

การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน

DEVELOPING KNOWLEDGE AND SKILLS TO CHANGE THE ELDERLY TO BECOME KNOWLEDGE WORKERS BY USING THE ELDERLY SCHOOL AS THE BASE

มิ่งขวัญ คงเจริญ¹ และนฤมล เพ็ชรสุวรรณ^{2*}

Mingkwan Kongjaroen¹ and Naruemol Pechrasuwan^{2*}

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹Faculty of Education, Srinakharinwirot University

²Faculty of Education, Rajapruk University

Received: January 7, 2026 / Revised: March 19, 2026 / Accepted: March 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานและมีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง และ 2) สร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีประชากรใน 4 จังหวัดเป้าหมาย ได้แก่ แม่ฮ่องสอน ชัยนาท ยโสธร และปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 120 คน และผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุในกลุ่มจังหวัดเป้าหมาย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความสามารถของผู้สูงอายุ 2) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ประกอบด้วย 6 กระบวนการ ดังนี้ กระบวนการที่ 1 รู้ทันตน รู้ทันการณ์ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจ และมีเจตคติ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น Knowledge Worker และรู้ศักยภาพของตนเองและชุมชน กระบวนการที่ 2 รู้เขารู้เรา เพื่อให้ผู้สูงอายุมีทักษะในการเข้าถึงข้อมูล เข้าใจปัญหาของผู้สูงอายุในพื้นที่ กระบวนการที่ 3 สร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงาน เพื่อสร้างความคิดใหม่ในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน กระบวนการที่ 4 สร้างความคิดใหม่ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงาน การสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างความคิดใหม่ได้ กระบวนการที่ 5 สร้างแผนงานเพื่อให้เกิดการวางแผนงาน โครงการ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ และกระบวนการที่ 6 เขียนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหาผู้สูงอายุในพื้นที่ได้

2. องค์ประกอบของการสร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีปัจจัยความสำเร็จคือ 1) การมีโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน และ 2) มีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง และมีเงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็น

*Corresponding Author

E-mail: naruemol.pech@gmail.com

Knowledge Worker ได้แก่ 1) ความเข้าใจธรรมชาติความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในพื้นที่ 2) การเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง และ 3) การไม่ยึดติดกับกรอบการทำโครงการที่ภาครัฐจัดให้

คำสำคัญ: การพัฒนาความรู้ Knowledge Worker พหุพลัง การเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study a model of knowledge and skills development to transform the elderly to become knowledge workers to have income and have a better quality of life by using the elderly school as the base and have educational institutions as mentors and (2) create a prototype center for developing knowledge and skills to transform the elderly into knowledge workers who have income and have a better quality of life. The research population comprised participants from 4 target provinces: Mae Hong Son, Chainat, Yasothon, and Pattani. The research sample consisted of 120 elderly people and 30 individuals working in elderly schools in the target provinces. The research tools consisted of: (1) the elderly competency questionnaire and (2) the curriculum for developing knowledge and skills to transform the elderly into knowledge workers. The statistics used for analysis of quantitative data were the basic statistics, mean, and percentage; while content analysis was used for analysis of qualitative data. The research results are as follows:

1) The model for developing knowledge and skills to transform the elderly into a knowledge worker consists of 6 processes as follows: the first process: self-understanding and cause and effect understanding in order to enable the elderly to have knowledge, understanding and have attitudes to develop oneself to be a knowledge worker and to know the potential of oneself and the community; the second process: knowing the others and knowing ourselves in order to enable the elderly to have the skills to access information and to understand the problems of the elderly in the area; the third process: creating knowledge and understanding in order to enable the elderly to have work performance skills to create new ideas for sustainable problem management; the fourth process: creating new ideas in order to provide the elderly with work performance skills, communication skills, and skills for gaining the access to information to create new ideas; the fifth process: creating work plans in order to achieve the planning of works and projects to be put into actual practice; and the sixth process: work and project writing in order to be able to solve the problems of the elderly in the area.

2) The elements of creating a prototype center for developing knowledge and skills to transform the elderly into knowledge workers who have income and have a better quality of life have the following success factors: 1) having the elderly school as a base and 2) having an educational institution as a mentor and having the conditions for success in transforming the elderly into knowledge workers that include: (1) the understanding of the nature of living of the

elderly in the area; (2) the gaining of access to real problems; and (3) the refrain from adhering to the project operation framework provided by the government sector.

Keywords: Knowledge Development, Knowledge Worker, Active Aging, Lifelong Learning, Elderly School

บทนำ

สถานการณ์ความยากจนในสังคมไทยเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขและเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง แม้รายงานสรุปสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทยปี 2565 จะระบุว่าสัดส่วนคนจนมีแนวโน้มลดลง แต่ในทางกลับกัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว โดยข้อมูลจากกระทรวงมหาดไทยพบว่า จำนวนประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นถึง 17.7 ล้านคนในปี พ.ศ. 2573 (Office of the Prime Minister's Spokesman, 2023) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวส่งผลให้เกิดกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดยากจนซึ่งกลุ่มเป้าหมายมักประสบปัญหาการเข้าถึงบริการภาครัฐและเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความยากจนซ้ำซากที่ยากจะเยียวยา ปัญหานี้จึงยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกระจายรายได้อย่างเท่าเทียมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในศตวรรษที่ 21 จากปัญหาดังกล่าวภาครัฐได้กำหนดกลไกผ่านพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2560 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580) เพื่อเป็นยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sripana (2014) ที่ระบุว่าผู้สูงอายุมีความจำเป็นต้องได้รับสวัสดิการสังคมแบบครบวงจร 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การทำงานและรายได้ นันทนาการ กฎหมาย และบริการทางสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในยุค Thailand 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Maesincee, 2017)

กรมสุขภาพจิตจึงได้มีนโยบายประเมินความสุขผ่านกิจกรรมสร้างสุข 5 มิติ คือ สุขสบาย สุขสนุก สุขสง่า สุขสว่าง และสุขสงบ เพื่อส่งเสริมภาวะพลัดพลัง (Active Aging) ให้ครอบคลุมเครือข่ายชมรมและโรงเรียนผู้สูงอายุทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้กรมกิจการผู้สูงอายุจะตั้งเป้าหมายขยายโรงเรียนผู้สูงอายุให้ครบ 2,600 แห่งทั่วประเทศ แต่จากการศึกษาของ Khongcharoen (2019) กลับพบว่าโรงเรียนผู้สูงอายุในปัจจุบันยังเผชิญกับอุปสรรคสำคัญในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ยังซ้ำซาก ขาดนวัตกรรมวิชาใหม่ ๆ และขาดแคลนวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และที่สำคัญคือ แนวทางการดำเนินงานในอดีตมักเน้นไปที่กิจกรรมสันทนาการและการดูแลทางกายภาพ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาความยากจนอย่างเป็นระบบผ่านความร่วมมือเชิงบูรณาการในระดับพื้นที่ องค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงยังไม่สามารถตอบโจทย์การสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองที่ยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มยากจนในพื้นที่เป้าหมายได้จริง นอกจากนี้ยังขาดแคลนบุคลากรประสานงานที่มีองค์ความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การสร้างรายได้ การพัฒนาอาชีพ และการชำระหนี้สิน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ขัดขวางไม่ให้ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายหลุดพ้นจากวงจรความยากจนได้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านจากกระบวนการสงเคราะห์แบบดั้งเดิมไปสู่การยกระดับศักยภาพผู้สูงอายุให้เป็น “ผู้สร้างคุณค่า” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเชื่อมโยงการแก้ปัญหาความยากจนเข้ากับการพัฒนาทักษะเชิงลึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในระดับสากลของ Drucker

(1999) และ Skirbekk et al. (2022) ที่ระบุว่า ผู้สูงอายุ มี “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และ ประสบการณ์สะสมที่สามารถพัฒนาเป็น Knowledge Worker หรือแรงงานฐานความรู้ที่ทรงพลังได้ หาก ได้รับการส่งเสริมทักษะใหม่ (Reskilling) ให้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การปรับบทบาท เช่นนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มรายได้ แต่ยังช่วยคืนศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้แก่ผู้สูงอายุกลุ่มยากจน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายผ่านการ สร้างศูนย์ต้นแบบเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สูงอายุให้ กลายเป็น Knowledge Worker หรือผู้ที่ใช้ความรู้ และทักษะในการทำงานเพื่อสร้างรายได้และยกระดับ คุณภาพชีวิต ซึ่งการสร้างศูนย์ต้นแบบนี้ถือเป็น นวัตกรรมเชิงกลไกที่จะเข้ามาเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไป ในระบบเดิม โดยทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานใน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต และการประกอบอาชีพจริง โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุ เป็นฐานปฏิบัติการหลักและมีสถาบันการศึกษาเป็น พี่เลี้ยง การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ในระดับพื้นที่ อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชน จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างนวัตกรรมเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำทางสังคม ช่วยให้ผู้สูงอายุกลุ่มยากจนไว้ ที่พึ่งพิงสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองและก้าวข้าม ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืนในสังคมสูงวัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาความรู้และ ทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้ โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานและมีสถาบันการศึกษาเป็น พี่เลี้ยง
2. เพื่อสร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้

และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บททวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดและทฤษฎี สำคัญหลายประการ ซึ่งเป็นรากฐานในการออกแบบ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็น Knowledge Worker

ความสำคัญของ Knowledge Worker

แนวคิด “Knowledge Worker” หรือผู้ทำงาน ที่ใช้ความรู้ ถูกนำเสนอโดย Drucker (1999) และ Skirbekk et al. (2022) ที่ระบุว่า ผู้สูงอายุมี “ทุนทาง ปัญญา” (Intellectual Capital) และประสบการณ์ สะสมที่สามารถพัฒนาเป็น Knowledge Worker และเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจในยุคที่ความรู้และข้อมูลเป็นทรัพยากร หลัก ในบริบทปัจจุบันของ “เศรษฐกิจฐานความรู้” ซึ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ การพัฒนา ผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker จึงไม่ใช่เพียง แค่การเพิ่มรายได้ให้กับปัจเจกบุคคล แต่ยังเป็น การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศโดยรวม Knowledge Worker ยังรวมถึงผู้ที่ นำภูมิปัญญา ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ให้มีมูลค่า จากทักษะของ นักวิชาการสามารถสรุปนิยามของ Knowledge Worker ได้ว่า คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้เป็น เครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน โดยเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่และ ผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการก่อตัวของสังคม แห่งความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kelloway และ Barling (2000) ที่มองว่าคนกลุ่มนี้มีลักษณะ เป็นผู้นำทางสังคมที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ขณะที่ Costas และ Kaerreman (2016) ได้ขยายความถึงมิติด้าน

ทัศนคติว่า แรงงานความรู้เหล่านี้เป็นผู้ที่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความตื่นตัวไม่หยุดนิ่ง จนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแตกต่างและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง ในมิติของการจัดการข้อมูล Rogoski (1999) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสามารถเฉพาะตัวในการรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่แม่นยำและสามารถเปลี่ยนข้อผิดพลาดให้กลายเป็นผลประโยชน์แก่ทางองค์กรได้ ซึ่งกระบวนการทำงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานของการเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา ดังนั้น Knowledge Worker จึงเป็นนิยามของคนทำงานยุคใหม่ที่บูรณาการทั้งทักษะการวิเคราะห์ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณค่าสูงสุดให้กับทั้งองค์กรและสังคม

จากการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ (Critical Analysis) พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มักพุ่งเป้าไปที่แรงงานในระบบบริษัทหรือวัยทำงานตอนต้น แต่กลับมีช่องว่างในการประยุกต์ใช้กับกลุ่มผู้สูงอายุในระดับชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีฐานะยากจน ซึ่งมักถูกมองข้ามศักยภาพในการเป็น Knowledge Worker งานวิจัยนี้จึงมุ่งแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการเปลี่ยน “ประสบการณ์เดิม” ของผู้สูงอายุให้กลายเป็น “องค์ความรู้ที่ใช้งานได้” (Actionable Knowledge) เพื่อสร้างรายได้ในเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

จากการพึ่งพิงสู่ “พุดพล้ง” (Active Aging)

“พุดพล้ง” (Active Ageing) เป็นกระบวนการเชิงรุกที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคคลในทุกช่วงวัย โดยมีจุดหมายสำคัญคือ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติทางกายภาพ จิตใจ และสังคม ซึ่งตามนิยามของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2002) พุดพล้งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่สุขภาพกาย แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคมตามความจำเพาะและความต้องการของบุคคล เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ในบริบทของสังคมไทย Ratana-Ubol (2019) ได้เชื่อมโยงมิติของพุดพล้ง

เข้ากับรากฐานทางวัฒนธรรมและพุทธศาสนา โดยมองว่าคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การมีอิสรภาพและการหลุดพ้นจากสภาวะบีบคั้น ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทั้งทางกาย จิต สังคม และปัญญา อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องประสานกับทัศนะของ Sukolpuk และ Boonchuaythanasit (2017) ที่ได้จำแนกองค์ประกอบสำคัญของพุดพล้งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี การมีส่วนร่วม และความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานหลักที่จะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองและการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

ในอดีตภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุถูกมองว่าเป็นวัยที่ต้องการการดูแลและพึ่งพิง อย่างไรก็ตามด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสุขภาพที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุยุคใหม่ แนวคิด “พุดพล้ง” หรือ Active Aging ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ แนวคิดนี้มองว่าผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีส่วนร่วมในสังคมและสร้างคุณค่าให้กับตนเอง ชุมชน และประเทศชาติได้ การส่งเสริมพุดพล้งจึงไม่ใช่เพียงแค่การรักษาสุขภาพกายใจที่ดี แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงาน และการมีส่วนร่วมทางสังคมและเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะเปลี่ยนมุมมองของผู้สูงอายุจากการเป็นผู้รับบริการไปสู่การเป็นผู้ผลิตและผู้สร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต ในสังคมสูงวัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบไม่เป็นการ เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ จึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและบริบทเฉพาะของผู้สูงอายุ การวิจัยนี้จะใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการใช้

ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเป็นฐาน และการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาจริงในชีวิต

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษา และระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่น ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ พัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2022)

โรงเรียนผู้สูงอายุในฐานะกลไกการพัฒนาชุมชน

โรงเรียนผู้สูงอายุได้พัฒนามาจากชมรมผู้สูงอายุในชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ โรงเรียนเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงสถานที่จัดกิจกรรมนันทนาการเท่านั้น แต่ยังมีศักยภาพในการเป็น “ฐาน” หรือ ศูนย์กลางในการส่งเสริมสุขภาพ การสร้างรายได้ การถ่ายทอดภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสืบสานภูมิปัญญาให้ทรงคุณค่าคู่กับชุมชน (Thai Health Promotion Foundation, 2017) การวิจัยนี้จะสำรวจโครงสร้างการบริหารจัดการ หลักสูตรกิจกรรม และบทบาทของผู้นำในโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดบ้างที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker การที่โรงเรียนผู้สูงอายุมีความเข้มแข็งและมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยให้สามารถสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนผู้สูงอายุจึงเป็นสถานที่ที่สถาบันหน่วยงาน หรือชุมชนได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ผ่านการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ โดยผู้สูงอายุเรียนรู้อย่างสนุกสนานรื่นเริง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยนอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุภายใต้บริบทและทรัพยากรทาง

สังคมของแต่ละชุมชน

การสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาในฐานะ “พี่เลี้ยง”

บทบาทของสถาบันการศึกษาในการเป็น “พี่เลี้ยง” หรือผู้สนับสนุนทางวิชาการและองค์ความรู้ให้กับโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากงานวิจัย การพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย การจัดอบรม และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ จะช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุ การเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา กับชุมชนผ่านโรงเรียนผู้สูงอายุจะช่วยให้องค์ความรู้ทางวิชาการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาจริงในพื้นที่ และเสริมสร้างศักยภาพของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม

เหตุผลสำคัญที่งานวิจัยนี้เลือกใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน เนื่องจากความเป็น “พื้นที่กลาง” ที่มีความไว้วางใจ (Social Trust) สูงอยู่ในชุมชน ตามแนวคิด Social Capital Theory ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับคนจนกลุ่มเปราะบาง โดย Yodpet et al. (2017) ระบุว่า เป็นพื้นที่พัฒนาศักยภาพตามบริบทชุมชน ขณะเดียวกันการกำหนดให้สถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง คือ กลไกการเติมเต็ม “ทักษะใหม่” (Upskilling/Reskilling) ที่ชุมชนขาดแคลน ในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง กลไกการเป็นพี่เลี้ยงนี้จะช่วยทำลายข้อจำกัดของโรงเรียนผู้สูงอายุเดิมที่มี ขาดนวัตกรรมและวิทยากรเฉพาะทาง (Khongcharoen, 2019) โดยสถาบันการศึกษาจะทำหน้าที่เป็น “สะพานเชื่อม” นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการบริหารจัดการสมัยใหม่ไปปรับใช้กับภูมิปัญญาดั้งเดิม เพื่อเปลี่ยนโรงเรียนผู้สูงอายุจากที่พักพิงทางใจให้เป็น “ศูนย์รวมพลังการผลิต”

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มี

คุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต ระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2022)

นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยยังมีการปฏิรูปการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต อาทิ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่า เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) หมายถึง กระบวนการที่มีผลต่อการเรียนรู้ ครอบคลุมการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตนให้ทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไป ให้เต็มศักยภาพ โดยบุคคลนั้นจะต้องมีแรงจูงใจที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาตลอดชีวิตเป็นผลรวมของการศึกษาทุกประเภทที่บุคคลได้รับตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนพึ่งตนเองได้ตามวิถีชีวิตของตน อันส่งผลไปสู่การเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Yodpet et al., 2017) โดยสรุป การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลจากระบบการศึกษาที่ผ่านมาทั้งในระบบ นอกระบบ และอัธยาศัย บนพื้นฐานประสบการณ์ ศักยภาพ และความต้องการ โดยสร้างการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตตลอดช่วงชีวิตของบุคคลทุกช่วงวัย เพื่อให้

มีความรู้เท่าทัน และพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม เกิดการพึ่งตนเองและพัฒนาตนเองเพื่อการปรับตัวให้อยู่รอดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น Duangwanthong (2017) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ พบว่า การศึกษาที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด คือ การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ Ratana-Ubol et al. (2012) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา/การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ พบว่า ประเทศไทยมีการจัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน โดยบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการเตรียมความพร้อม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและไม่เป็นเพียงโครงการระยะสั้น ความจำเป็นในการสร้าง “ศูนย์ต้นแบบ” จึงเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญ โดยศูนย์ต้นแบบนี้จะทำหน้าที่เป็นเสมือนห้องปฏิบัติการทางสังคมที่นำแนวคิด Knowledge Worker มาทดลองใช้ในระดับพื้นที่ จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานของ Formosa (2019) เกี่ยวกับ University of the Third Age (U3A) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยเพิ่มความยั่งยืนของโครงการพัฒนาผู้สูงอายุได้ดีกว่าการจัดกิจกรรมชั่วคราว นอกจากนี้ งานของ Lamb et al. (2021) ยังสนับสนุนว่าการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา (Triple Helix Model) ในระดับท้องถิ่น จะช่วยสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่สามารถพาผู้สูงอายุกลุ่มยากจนหลุดพ้นจากสภาวะพึ่งพิงสู่การเป็นแรงงานฐานความรู้ที่มีศักดิ์ศรีและพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

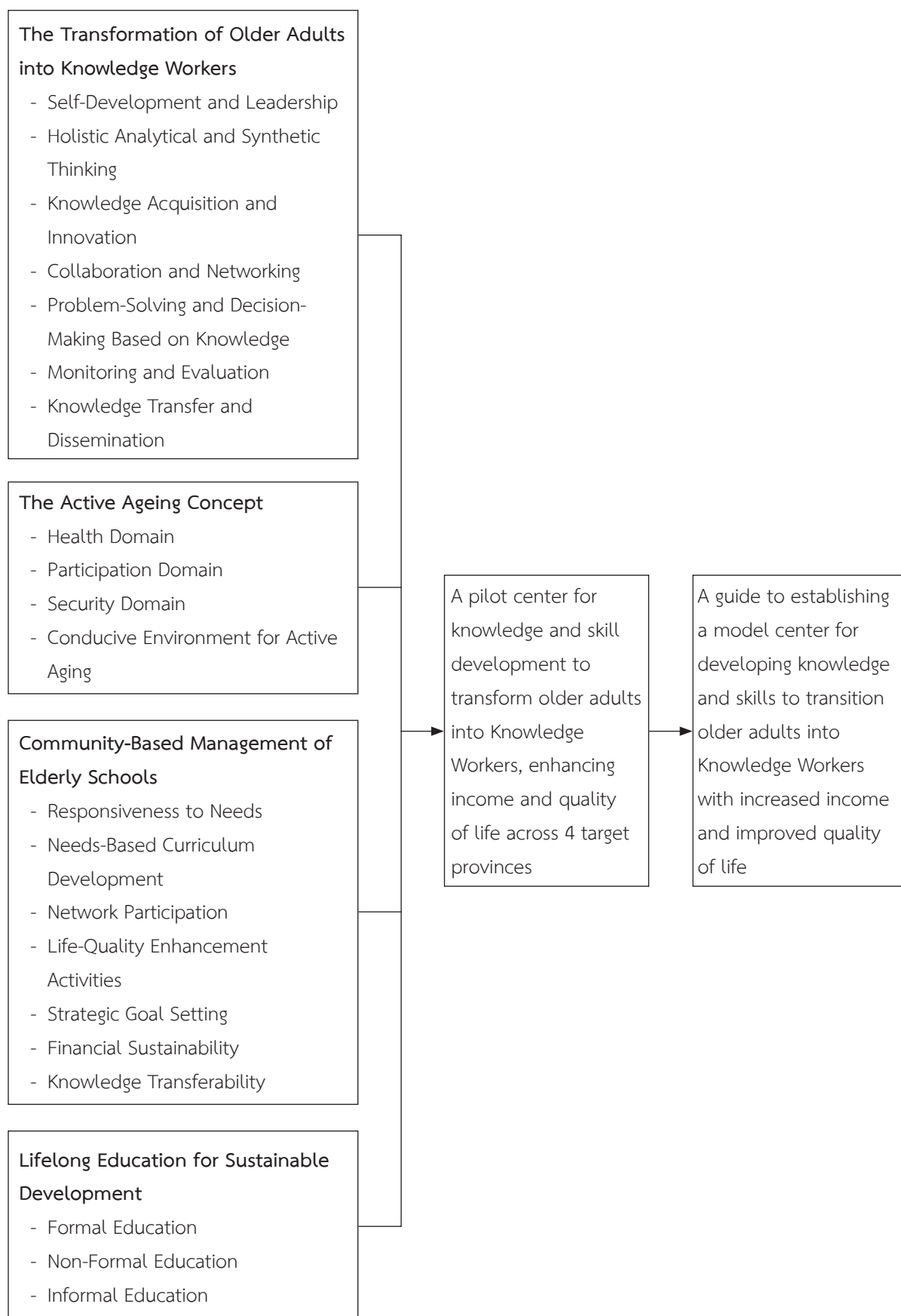


Figure 1 Conceptual Framework

วิธีการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในพื้นที่เป้าหมาย 4 จังหวัด ซึ่งมีความหลากหลายทางบริบทสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ จังหวัดชัยนาท ยโสธร แม่ฮ่องสอน และปัตตานี โดยคัดเลือกโรงเรียนผู้สูงอายุแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จังหวัดละ 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Multiple Case Studies) ในการพัฒนาและทดสอบประสิทธิภาพของศูนย์ต้นแบบการพัฒนา Knowledge Worker ให้มีความครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกันทั่วประเทศ

ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้สูงอายุที่อยู่ในโรงเรียนผู้สูงอายุ 12 แห่งใน 4 จังหวัดเป้าหมาย ที่มีความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ และอาสาสมัครยินยอมเข้าร่วมโครงการตลอดการวิจัย จังหวัดละ 120 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุใน 4 จังหวัดเป้าหมาย เช่น ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย บุคลากรฝ่ายการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ภาคีจากหน่วยงานต่าง ๆ และอาจารย์มหาวิทยาลัยในพื้นที่ที่จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุ จังหวัดละ 30 คน

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้ใช้แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการศึกษาการออกแบบ การพัฒนา และการทดลองใช้

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษากระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยใช้

โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน และมีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง

1. ศึกษาข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ (โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน) เพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker

2. พัฒนารูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker และจัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามข้อมูลความสามารถของผู้สูงอายุ (ออนไลน์) ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.67-1.00 2) แนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

ขั้นตอนการดำเนินการ 1) สอบถามข้อมูลผู้สูงอายุที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการออนไลน์กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้อง แกนนำผู้สูงอายุในพื้นที่ 2) ดำเนินการวิเคราะห์ จัดระเบียบข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นต่าง ๆ 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker 4) สัมภาษณ์ตัวแทนผู้สูงอายุ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัด เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งในขณะที่ยังสัมภาษณ์จะทำการสังเคราะห์ด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยายค่าเฉลี่ย ร้อยละ

ระยะที่ 2 การสร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นใน 4 จังหวัดเป้าหมาย

1. ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

2. ประเมินรูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

3. จัดทำข้อสรุปรูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker และ 2) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker

ขั้นตอนการดำเนินการ 1) จัดการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker ในแต่ละจังหวัด (โดยใช้การลงพื้นที่เพื่อจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับแกนนำผู้สูงอายุและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง) และ 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker จากการใช้แบบประเมินและจัดทำข้อสรุป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และการสังเกต จากนั้นจึงจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลเพื่อสร้างข้อสรุป ด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา และตรวจสอบข้อสรุปโดยส่งคืนข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ทั้งนี้เกณฑ์ประเมินคุณภาพของข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ความถูกต้อง/เชื่อถือได้ (Trustworthiness) โดยใช้เกณฑ์ประเมินความวางใจ (Credibility) และความรับรอง (Confirm ability) ด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) สำหรับข้อมูลจากแบบประเมินจากการนำรูปแบบไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความรู้ ความเข้าใจต่อหลักสูตรการอบรม ความพึงพอใจด้านเอกสารประกอบการอบรม ความพึงพอใจต่อวิทยากร และความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการอบรม รวมทั้งวิเคราะห์หาเงื่อนไข/ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และในการพัฒนาและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน และมีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง

จากการศึกษาข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ (โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรายจังหวัด จากจังหวัดแม่ฮ่องสอน 28 คน จังหวัดชัยนาท 31 คน จังหวัดยโสธร 30 คน และจังหวัดปัตตานี 31 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการสร้างรายได้ของผู้สูงอายุ มีปัญหาด้านรายได้ ร้อยละ 82.5 มีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ร้อยละ 17.5 แหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ร้อยละ 80.8 มีรายได้จากเงินสงเคราะห์ภาครัฐ ร้อยละ 76.7 ได้รับเงินจากลูกหลานให้ความช่วยเหลือ ร้อยละ 64.2 มีรายได้ที่ไม่แน่นอน ร้อยละ 56.7 มีรายได้จากรูขี้อายการประกอบอาชีพของตนเองในปัจจุบัน และ ร้อยละ 50.8 ได้รับจากบำนาญ ความต้องการมีช่องทางการเสริมรายได้ พบว่า ร้อยละ 99.2 เห็นว่าผู้สูงอายุมีความต้องการช่องทางการเสริมรายได้ ซึ่งได้แก่ การค้าขาย การเกษตร การทำงานฝีมือ และการจ้างงาน ผู้สูงอายุ มีความสนใจและต้องการเข้าร่วมการอบรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น/ภาคีเครือข่ายได้ คิดเป็นร้อยละ 55 เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น คิดเป็นร้อยละ 50.8 เห็นความสำคัญของการหารายได้ที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 50 และความสามารถใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นแหล่งในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ คิดเป็นร้อยละ 59.2

จากการศึกษาการปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานนั้น ใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามหลักสูตร “การพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง” เพื่อสร้างแกนนำผู้สูงอายุให้เป็นแกนหลักใน

การพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุที่ประสบปัญหายากจน ไร้ที่พึ่งพิงในชุมชนของตนเอง โดยการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (สนง.พมจ.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ชมรมผู้สูงอายุและองค์กรชุมชนในพื้นที่ ในการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งเป็นการสร้างนวัตกรรมในการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงอายุที่ขยายตัวมากยิ่งขึ้น โดยผู้เข้ารับการอบรม “การพัฒนาความรู้และทักษะผู้สูงอายุเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker” จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) มีความรู้ ความเข้าใจ และมีเจตคติในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น Knowledge Worker 2) มีทักษะในการทำงาน การเข้าถึงข้อมูล เพื่อ

สร้างความคิดใหม่ในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน และ 3) สามารถสร้างแผนงาน โครงการในการแก้ปัญหาผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ การดำเนินการฝึกอบรมมีการเรียนรู้ภาคทฤษฎีร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุ 15 ชั่วโมง ร่วมกับการฝึกปฏิบัติ 30 ชั่วโมง ซึ่งผลลัพธ์จะทำให้เกิดประโยชน์กับสมาชิกในโรงเรียนผู้สูงอายุใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดชัยนาท จังหวัดยโสธร และจังหวัดปัตตานี โดยในระหว่างการดำเนินกิจกรรมแต่ละโรงเรียนจะมีอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยให้ข้อคิดเห็นในการดำเนินงาน และมีการขยายผลถอดบทเรียนสู่การสร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นใน 4 จังหวัดเป้าหมาย ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาได้จริง

Table 1 Development Model for Enhancing Knowledge and Skills to Transition the Older Adults into Knowledge Workers

Curriculum (Input)	Operational Process (Process)	Performance Results (Output)
Curriculum: Knowledge and Skill Development for Transitioning the Elderly into Knowledge Workers	Preparation	Knowledge, Understanding, and Attitudes: Improved knowledge, understanding, and attitudes. Employing knowledgeable practitioners and promoting group members. Employing all senior citizens to achieve income-generating abilities. Ensuring sustainability for older adults in elderly schools for the benefit of families and communities.

Table 1 Development Model for Enhancing Knowledge and Skills to Transition the Older Adults into Knowledge Workers (Cont.)

Curriculum (Input)	Operational Process (Process)	Performance Results (Output)
1. Knowledge and Understanding: Cultivate a positive attitude toward self-development to become a “Knowledge Worker” who is self-aware and situationally aware.	Be aware of yourself, be aware of the situation.	Local Potential and Context Analysis: The potential and abilities of elderly people in the area can create an understanding of the conditions and context of the community, which are the community’s assets.
2. Functional Skills: Develop skills in information access to foster innovative thinking for sustainable problem-solving.	Know Them, Know Us	Group Promotion: It is possible to gather information about income-related problems among the elderly and analyze the causes of these problems using mind mapping skills.
	Knowledge Creation	Design Thinking Competency: They possess knowledge and understanding of the design thinking process and are able to analyze using the design thinking process, through knowledge exchange and the use of information, to solve problems within their own local context.
	Idea Generation	Communication Skills: They can offer suggestions for solutions to income problems faced by the elderly, and they possess communication and expression skills.

Table 1 Development Model for Enhancing Knowledge and Skills to Transition the Older Adults into Knowledge Workers (Cont.)

Curriculum (Input)	Operational Process (Process)	Performance Results (Output)
3. Project Planning: Ability to create plans and projects to address local elderly issues.	Action Planning	Leadership and Planning: They can plan and implement projects in practice. They develop skills in searching for and selecting information and knowledge for project planning. They develop leadership skills, able to connect knowledge and ideas to develop concrete plans and provide a roadmap towards success.
	Project Proposal Writing	Project Formulation: They can plan and implement projects in practice. They develop skills in searching for and selecting information and knowledge for project planning. They develop leadership skills, able to connect knowledge and ideas to develop concrete plans and provide a roadmap towards success.

ผลการถอดบทเรียนสู่การสร้างศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นใน 4 จังหวัดเป้าหมาย มีรายละเอียดดังนี้

1. จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเป็นภูเขา มีแม่น้ำยมไหลผ่าน ผลผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวโพด กระเทียม ถั่วเหลือง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประเพณีโคม 16 ตุงจ้อง

ความสามารถของผู้สูงอายุและการถ่ายทอดทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมขอบจذبพื้นที่องค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถสอน/อธิบายให้บุคคลหรือกลุ่มคนเล็ก ๆ ให้เข้าใจได้ คิดเป็นร้อยละ 54.73 สามารถพูดสื่อสารในที่สาธารณะได้ คิดเป็นร้อยละ 64.09 สามารถแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม มีเทคนิคการพูดที่หลากหลาย

เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีคิดเป็นร้อยละ 50.77 สามารถทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 48.92

แผนงานโครงการต้นแบบเพื่อผู้สูงอายุ โครงการผ้าคันมือ ไข่เป็ดดองเค็มสูตรต้มยำ ยำมพื้นเมือง ถั่วเน่าป่นสำเร็จรูป จิ้นดำ จิ้นลุง ข้าวแคบสมุนไพรบ้านแม่ฮี้

2. จังหวัดยโสธร

สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติติดกับแม่น้ำชี ชุมชนคนเมืองมีวัดสิงห์ท่า วัดศรีธรรมตันกำเนิดของคนยโสธร แต่งโมหวน ผ้าขิด หมอนขวาน หมอลำ หมอแคน ลอดช่องอร่อย ข้าวหลาม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีบุญบั้งไฟ

ความสามารถของผู้สูงอายุและการถ่ายทอดทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ขอบจذبพื้นที่องค์ความรู้

ต่าง ๆ สามารถสอน/อธิบายให้บุคคล หรือกลุ่มคนเล็ก ๆ ให้เข้าใจได้ คิดเป็นร้อยละ 58.91 สามารถพูดสื่อสารในที่สาธารณะได้ คิดเป็นร้อยละ 52.43 สามารถแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม มีเทคนิคการพูดที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 43 สามารถทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 45.45

แผนงานโครงการต้นแบบเพื่อผู้สูงอายุ
โครงการแปรรูปปลาสมัสดูแลโลก ขนบกระยาสารท
เหรียญโปรยทานสร้างรายได้ พบเหรียญโปรยทาน
ผลิตข้าวกล้องสมุนไพรกระจายสุข ปลาตากแดดเดียว
หมักสมุนไพรรสเผ็ดซ่า ปลุกข้าวโพดพันธุ์สวีทไวโอเล็ต
การทำลูกประคบ น้ำพริกแกงหัวยง แปรรูปมะม่วงหาว
แปรรูปกล้วย

3. จังหวัดชัยนาท

สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
เขื่อนเจ้าพระยา แม่น้ำเจ้าพระยา ผลผลิต ได้แก่
ข้าวหอมปทุม ถั่วเขียว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เห็ดโคน
ผักหวานป่า ผักนูน เห็ดโคก งานประเพณีสงกรานต์
ตรุษสงกรานต์ งานเข้าพรรษา ออกพรรษา ตักบาตร
เทโว วันสารทไทย ภูมิปัญญา ทำนา เลี้ยงควาย
สานปอฟาง สานหวายเทียม สานผักตบชวา

ความสามารถของผู้สูงอายุและการถ่ายทอดทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมขอบจذب้นที่องค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถสอน/อธิบายให้กับบุคคล หรือกลุ่มคนเล็ก ๆ ให้เข้าใจได้ คิดเป็นร้อยละ 77.5 สามารถพูดสื่อสารในที่สาธารณะได้ คิดเป็นร้อยละ 25 สามารถแสดงความ

คิดเห็นในกลุ่ม มีเทคนิคการพูดที่หลากหลายเพื่อให้
เกิดผลลัพธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 40 สามารถทำหน้าที่
อำนวยความสะดวกในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 65
แผนงานโครงการต้นแบบเพื่อผู้สูงอายุ
โครงการตะกร้าหยาเทียม โครงการถั่ว 3 สหาย

4. จังหวัดปัตตานี

สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
คลองม่วงชุม (คลองสวย น้ำใส) หาดบางสาย ผลผลิต
แตงโมหวานมาก ลอแก (หอยกัน) ประเพณีลงทะเล
ประเพณีไหว้ทางใหญ่ ประเพณีเดือนสิบ ประเพณีลาซัง
ไหว้ครูบัว อาบน้ำบัว รดน้ำผู้สูงอายุ

ความสามารถของผู้สูงอายุและการถ่ายทอดทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ขอบจัดบันทึกองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถสอน/อธิบายให้บุคคลหรือกลุ่มคนเล็ก ๆ ให้เข้าใจได้ คิดเป็นร้อยละ 77.5 สามารถพูดสื่อสารในที่สาธารณะได้ คิดเป็นร้อยละ 25 สามารถแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม มีเทคนิคการพูดที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 40 สามารถทำหน้าที่อำนวยความสะดวก สะดวกในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 65

แผนงานโครงการต้นแบบเพื่อผู้สูงอายุแก้ปัญหาด้วยตนเอง โครงการลิกเนสส์ สูงอายุสร้างสุข ผลิตภัณฑ์ของที่ระลึก น้ำพริกปลาสดถิ่นนาเกิด

สรุปผลการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker
 ดังตารางที่ 2

Table 2 Evaluation Results of the Knowledge and Skill Development Model for Transitioning into Knowledge Workers

Evaluation Items	Mae Hong Son	Yasothon	Chainat	Pattani
1. Pre-training knowledge	3.17	3.23	2.47	3.70
2. Post-training knowledge	3.90	4.47	3.93	4.30
3. Ability to apply knowledge to work	4.00	4.43	3.97	4.10
4. Ability to access information regarding the elderly	4.03	4.43	4.00	4.17
5. Ability to disseminate and extend knowledge	3.90	4.40	3.80	4.13
6. Potential to create elderly-focused projects in the area	3.90	4.40	3.97	4.27

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ในทุกจังหวัด ยังไม่มีความรู้ในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น Knowledge Worker ก่อนการอบรม แต่หลังการอบรมภาพรวมของทุกจังหวัดได้รับความรู้ ความเข้าใจ สูงขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดยโสธร และจังหวัดปัตตานี ผู้ตอบแบบประเมินมีความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม อยู่ในระดับดีมาก ผู้เข้าอบรมในทุกจังหวัดสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงานได้ดี สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับผู้สูงอายุ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ ต่อยอดได้ และมีแนวทางในการสร้างโครงการ ผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ในระดับดี

2. ศูนย์ต้นแบบการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

รูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตร “การพัฒนาความรู้และทักษะ ผู้สูงอายุเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker” เพื่อเตรียมการด้านความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดี ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้สูงอายุที่สามารถพึ่ง ตนเองได้ และเป็น Knowledge Worker หรือบุคคล

ที่ทำงานโดยใช้ความรู้ และส่งเสริมการรวมกลุ่มของ ผู้สูงอายุให้มีส่วนในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้ อย่างยั่งยืนให้กับผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ ให้เกิด ประโยชน์ต่อครอบครัว และชุมชน ผลจากการฝึกอบรม ในหลักสูตรและการขยายผลนำองค์ความรู้ที่ได้รับ ไปพัฒนาต่อยอดเป็นโครงการของแต่ละโรงเรียน ผู้สูงอายุทำให้เกิดผลเชิงประจักษ์ในการปรับเปลี่ยนให้ ผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ได้ โดยมีขั้นตอน กระบวนการตามรูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น Knowledge Worker ดังนี้

กระบวนการที่ 1 รู้ทันตน รู้ทันการณ

เป้าหมาย ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจ และมีเจตคติในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น Knowledge Worker และรู้ศักยภาพของตนเองและชุมชน

ผลลัพธ์ ทำให้เกิดศักยภาพความสามารถ ของผู้สูงอายุในพื้นที่ สามารถสร้างความเข้าใจสภาพ และบริบทของพื้นที่ชุมชนที่เป็นทุนของชุมชนได้

กระบวนการที่ 2 รู้เขา รู้เรา

เป้าหมาย ผู้สูงอายุมีทักษะในการเข้าถึง ข้อมูล เข้าใจปัญหาของผู้สูงอายุในพื้นที่

ผลลัพธ์ สามารถรวบรวมปัญหาเกี่ยวกับ

รายได้ของผู้สูงอายุ และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ได้โดยใช้ทักษะในการทำ Mind Mapping

กระบวนการที่ 3 สร้างความรู้ ความเข้าใจ

เป้าหมาย ผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงาน เพื่อสร้างความคิดใหม่ในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการคิดเชิงออกแบบ และสามารถวิเคราะห์ตามกระบวนการคิดเชิงออกแบบได้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสารสนเทศ จนสามารถแก้ไขปัญหาตามบริบทพื้นที่ของตนเองได้

กระบวนการที่ 4 สร้างความคิดใหม่

เป้าหมาย ผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงาน การเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างความคิดใหม่ในการจัดการปัญหาอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์สามารถให้ความเห็นแนวทางแก้ไข ปัญหาเรื่องราวได้ของผู้สูงอายุได้ และมีทักษะในการ

สื่อสาร และการแสดงความคิดเห็น

กระบวนการที่ 5 สร้างแผนงาน

เป้าหมาย สามารถวางแผนงาน โครงการ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้

ผลลัพธ์ เกิดทักษะการค้นหาข้อมูลและเลือกใช้ข้อมูล ความรู้สำหรับการวางแผนงานโครงการ ได้เกิดภาวะผู้นำ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ความคิด เพื่อการพัฒนาแผนงาน โดยมีธรรมะเป็นแนวทาง นำไปสู่ความสำเร็จ

กระบวนการที่ 6 เขียนงาน โครงการ

เป้าหมาย สามารถสร้างแผนงาน โครงการ ในการแก้ปัญหาผู้สูงอายุในพื้นที่ได้

ผลลัพธ์ สามารถวางแผนรายละเอียดการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอน และนำเสนอโครงการ ต้นแบบที่จะนำไปพัฒนาโครงการของตนเอง



Figure 2 Organizational Structure of a Model for Developing Knowledge and Skills to Transition Older Adults into Knowledge Workers with Increased Income and Improved Quality of Life

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐาน โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นแหล่งรวบรวมทุกสรรพสิ่งในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทั้งตัวบุคคล (ผู้สูงอายุ) องค์ความรู้ และแหล่งหารายได้ของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมารวมกลุ่มกันที่โรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โรงเรียนจึงเป็นสถานที่ในการนัดพบ นัดประชุมกลุ่ม ดังนั้น โรงเรียนผู้สูงอายุจึงเป็นทั้งสถานที่เรียนรู้ร่วมกัน และเป็นที่พบปะของผู้สูงอายุ หากพื้นที่ใดโรงเรียนผู้สูงอายุเข้มแข็งมีผู้นำชุมชนหรือผู้นำในโรงเรียนที่เห็นประโยชน์ของผู้สูงอายุก็จะพัฒนาให้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ได้มาใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งการดูแลสุขภาพกายและใจ เป็นแหล่งสร้างรายได้ และสร้างความรู้ตลอดชีวิต

2. สถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง คือ การมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษาเป็นการนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ เผยแพร่สู่กลุ่มผู้สูงอายุ ทั้งองค์ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกาย ใจ การฝึกอาชีพต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความถนัดของสถาบันแต่ละแห่ง และวิทยาการแต่ละคน ดังนั้น การมีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนผู้สูงอายุเท่ากับเป็นการต่อยอดความรู้ต่าง ๆ และทำให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาทั้งความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้ต่อยอดถึงความสำคัญของการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในบริบทของสังคมสูงวัย

1. เจาะลึกสู่ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker

1.1 ความเข้าใจธรรมชาติความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในพื้นที่ ผู้สูงอายุเป็นวัยที่ค่อนข้างปรับเปลี่ยนยาก ซึ่งเกิดจากการดำเนินชีวิตและประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมมานาน ดังนั้นการนำผู้สูงอายุมาทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้สูงอายุ

แต่ละคน หากต้องการปรับเปลี่ยนให้เป็น Knowledge Worker ต้องศึกษาภูมิหลังของผู้สูงอายุเพื่อมิให้การปรับเปลี่ยนเป็นการเบียดบังความเป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้สูงอายุมากเกินไปจนทำให้เกิดการไม่ร่วมมือได้

1.2 การเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง ผู้สูงอายุแต่ละคนมีปัญหาที่แตกต่างกัน และส่วนใหญ่ไม่ยอมพูดปัญหาของตนเอง การพูดสนทนาเพื่อให้เกิดการผ่อนคลาย หลีกเลียงการถามเจาะที่ทำให้ผู้สูงอายุอึดอัด เพราะเมื่อผู้สูงอายุเกิดความสบายใจจะเกิดการเล่าเรื่องราวของตนเองได้อย่างไม่ติดขัด ซึ่งการเข้าถึงปัญหาที่แท้จริงได้จะทำให้เกิดโครงการที่แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด เมื่อรู้ปัญหาที่แท้จริงย่อมสามารถนำความรู้และทักษะฝึกให้ผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ได้ตามความสามารถที่แท้จริง

1.3 การไม่ยึดติดกับกรอบการทำโครงการที่ภาครัฐจัดให้ กล่าวคือ การเป็นฝ่ายรับมาโดยตลอดของกลุ่มผู้สูงอายุ ทำให้เกิดความเคยชินในการดำเนินชีวิต การมีโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานในการให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ และการมีสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยงจะทำให้ได้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง หรือมี Growth Mindset เพื่อการปรับเปลี่ยนตนเองเป็น Knowledge Worker ที่มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การศึกษารูปแบบการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker ให้มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การปรับเปลี่ยนผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker ไม่ใช่เพียงแค่แนวคิดในทางทฤษฎี แต่เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้จริงและสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างมหาศาลต่อทั้งตัวบุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้

- 1) รูปแบบในการพัฒนาความรู้และทักษะ ได้แก่ หลักสูตรการเรียนรู้และชุดการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้สูงอายุและผู้เกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ต้องเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับมาหาความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความสำคัญกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้สูงอายุต้องการต่อยอดความรู้เพื่อสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน 2) พื้นฐานของการพัฒนา ได้แก่ การใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา และมีบุคลากรจากสถาบันการศึกษาเป็นพี่เลี้ยง (ทั้งส่วนกลางและในพื้นที่) เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนผู้สูงอายุและหน่วยงานท้องถิ่นในหลากหลายมิติ เช่น การทำวิจัยร่วม การเป็นวิทยากร การเป็นคณะทำงาน และการบริการวิชาการ การทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายนี้จะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับมุมมองใหม่ ๆ สามารถพัฒนาโครงการ แผนงานที่ตรงกับความต้องการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Agranoff (2006) ได้อธิบายว่า เครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ การที่สถาบันการศึกษาเข้ามามีบทบาทในฐานะ “พี่เลี้ยง” ยังช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุ การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี (จากสถาบันการศึกษา) และการปฏิบัติ (ในชุมชน) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง 3) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนา ได้แก่ ความเข้าใจธรรมชาติความเป็นอยู่และปัญหาที่แท้จริงของผู้สูงอายุในพื้นที่ ความยืดหยุ่นในการทำงานโดยไม่ยึดติดกับกรอบโครงการที่ภาครัฐจัดให้ แต่ควรกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกับกลุ่มเป้าหมายตามสภาพปัญหา (Problem-based) หรือตามพื้นที่ (Area-based) จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่าหลักสูตรการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ในรูปแบบออนไลน์ ช่วยสร้างสิ่งที่เรียกว่า “Digital Inclusion” ให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุยากจน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Sripana (2014) ที่เน้นการได้รับสวัสดิการ 7 ด้าน พบว่า ผลการศึกษานี้ได้ยกระดับจากการเป็นผู้รับ สู่การเป็นผู้ให้คุณค่า โดยการนำ “ทุนทาง

ปัญญา” มาแปรเปลี่ยนเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าหากมีระบบพี่เลี้ยง จากสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ระหว่างโลกวิชาการและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างไร้รอยต่อ สอดคล้องกับข้อเสนอของ Drucker (1999) ที่ว่ากุญแจสำคัญของ Knowledge Worker คือ “การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้” (Learning how to learn) มากกว่าการจดจำทักษะเพียงอย่างเดียว

3. การสร้างศูนย์ต้นแบบใน 12 โรงเรียนผู้สูงอายุครอบคลุม 4 จังหวัดเป้าหมาย (แม่ฮ่องสอน ชัยนาท ยโสธร ปัตตานี) มิได้เป็นเพียงการกระจายพื้นที่เก็บข้อมูล แต่เป็นการทดสอบทฤษฎี Contextualized Learning ในบริบทที่แตกต่างกันอย่างสุดขีด จากการวิเคราะห์ข้ามกรณีศึกษา (Cross-case Analysis) พบว่า ความยากจนในแต่ละพื้นที่มีรากเหง้าที่ต่างกัน เช่น ในแม่ฮ่องสอนเป็นปัญหาเรื่องการเข้าถึงโอกาสเนื่องจากสภาพภูมิประเทศ ในขณะที่ปัตตานีเป็นเรื่องของความสอดคล้องทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยจึงวิพากษ์ให้เห็นว่า โมเดลการพัฒนาจากส่วนกลางไม่สามารถแก้ปัญหาความยากจนได้จริง แต่ผู้สูงอายุในศูนย์ต้นแบบสามารถพัฒนาโครงการที่สอดคล้องกับชุมชนของตนเองได้ สอดคล้องอย่างยิ่งกับงานของ Formosa (2019) เกี่ยวกับโมเดล University of the Third Age (U3A) ที่เน้นการปรับตัวตามความต้องการของผู้เรียน (Learner-centered) อย่างไรก็ดีตาม จุดที่งานวิจัยนี้เพิ่มคุณค่า คือ การพิสูจน์ว่า แม้ในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดสูงสุดทางเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุก็สามารถพัฒนาเป็น Knowledge Worker ได้หากมีกลไก “พี่เลี้ยง” และ “โรงเรียน” ที่ทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น (อปท. และ พมจ.)

4. นวัตกรรมเชิงกลไกและความยั่งยืน บทบาทของผู้นำและเครือข่าย ประเด็นที่ต้องอภิปรายอย่างเข้มข้นคือ กระบวนการสร้างความร่วมมือระดับพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Collaborative Governance หรือการปกครองแบบร่วมมือ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า

ความสำเร็จของศูนย์ต้นแบบไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “ผู้นำโรงเรียนผู้สูงอายุ” ที่ต้องมีลักษณะเป็น “Social Entrepreneur” หรือผู้ประกอบการทางสังคม หากพิจารณาเปรียบเทียบกับงานของ Agranoff (2006) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงในการแบ่งปันทรัพยากร ผู้วิจัยพบว่าโรงเรียนผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จสูงคือ กลุ่มที่มีการเชื่อมโยงกับ “สถาบันการศึกษา” ในฐานะคู่คิด (Partner) ไม่ใช่แค่ผู้มาบรรยายเป็นครั้งคราว ความยืดหยุ่นในการทำงานโดยไม่ยึดติดกับกรอบโครงการภาครัฐแบบเดิมคือ ปัจจัยชี้ขาดที่ช่วยให้ผู้สูงอายุหลุดพ้นจากวงจรความยากจน เพราะสามารถออกแบบการสร้างรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพตลาดจริงในท้องถิ่นได้ สอดคล้องกับงานของ Lamb et al. (2021) ที่เน้นว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานสูงวัยต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อการคงอยู่ในระบบเศรษฐกิจ (Economic Participation) อย่างมีศักดิ์ศรี

การตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมสูงวัย งานวิจัยนี้ได้เสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการรับมือกับความท้าทายของสังคมสูงวัย โดยเฉพาะประเด็นด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มเปราะบาง การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจระดับจุลภาค และลดภาระการพึ่งพิงจากภาครัฐและครอบครัว นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และถ่ายทอดภูมิปัญญา ยังเป็นการรักษาและต่อยอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ

การที่ผู้สูงอายุกลุ่มยากจนสามารถยกระดับเป็น Knowledge Worker ได้นั้น เป็นการตอบโจทยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยตรง ซึ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต ในเรื่องการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามรัฐบาลควรเปลี่ยนบทบาทจากการเป็น “ผู้จัดหาบริการ” มาเป็น “ผู้สร้างนิเวศการเรียนรู้” (Learning

Ecosystem Builder) โดยการสนับสนุนงบประมาณผ่านกลไกศูนย์ต้นแบบและโรงเรียนผู้สูงอายุที่เชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิตอย่างยั่งยืน (Lifelong Learning for Livelihood) ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการทลายวงจรความยากจนข้ามรุ่นในสังคมสูงวัยอย่างแท้จริง

สรุปผล

งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบและสร้างศูนย์ต้นแบบสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้สูงอายุเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเป็น Knowledge Worker เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการปฏิบัติจริง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 กระบวนการเรียนรู้หลัก ได้แก่ 1) รู้ทันตน รู้ทันการณ์ 2) รู้เขา รู้เรา 3) สร้างความรู้ ความเข้าใจ 4) สร้างความคิดใหม่ 5) สร้างแผนงาน และ 6) เขียนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหาซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้สูงอายุ ผลการประเมินในโรงเรียนผู้สูงอายุ 12 แห่งใน 4 จังหวัด เป้าหมายยืนยันว่าหลักสูตรและกระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการยกระดับศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถเป็น Knowledge Worker ได้จริง โดยมีการพัฒนาทักษะที่สำคัญและสามารถนำไปใช้ในการสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จคือ การมีโรงเรียนผู้สูงอายุที่เข้มแข็งในฐานะศูนย์กลางการเรียนรู้ และการได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากสถาบันการศึกษาในฐานะ “พี่เลี้ยง” ทางวิชาการ นอกจากนี้ ความเข้าใจในธรรมชาติและบริบทของผู้สูงอายุ การเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง และการไม่ยึดติดกับกรอบการทำโครงการที่ภาครัฐจัดให้ จะช่วยส่งเสริมให้เกิด “Growth Mindset” และเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุไม่เพียงแต่เป็นการสร้าง

ประโยชน์ให้กับปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและข้อจำกัดที่พบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยและนโยบายในอนาคตดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายและหน่วยงานท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง: ควรมีการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของเครือข่ายในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการสนับสนุนโครงการพัฒนาผู้สูงอายุ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่นเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับท้องถิ่น และส่งเสริมการจัดพื้นที่หรือช่องทางการสร้างรายได้ให้กับผลงานและผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ

2. การขยายผลและสร้างความยั่งยืนของภูมิปัญญา: องค์ความรู้และภูมิปัญญาที่ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอดและพัฒนาขึ้นมีความหลากหลายและน่าสนใจอย่างยิ่ง หากมีหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยหรือโครงการต่อเนื่อง จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการอนุรักษ์ภูมิปัญญา สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงาน และก่อให้เกิดคุณค่าต่อผู้สูงอายุและชุมชนในระยะยาว

3. การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล: ในอนาคตควรมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลใน

หลักสูตรและกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุให้เป็น Knowledge Worker ในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงการเข้าถึงอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ

4. การสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน: ควรมีการวิจัยและพัฒนาต่อไปในการสร้าง “พื้นที่แห่งการเรียนรู้” โดยใช้โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นฐานการเปลี่ยน “เกษียณเป็นพลัง” โดยให้ผู้สูงอายุที่เป็น Knowledge Worker เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนงานที่ใช้กลไกการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนผู้สูงอายุ สถาบันการศึกษาภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่แข็งแกร่ง

5. การศึกษาผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว: ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อประเมินผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวของการพัฒนาผู้สูงอายุเป็น Knowledge Worker เช่น การเปลี่ยนแปลงในระดับรายได้ของครัวเรือน การลดภาระการพึ่งพิง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (งบประมาณกลุ่ม Basic Research Fund) จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

References

- Agranoff, R. (2006). Inside collaborative networks: Ten lessons for public managers. *Public Administration Review*, 66(S1), 56-65. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00666.x>
- Costas, J., & Kärreman, D. (2016). The bored self in knowledge work. *Human Relations*, 69(1), 61-83. <https://doi.org/10.1177/0018726715579736>
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Duangwanthong, T. (2017). *Learning for the elderly* [Master's thesis]. Sripatum University.
- Formosa, M. (2019). The university of the third age: An analysis of current academic and professional literature. *Journal of Adult and Continuing Education*, 25(1), 44-62.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (2000). Knowledge work as organizational behavior. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), 287-304. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00042>
- Khongcharoen, M. (2019). *Development of the elderly school model using community-based approach*. Faculty of Education, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Lamb, S., Maire, Q., Doecke, E., & Macklin, S. (2021). *Lifelong learning for an ageing workforce*. National Centre for Vocational Education Research.
- Maesincee, S. (2017). *Dr. Suvit Maesincee, minister attached to the Prime Minister's Office, delivers policy to the NESDC*. Office of the National Economic and Social Development Council. <https://www.nesdc.go.th>
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2022). *The twelfth national economic and social development plan (2023-2027)*. Office of the Prime Minister. [in Thai]
- Office of the Prime Minister's Spokesman. (2023). *Summary report on poverty and inequality situations in Thailand 2023*. Office of the National Economic and Social Development Board. [in Thai]
- Ratana-Ubol, A. (2019). The proposed guidelines for the operation development to enhance the elderly's potentiality. *Silpakorn Educational Research Journal*, 11(1), 26-46. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/174525> [in Thai]
- Ratana-Ubol, A., Charungkaitikul, S., Uthaisri, W., Sintanakul, S., & Chinda, P. (2012). The development of guidelines for promoting education/learning provision for the elderly's potentiality development. *Journal of Education Studies*, 40(1), 14-28. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/20873/18093> [in Thai]
- Rogoski, R. R. (1999, January 8). Knowledge workers top company assets. *Triangle Business Journal*, 8(1), 14.
- Skirbekk, V., Diep, P. H., & Guimaraes, R. (2022). The shifting nature of work and the aging of the workforce. *The Lancet Healthy Longevity*, 3(2), e71-e72.

- Sripaana, M. (2014). *Social welfare management for the elderly in Thailand*. Bureau of Academic Services, the Secretariat of the Senate. [in Thai]
- Sukolpuk, M., & Boonchuaythanasit, K. (2017). Health dimension of active ageing: A systematic review. *Journal of Health Science Research*, 11(Special), 53-63. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JHR/article/view/107913/85427> [in Thai]
- Thai Health Promotion Foundation. (2017, January 5). *Upgrading elderly schools to prepare for an aging society*. <https://url.in.th/ElaDB> [in Thai]
- World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*. <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- Yodpet, S., Pattanasri, P., & Sakdaporn, T. (2017). *Lessons learned from good examples of elderly schools and elderly clubs with knowledge transfer activities*. Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. <https://thaitgri.org/?p=37914> [in Thai]



Name and Surname: Mingkwan Kongjaroen

Highest Education: Doctor of Philosophy Program in Non formal Education, Chulalongkorn University

Affiliation: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Field of Expertise: Adult education, Lifelong Education, and Social Development



Name and Surname: Naruemol Pechrasuwan

Highest Education: Doctor of Philosophy (Educational Administration), Sripatum University

Affiliation: Faculty of Education, Rajapruk University

Field of Expertise: Educational Administration