริบูรณ์ ซึ่งกลุ่มลูกจ้างที่เข้าข่ายในการเกษียณอายุตามข้อกำหนดหรือข้อตกลง ของแต่ละสถานประกอบการ คือ กลุ่มลูกจ้างอายุ 55-59 มีจำนวน 7.19 แสนคนและกลุ่มลูกจ้างอายุ 60 ขึ้นไป อีกประมาณ 5 แสนคนรวมทั้งสองกลุ่มประมาณ 1.2 ล้านคน ทั้งนี้ยังไม่นับรวมถึงกลุ่มลูกจ้างอายุ 50-54 และ 45-49 มีจำนวนรวมกันประมาณ 2.70 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่เลิกทำงานหรือเกษียณอายุไปแล้ว (สรารุจ โปทรัพย์พงษ์, 2561)

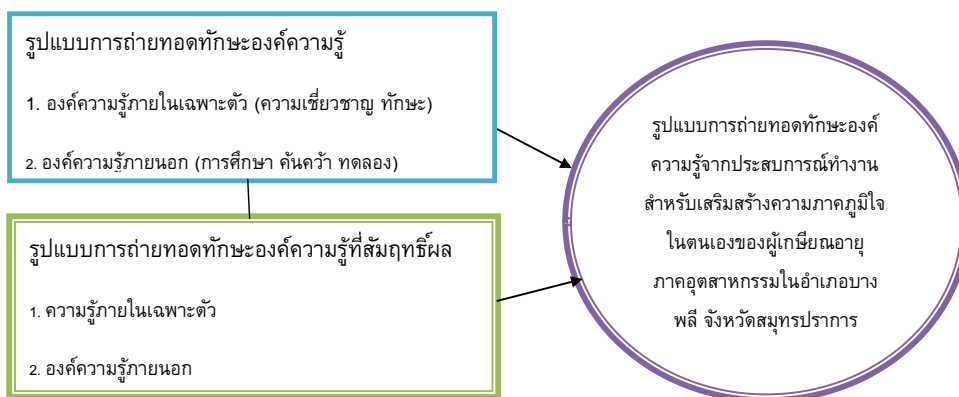
ซึ่งจะเห็นได้ว่าจำนวนผู้เกษียณอายุในกลุ่มผู้ใช้แรงงานมีอยู่เป็นจำนวนมากจึงเป็นสาเหตุสำคัญในการพูดถึงปัญหาของกลุ่มผู้เกษียณอายุเหล่านี้ โดยเฉพาะคุณภาพความเป็นอยู่ของคนกลุ่มนี้มาจากแหล่งใดเพื่อเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตอยู่หลังจากการเกษียณอายุและคนในกลุ่มนี้ยังต้องการอะไรเพื่อความเป็นอยู่ในสังคม โดยการวิจัยนี้กำหนดโจทย์ปัญหาการวิจัยภายใต้ชุดโครงการแผนพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมต้นแบบเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคมผู้สูงอายุ 4.0 เพื่อตอบโจทย์ปัญหาวิจัยของหลักประกันความสุขของผู้เกษียณอายุ ด้วยการกำหนดรูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงาน สำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดพื้นที่การศึกษาในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ อำเภอบางพลี เป็น 1 ใน 6 อำเภอ ของจังหวัดสมุทรปราการ เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก คือ จำนวน 2,084 แห่ง แรงงานจำนวน 116,197 โดยที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมกระจายไปตามรายตำบลต่าง ๆ ของจังหวัดสมุทรปราการ (ศูนย์สารสนเทศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560, น. 15) ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษารูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงาน สำหรับเสริมสร้าง

ความภาคภูมิใจในตนเอง ที่นำไปสู่ความสุขและสร้างความภาคภูมิใจให้กับกลุ่มผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทักษะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาการนำเสนอรูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้เกษียณอายุและผู้ที่ยังคงได้รับการจ้างต่อของโรงงานอุตสาหกรรมในแต่ละตำบลในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเป็นขนาดตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และผู้เกษียณอายุที่มีประสบการณ์ทำงานจากโรงงานการผลิตต่างๆ จำนวน 9 คน รวมถึงผู้ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ได้แก่ นักวิชาการ เจ้าของกิจการ กลุ่มจิตอาสาช่วยเหลือสังคม และผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการประและวิธีตามสะดวก (การได้มาซึ่งจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญชวน การประกาศ ประชาสัมพันธ์ และการเลือกเข้าร่วมตามความสมัครใจ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยการจัดทำโครงสร้างของแบบสอบถาม 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นต่อการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้ จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)
2. แบบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกที่มีประเด็นสำคัญตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ให้กับกลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล จำนวน 327 ฉบับ แล้วรับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมา 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ได้แก่ (1) การสัมภาษณ์แบบเจาะจงรายบุคคล โดยวิธีการเข้าพบโดยตรงหรือนัดหมายล่วงหน้าด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจและซักถามเหตุผลสำคัญได้เต็มที่ และ(2) การสนทนากลุ่ม เป็นการรวบรวมข้อมูลในประเด็นเฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากการทำงานจากการสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. การตรวจสอบ (checking) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลสำคัญตามแนวคำถามในขอบเขตเนื้อหาที่เกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจัดเก็บและแยกประเภทข้อมูลในแต่ละประเภทเพื่อนำไปสู่การ วิเคราะห์ผล และสรุปการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทางสถิติสำหรับการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยขั้นแรก วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และขั้นที่สอง วิเคราะห์ระดับคะแนนความคิดเห็นต่อการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้และประสบการณ์จากทำงานเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยประชากร (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (SD) ในส่วนการแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่อการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้และประสบการณ์จากทำงานเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ของเบสต์ (Best W. John. 1997, p.190)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้วยการนำข้อมูลจากการจดบันทึก การสังเกต บันทึกภาพ/บันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะจงรายบุคคล สนทนากลุ่ม ทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ตามแนวคำถามตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ เพื่อเชื่อมโยงเป็นร้อยแก้วและแสดงผลของข้อมูล
3. การวิเคราะห์ผลการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ ด้วยการแสดงข้อมูล รูปแบบที่ได้จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มาร้อยเรียงเป็นร้อยแก้วและแสดงผลรูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่เหมาะสม

สรุปและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ คือ เป็นคนงานหญิง (ร้อยละ 37.30) การศึกษามัธยมศึกษา(ร้อยละ 48.60) มีระยะเวลาในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 16-20 ปี (ร้อยละ 26.30) แหล่งที่มาของกองทุนประกันสังคม (ร้อยละ 30.30) และสรุปความคิดเห็นต่อการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านทักษะ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($X=3.43$) ด้านความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก ($X=3.52$) ด้านกระบวนการสร้างความภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก ($X=3.56$) และด้านช่องทางสร้างความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก ($X=3.77$) ส่วนแนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การมีทักษะ องค์ความรู้ และประสบการณ์เชิงประจักษ์และมีช่องทางถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม และรูปแบบการถ่ายทอดทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ได้แก่ รูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรงและรูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรง

อภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ คือ เป็นคนงานหญิง การศึกษามัธยมศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 16-20 ปี แหล่งที่มาของรายได้กรณีเกษียณอายุเป็นกองทุนประกันสังคม กิจกรรมที่ทำหลังเกษียณงานหรือหลังจากการทำงาน (กรณีจ้างต่อ) ได้แก่ จิตอาสาช่วยเหลือสังคม เคยนำทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานมาถ่ายทอดเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับ ศศินทร์ วิวัฒน์ชาติ และคณะ (2558, น. 2) ได้ค้นพบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุด และมีอายุงาน มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป และยังคงคล้อยกับการคงอยู่ของโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี ในการจัดแบ่งประเภทของโรงงานของกรมส่งเสริมการมีงานทำ กระทรวงแรงงาน ได้แก่ การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เช่น การแปรรูปและถนอมเนื้อสัตว์ ปลาผัก ผลไม้ การผลิตน้ำมันจากสัตว์และพืช การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารอื่น ๆ ลูกอม และอาหารแช่แข็ง เป็นต้น และสอดคล้องกับ พลอยพัทธ์ กิจเจริญเกษม (2561, น. 1) การศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุและความพร้อมในปัจจุบันที่มีผลต่อความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนหลังเกษียณอายุ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ภาวะสุขภาพ ความ เพียงพอของรายได้ รูปแบบครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ

แนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การมีทักษะ องค์ความรู้ และประสบการณ์เชิงประจักษ์และมีช่องทางถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับ โชลิตา สิงหาเทพ (2561, น. 3) พบว่า เทคนิคและวิธีการในการนำประสบการณ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาสร้างคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและเป็นที่ยอมรับของสังคมจนเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ภูมิปัญญา การประสบการณ์ สะสมจนมีความรอบรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์สังคม

รูปแบบการถ่ายทอดทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ได้แก่ รูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรงและรูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรงสอดคล้องกับวนิดา ธนากรกุล และคณะ (2561, น. 2) พบว่า รูปแบบการถ่ายทอดความรู้สำคัญยิ่งยวดที่นำเสนอในกลุ่มภายในจะดีกว่ากลุ่มภายนอกเล็กน้อย และยังคงคล้อยกับ ประภาส ณ พิบูล (2551, น. 4) พบว่า การสร้างโมเดล การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองโดยสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง และสอดคล้องกับการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) (Takeuchi, 1995) ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญแนวคิด SECI Model ได้แก่ (1)

Socialization เป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Tacit Knowledge สู่อื่น Tacit Knowledge เป็นการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลสู่บุคคล โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้สื่อสารระหว่างกันอาจอยู่ในรูปแบบของการพูดคุยระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการ (2) Externalization เป็นการดึงความรู้จาก Tacit Knowledge สู่อื่น Explicit Knowledge เป็นการดึงความรู้จากภายในตัวคนถ่ายทอดออกเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ตำรา คู่มือ เป็นต้น และยังข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับ ประภาส ณ พิกุล (2551, น. 4) พบว่า สร้างโมเดลความภาคภูมิใจในตนเองและโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ควรนำเทคนิคและวิธีการการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้ ประสบการณ์ไปเสริมสร้างความภาคภูมิใจของตนเองและสามารถจัดการองค์ความรู้ของตนให้สอดคล้องกับความถนัดและเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นสร้างคุณค่าด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เกษียณอายุอนุชนรุ่นหลัง
2. จัดตั้งเป็นศูนย์การถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์จากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาและคำแนะนำให้กับกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคส่วนอื่น ๆ
3. จัดทำเป็นแหล่งข้อมูลการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานโดยเชื่อมโยงของหน่วยงานที่สนับสนุนในแต่ละหน่วยงาน และทำเป็นแหล่งเรียนรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ระดับสากล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต้นแบบการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานจากภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้มีรูปแบบการถ่ายทอดที่หลากหลาย
2. ควรมีการศึกษาการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อการสร้างรูปแบบการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้ โดยเฉพาะผู้เกษียณอายุที่ได้รับการจ้างต่อต้องได้รับข้อมูลหลังเกษียณที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับช่วงวัย
3. ควรจัดทำเป็นหลักสูตรการถ่ายทอดทักษะ องค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- โชสิตา สิงหาเทพ. (2561). รายงานวิจัยเรื่องบทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลโคกมั่งงอย อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประภาส ณ พิกุล. (2551). ความภาคภูมิใจในตนเองและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พลอยพัชร์ กิจเจริญเกษม. (2561). การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วนิดา ธนากรกุล และคณะ. (2561). รูปแบบการถ่ายทอดความรู้สำคัญยิ่งยวดภายในและภายนอกศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกผ่านนิตรรคการ. วารสาร R2R มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 5 (1), 19-25.
- ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ และคณะ. (2558). รายงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- ศูนย์สารสนเทศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). **ข้อมูลโรงงานตามรายภาค**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สารสนเทศ กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2561, 12 ตุลาคม). การเกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมภาคเอกชน. **หนังสือพิมพ์มติชน**. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2562 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_823471.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). **สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2556**. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Best, W. John. (1997). **Research in Education**. ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.
- Takeuchi. (1995). **โมเดลการจัดการความรู้ (SECI Model)**. ค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2562 จาก <http://welcome2km.blogspot.com/p/seci-model-nonaka-takeuchi/1995-tacit.html>

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี