

# TDRI

รายงานที่ดีอาร์ไอ

ฉบับที่ **155**  
สิงหาคม  
2562

ทำงานหลังเกษียณ – ได้เรียนตลอดชีวิต  
: การรอดของคนไทยในสังคมอายุยืน

## บรรณาธิการบริหาร

จิรากร ยี่งโพลูสยวศ์

## บรรณาธิการเรื่อง

ณิชา พิทยาพงศกร

## กองบรรณาธิการ

วัฒน์มา กาญจนานันท์

## สรุป

กชกร ความเจริญ

## ออกแบบ

wrong design

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ได้เผยแพร่ “รายงานที่ตีอาร์ไอ” (ชื่อเดิมว่า “สมุดปกขาวทีดีอาร์ไอ”) มาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2536 โดยคัดสรรกลั่นกรองงานวิจัยต่างๆ มานำเสนออย่างเรียบง่ายเพื่อจุดประกายให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์

“รายงานที่ตีอาร์ไอ” มีโอกาสรับใช้สังคมไทยมาตลอด ทั้งเป็นรายสะดวก และปรับมาเป็นรายเดือนในระยะต่อมา อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ฉบับที่ 118 เป็นต้นไป “รายงานที่ตีอาร์ไอ” จะมาพบผู้อ่านเป็นรายสะดวก พร้อมทั้งยังคงนำเสนอเรื่องราวต่างๆ อย่างเรียบง่ายแบบเป็นมิตรต่อความสนใจใคร่รู้ของผู้อ่านทั่วไปเช่นเดิม

**ที่มา:** การบรรยายเรื่อง ทำงานและเรียนรู้ อย่างไรในสังคมอายุยืน? โดย ณิชา พิทยาพงศกร นักวิจัย ด้านนโยบายด้านการปฏิรูปการศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) โดยมี คุณศุภวิชช สมนคัมธรณ์ ผู้ก่อตั้งและกระบวนกรด้านสร้างสรรคความรู้ บริษัท แมลิคบ็อกซ์ ทิม จำกัด เป็นแขกรับเชิญ ในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2562 เรื่อง “สังคมอายุยืน: แข่งขัน และอยู่ดีมีสุขได้อย่างไร?” เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ บี ชั้น 22 โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์และบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ



## ทำงานหลังเกษียณ – ได้เรียน ตลอดชีวิต : ทางรอดของ คนไทยในสังคมอายุยืน



### ทำงานนานขึ้นกลายเป็นความจำเป็น ของคนไทยและองค์กรไทย

จำนวนผู้สูงอายุไทยที่ยังคงทำงานหลังอายุ 60 ปี เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากราว 2.5 ล้านคนในปี 2550 เป็นกว่า 4.2 ล้านคนในปี 2560<sup>1</sup> ซึ่งดูเหมือนคนไทยจะได้ใช้ชีวิตหลังวัยเกษียณอย่างกระฉับกระเฉง (Active aging) มากขึ้น ทว่า ในจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานนี้ ร้อยละ 88.2 หรือ 3.85 ล้านคนเป็นแรงงานนอกระบบ มีเพียง 5.14 แสนคนที่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน และกว่าร้อยละ 60 ทำงานในภาคเกษตรซึ่งมีรายได้<sup>2</sup>น้อย ในขณะที่เดียวกัน มีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 2 ที่มีรายได้จากเงินออม<sup>3</sup> ทำให้เห็นว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากจะยังต้องทำงานต่อไป ด้วยความจำเป็นมากกว่าความสมัครใจ

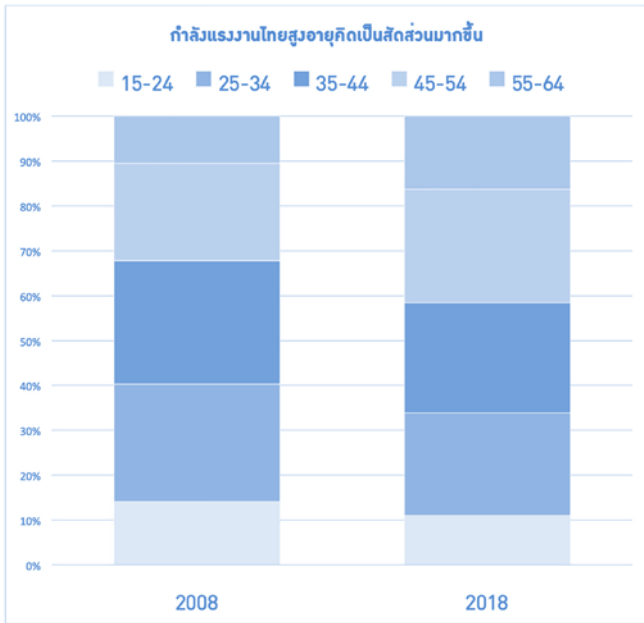
ในฝั่งของผู้ประกอบการ การจ้างคนทำงานสูงวัยดูจะเป็นที่นิยมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เห็นได้จากหลายบริษัทเริ่มมีการประกาศรับสมัครงานที่พุ่งเป้าไปที่ผู้สูงอายุโดยตรง เช่น โฮมโปรดักซ์ เซนเตอร์ จำกัด ที่มีการรับสมัครพนักงานสูงอายุมาเป็นเวลา 3 ปีแล้ว เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานคุณภาพอายุน้อย สอดคล้องกับภาพรวมในระดับประเทศ ที่มีแรงงานอายุน้อยลดลงเรื่อยๆ และมีสัดส่วนกำลังแรงงานไทยวัยอาวุโสเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบัน กำลังแรงงานอายุ 45-64 ปี คิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 41 ของกำลังแรงงานทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากเมื่อ 10 ปีที่แล้วที่มีเพียงร้อยละ 33<sup>4</sup> เมื่อประชากรอาวุโสกลายเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศและแรงงานหนุ่มสาวหายากขึ้นเรื่อยๆ การจ้างงานผู้สูงวัยจึงไม่ได้เป็นเพียงทางเลือกแต่กลายเป็นความจำเป็นขององค์กรไทย

<sup>1</sup> รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

<sup>2</sup> การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2561, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

<sup>3</sup> รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย

<sup>4</sup> แบบสำรวจภาวะการทำงานของประชากร คำนวณโดยผู้เขียน



## แรงงานไทยไหลออกมาก่อนวัยเกษียณ

นอกจากการเกิดที่ลดลงแล้ว อีกปรากฏการณ์หนึ่งที่น่าเป็นห่วงว่าจะกระทบต่อกำลังแรงงานรวม คือ การเลิกทำงานก่อนวัยเกษียณ ในแต่ละปี แรงงานไทยประมาณ 3 แสนคนจะเริ่มออกจากตลาดแรงงานตั้งแต่อายุ 45 ปี โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีรายได้น้อยและมีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 81 ของผู้หญิงทั้งหมดที่ออกจากตลาดแรงงานในช่วงนี้<sup>5</sup> ภาระในการดูแลคนในครอบครัวเป็นสาเหตุสำคัญของการออกจากกำลังแรงงาน สะท้อนภาพของสังคมอายุยืนที่สมาชิกอาวุโสในครอบครัวมีจำนวนมากขึ้นและจะต้องการการดูแลมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ผลิตภาพที่ลดลงของแรงงานในช่วงใกล้วัยเกษียณ ปัจจัยทางสุขภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงปัจจัยเชิงนโยบาย เช่น การกำหนดอายุที่สามารถขอรับเงินบำเหน็จบำนาญจากกองทุนประกันสังคมไว้ที่ 55 ปี เป็นหนึ่งในแรงจูงใจให้ออกจากการทำงานเร็วขึ้น

<sup>5</sup> รายงาน "สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย," สภาการแห่งประเทศไทย

## สภาพแวดล้อมการทำงานยังไม่เอื้อต่อคนทำงานสูงวัยและวัยอื่นๆ

ในปี 2561 ผู้สูงอายุ 6.8 แสนคนประสบปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน<sup>6</sup> ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดคือ อิริยาบถในการทำงาน (55%) รองลงมาคือปัญหาฝุ่นละออง คิววัน และกลิ่น (21.4%) และแสงสว่างไม่เพียงพอ (12.0%) นอกจากนี้ มีผู้สูงอายุราว 7.9 แสนคนที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน สาเหตุหลักสามประการ คือ ของมีคมบาดที่มเท้า การพลัดตกหกล้ม และการชนกระแทก หากผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของผู้สูงวัย จะลดความเจ็บป่วยของพนักงานสูงอายุ ชะลอการเสื่อมสภาพของร่างกายคนทำงานวัยอื่นๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อีกด้วย

## ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพได้แม้อายุพนักงานสูงวัย

ในปี ค.ศ. 2007 ผู้บริหารโรงงานผลิตรถยนต์ BMW ในเมืองดินโกลฟิง ทางตอนใต้ของประเทศเยอรมนีริเริ่มรับมือกับอายุของพนักงานที่กำลังเพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดให้สายพานการผลิตหนึ่งเป็นสายพานนำร่องและจัดสรรพนักงานประจำสายพานการผลิตนั้นตามโครงสร้างอายุพนักงานที่จะเป็นในสิบปีข้างหน้า (อายุเฉลี่ย 47 ปี) และจ้างที่ปรึกษาด้านการยศาสตร์และนักกายภาพบำบัดมาช่วยพนักงานออกแบบพื้นที่การทำงานใหม่ พนักงานในสายพานนั้นได้ร่วมกันระดมสมองและเลือกไอเดียที่จะทำ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม 70 จุด เช่น เปลี่ยนพื้นเป็นพื้นไม้เพื่อลดแรงกระแทกในการเดิน มีแว่นขยายในการช่วยมอง มีเก้าอี้ที่ปรับให้เหมาะกับสรีระ และการสลับหน้าที่ในสายพานการผลิตเพื่อลดการใช้อิริยาบถเดิมซ้ำๆ ทำให้สายพานการผลิต

<sup>6</sup> การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2561, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

นี้มีผลผลิตภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเทียบเท่าสายพานการผลิตที่พนักงานอายุเฉลี่ยน้อยกว่า สามารถผลิตชิ้นส่วนได้เพิ่มมากขึ้นตามเป้าหมาย และภายในปี ค.ศ. 2009 การขาดผลงานของพนักงานในสายพานการผลิตนี้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 2 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโรงงาน<sup>7</sup>

นอกจากการปรับสภาพของที่ทำงานแล้ว การปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่บริษัทใช้ในการดูแลพนักงานสูงวัย ในกรณีของโรสไลน์ หมี่ซอเฮง จ.นครปฐม บริษัทไม่ได้กำหนดอายุเกษียณของพนักงาน แต่พิจารณาความพร้อมในการทำงานและปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น เช่น ไปทำงานที่ใช้แรงน้อยลง งานที่ไม่จำเป็นต้องแข่งกับเวลา งานในฐานะที่ปรึกษา หรือคอยดูแลพนักงานใหม่ เป็นต้น ซึ่งจะไม่ลดค่าตอบแทนจากการจ้างงานปกติ เนื่องจากบริษัทมีการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี จึงสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและจงใจแรงงานรุ่นลูกหลานเข้ามาทำงานในบริษัทได้อีกด้วย<sup>8</sup>

ในทั้งสองกรณีศึกษานี้ ทศนคติของผู้ประกอบการมีผลอย่างมากต่อการสร้างแนวปฏิบัติใหม่ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งสององค์กรมองเห็นว่าแรงงานสูงอายุเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เป็นแหล่งความรู้ขององค์กร ไม่ได้มองว่าเป็นแค่ปัจจัยทุนของการผลิตเท่านั้น รัฐบาลของหลายประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยจึงเน้นสร้างทัศนคติใหม่ให้ผู้ประกอบการให้เห็นคุณค่าของแรงงานอาวุโสและจงใจให้ปรับที่ทำงานให้เป็นมิตรกับคนทุกวัย (Age-friendly workplace) ควบคู่กับออกนโยบายและกฎหมาย ตัวอย่างเช่น ในประเทศฟินแลนด์มีการพัฒนาแบบประเมิน Work Ability Index<sup>9</sup> ขึ้นมาเพื่อ

ให้พนักงานประเมินความพร้อมทางร่างกายและให้บริษัทปรับเงื่อนไขการทำงานให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคน ต่อมาได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในยุโรป ในประเทศสิงคโปร์ มีการตั้งคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ ภาคธุรกิจ และสหภาพแรงงาน เพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจ้างงานผู้สูงอายุ และได้สร้างมาตรฐานไตรภาคี (Tripartite Standards)<sup>10</sup> ขึ้นเพื่อรับรองผู้ประกอบการที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า ภาครัฐและภาคเอกชนสามารถใช้วิธีการหลากหลายเพื่อให้คนไทยได้ทำงานได้นานขึ้นในสภาวะที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานโดยการใช้เทคโนโลยี การปรับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานให้เอื้อต่อพนักงานทุกวัย และการปรับเงื่อนไขการทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานที่มีภาวะดูแลคนในครอบครัวทำงานประจำต่อไปได้

สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่เป็นมิตรจะช่วยให้แรงงานไทยทำงานต่อไปได้นานขึ้น และมีรายได้ที่เหมาะสมในบั้นปลายชีวิต แต่หากแรงงานไทยยังขาดทักษะที่เป็นที่ต้องการ ผู้ประกอบการย่อมขาดแรงจูงใจที่จะจ้างงานต่อ ดังนั้น เพื่อให้คนทำงานไทยโดดเด่นได้ในโลกที่ต้องทำงานนานขึ้น รัฐบาลจำเป็นต้องสนับสนุนคนไทยให้ได้พัฒนาทักษะใหม่ (reskill) อย่างต่อเนื่องด้วย

## สถานการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของคนไทย

ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรในปี พ.ศ. 2561 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า

- ในคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 56.16 ล้านคน มีเพียงร้อยละ 8 หรือ 4.76 ล้านคน

<sup>7</sup> Christoph Loch, Fabian J. Sting, Nikolaus Bauer, and Helmut Mauermann, "How BMW is defusing the demographic time bomb," *Harvard Business Review*, March 2010.

<sup>8</sup> โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559

<sup>9</sup> <https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/en/tools-and-publications/practical-tools/work-ability-index>

<sup>10</sup> <https://www.taiep.sg/tripartite-standards>

ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ สาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่ต้องการพัฒนาทักษะ คือ ไม่มีเวลาว่างเพียงพอ (42.7%) และต้องการเวลาพักผ่อน (15.1%)

- คนอายุมากขึ้นจะต้องการพัฒนาขีดความสามารถลดลง สัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะที่เคยอยู่ที่ร้อยละ 12.6 ในกลุ่มคนอายุ 15-24 ปี ลดเหลือร้อยละ 2.6 ในกลุ่มคนวัย 60 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับผลการสำรวจในกลุ่มประเทศ OECD ที่พบว่า คนอายุน้อยเข้าร่วมการเรียนรู้ต่อเนื่องมากกว่าคนอายุมาก<sup>11</sup>
- ผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาสนใจรับการพัฒนากิจกรรมน้อยกว่าคนที่จบมัธยมศึกษาและประถมศึกษา
- ร้อยละ 74.2 ของผู้ที่เคยได้รับการอบรมเลือกเข้าร่วมการอบรมของหน่วยงานภาคเอกชนที่เชื่อเป็นการอบรมที่จัดให้โดยหน่วยงานราชการและอื่นๆ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยเรื่องเวลา อายุและทัศนคติส่วนบุคคล เป็นอุปสรรคของการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องของคนไทย และภาครัฐควรยอมรับบทบาทการให้การอบรมพัฒนาของหน่วยงานภาคเอกชนมากขึ้น<sup>12</sup>

ปัจจุบัน หน่วยงานรัฐที่มีบทบาทหลักในการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอยู่สองหน่วยงาน ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ อุปสรรคสำคัญ คือ ขีดความสามารถในการจัดการอบรมพัฒนาทักษะของทั้งสองหน่วยงานยังไม่เพียงพอกับจำนวนคนทำงานไทยทั้งหมดในปี 2561 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน 4.98 ล้านคน<sup>13</sup> และ กศน. ให้บริการการศึกษานอกระบบ จำนวน 4.02 ล้านคน<sup>14</sup> รวมแล้วครอบคลุมราว 1 ใน 4 ของกำลังแรงงานไทย 38 ล้านคนเท่านั้น

เมื่อพิจารณารูปแบบและเนื้อหาการฝึกอบรมทักษะของทั้งสองหน่วยงานรัฐข้างต้น พบว่า การอบรมของ กศน. มุ่งเน้นไปที่การศึกษาเพื่อมีวุฒิการศึกษาพื้นฐานมากกว่าเพิ่มพูนทักษะระดับสูง และมีผู้เข้ารับการอบรมที่จบการศึกษาเพียงร้อยละ 11 ในแต่ละปี<sup>15</sup> ส่วนหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมุ่งสร้างทักษะทางอาชีพในบางกลุ่มสาขาเท่านั้น เช่น วิชาชีพช่างหรือเกษตรกรรม การอบรมทั้งสองรูปแบบนี้มีประโยชน์มากต่อแรงงานที่มีระดับการศึกษาน้อยและรายได้ต่ำ แต่อาจไม่ช่วยสร้างทักษะใหม่ที่เป็นในเศรษฐกิจฐานความรู้

รัฐจึงยังควรให้บริการและยกระดับคุณภาพของการอบรมเหล่านี้ ควบคู่กับการเพิ่มบทบาทของการเป็นคู่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐกิจ องค์กรภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างโมเดลใหม่ๆ ของการเรียนรู้ต่อเนื่องที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับเงื่อนไขชีวิตของแต่ละบุคคล และตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

<sup>11</sup> Richard Desjardins, "Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries," 2015.

<sup>12</sup> อย่างไรก็ตาม การสำรวจนี้สอบถามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ซึ่งเป็นเพียงด้านหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมีการสำรวจความต้องการที่ครอบคลุมการเรียนรู้ด้านอื่นๆ นอกจากทักษะอาชีพ เช่น ทักษะทางสังคมและทักษะชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพร่างกายและสุขภาพการเดิน

<sup>13</sup> จำนวนรวมจากกรมฝึกอบรมโดยตรง 589,898 คนและส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรมพนักงานตนเอง 4,391,901 คน, รายงานประจำปี 2561 กระทรวงแรงงาน

<sup>14</sup> เฉพาะผู้เข้ารับการศึกษานอกระบบ ไม่รวมการศึกษาด้านวิชาชีพ, รายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2561, สำนักงาน กศน.

<sup>15</sup> ผู้ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 2/2560 และภาคเรียนที่ 1/2561 รวม 2,100,265 คน จบการศึกษา 224,854 คน, รายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2561, สำนักงาน กศน.

## การเรียนรู้ควบคู่การทำงานบนฐานชุมชน

ผู้ใหญ่มีเป้าหมายการเรียนรู้แตกต่างจากเด็กในวัยเรียน ซึ่งยังต้องคำนึงถึงภาระงาน และความจำเป็นในการหารายได้ การอบรมพัฒนาทักษะที่ควบคู่ไปกับการทำงานจึงเป็น “ตัวช่วย” ที่น่าสนใจ และหากสามารถสร้างงานที่ตอบโจทย์ของชุมชนได้ด้วย จะช่วยยกระดับชีวิตผู้คนในพื้นที่ห่างไกลของประเทศ

ตัวอย่างหนึ่งของโมเดลการเรียนรู้นี้ คือ Buddy Homecare วิสาหกิจเพื่อชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่<sup>16</sup> ที่ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กชาวเขาที่ออกจากระบบการศึกษา เข้าฝึกอบรมหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ ที่มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุร่วมออกแบบกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อผ่านการอบรมแล้ว เยาวชนจะได้รับจัดสรรงานดูแลผู้สูงอายุตามบ้าน ทำให้ทั้งผู้สูงอายุได้รับการดูแลและเยาวชนชายขอบในพื้นที่ห่างไกลมีทักษะและรายได้เพิ่มขึ้น

อีก “ตัวช่วย” หนึ่ง คือการต่อยอดเสริมทักษะให้กับกลุ่มชาวบ้านที่เป็นผู้ประกอบการอยู่แล้ว เช่น ศูนย์ธุรกิจเพื่อสังคมวานีตา<sup>17</sup> ที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิก ซึ่งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มอาชีพสตรีใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำหน้าที่ฝึกอบรมทักษะธุรกิจ เช่น การทำบัญชี การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ช่วยหาตลาดและแหล่งเงินทุน ทำให้กลุ่มแม่บ้านสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดึงดูดใจผู้ซื้อมากขึ้น มีรายได้ดูแลครอบครัวมากขึ้นและลดการย้ายถิ่นฐานออกนอกพื้นที่

นอกจากทำงานใกล้ชิดกับกลุ่มอาชีพในพื้นที่แล้ว วานีตายังทำงานเชื่อมต่อกับองค์กรไม่แสวงหากำไร เช่น Oxfam และองค์กรภาคเอกชน เช่น โรงแรมในแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสนใจในผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ทำให้เอกชนได้

<sup>16</sup> <https://fopdev.or.th/บันทึกย่อศูนย์/>

<sup>17</sup> <http://www.wanita.in.th/about/>, <https://www.creativecitizen.com/wanita/>, <http://www.setsocialimpact.com/Company/Profile/81>

สินค้าที่มีเอกลักษณ์ในราคาที่เป็นธรรม

ทั้งสองตัวอย่างนี้ทำให้เห็นว่าการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ และความเข้าใจความต้องการของแต่ละพื้นที่ มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่ใช้งานได้จริงและตอบโจทย์ของคนวัยทำงาน

## เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ ต้องลงทุนกับจุดเริ่มต้นของชีวิต

นอกจากการเรียนรู้นอกระบบที่จัดให้โดยหน่วยงานต่างๆ การเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่เกิดขึ้นเองตามความสนใจของแต่ละคนก็มีความสำคัญยิ่งยวด จริงอยู่ว่าการเรียนรู้เช่นนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ยาวนานตลอดชีวิต แต่ประสบการณ์ในช่วงเริ่มต้นของชีวิตเด็กแต่ละคนส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้อย่างมาก

ช่วงเวลา 3-5 ปีแรกของชีวิตเป็นช่วงเวลาที่สมองส่วนหน้า (Pre-frontal Cortex) พัฒนาอย่างรวดเร็วเพื่อทำหน้าที่ วางแผน ตัดสินใจ ควบคุมอารมณ์ และคิดริเริ่ม กลุ่มทักษะนี้เรียกว่า Executive functions (EF) และการควบคุมตัวเอง (Self-regulation)<sup>18</sup> เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) หากไม่ได้รับการดูแลที่เหมาะสมและเผชิญกับความเครียดที่เป็นพิษในช่วงหน้าต่างของโอกาสนี้ เด็กจะมีแนวโน้มเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้ ปัญหาสุขภาพและการใช้ชีวิตในอนาคต ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะมีเด็กเกิดน้อยลงเรื่อยๆ แต่รัฐบาลก็ยังคงลงทุนกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย เช่น สร้างสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพให้เพียงพอ กำหนดแนวทางดูแลเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ และสร้างความรับรู้แก่พ่อแม่ผู้ปกครองเรื่องการเลี้ยงดูที่เหมาะสม

การเรียนการสอนในการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ควร

<sup>18</sup> Center on the Developing Child. 2012. Executive Function [InBrief].

ถูกปรับเช่นกัน เพื่อให้เด็กไทยได้เรียนทักษะ “เรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้” (Learning how to learn) และพุ่มพักความสนใจใฝ่รู้ นำไปใช้เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต นโยบายการปฏิรูปการศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่การปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนในระดับห้องเรียน และการพัฒนาครูให้เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าเป็นผู้สอน

“การเรียนรู้ที่นำโดยผู้เรียน” (Self-directed learning หรือ Andragogy) เป็นแนวคิดที่ถูกทำให้แพร่หลายโดย Malcolm S. Knowles นักการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา

ในการเรียนรู้ที่นำโดยผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องมีโอกาส

- ออกแบบเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาจากสถานการณ์โลกจริง
- วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง สร้างกลยุทธ์ในการเรียน (ตนเองต้องเรียนรู้สิ่งใด จะหาวิธีการเพื่อเรียนรู้สิ่งนั้นได้อย่างไร)
- สะท้อนคิดถึงผลจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และออกแบบการเรียนรู้ครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

อีกผลงานหนึ่งของ Knowles คือการริเริ่มสมมติฐานที่ว่า ผู้ใหญ่มีธรรมชาติของการเรียนรู้ที่ต่างจากเด็ก ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. มุมมองต่อตนเอง: ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มองว่าตนเองเป็นผู้กำหนดทิศทางของตัวเองมากกว่าต้องการพึ่งพาสิ่งรอบตัว
2. ประสบการณ์: ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่แต่ละคนมีประสบการณ์ส่วนตัวที่สั่งสม ยิ่งอายุมากก็ยิ่งสั่งสมมามาก
3. ความพร้อมในการเรียน: ผู้ใหญ่จะพร้อม

เรียนรู้มากขึ้นหากเห็นว่าการเรียนรู้นั้นตอบโจทย์งานหรือความรับผิดชอบทางสังคมของตนเอง

4. ทิศทางการเรียนรู้: ผู้ใหญ่จะอยากนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ทันทีมากกว่ารอใช้ในอนาคต
5. แรงจูงใจในการเรียนรู้: แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากสิ่งเร้าภายใน

การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับคนวัยทำงาน จึงควรเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential learning) ที่ผู้เรียนได้ลงมือทำ แก้ไขปัญหาที่กำลังอยู่ในความสนใจของผู้เรียน มากกว่าการเรียนแยกตามรายวิชา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ติดตัวมาไปต่อยอดให้เป็นประโยชน์

## สังคมอายุยืน ของขวัญ หรือคำสาปของสังคมไทย

การเข้าสู่สังคมอายุยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เราต้องละทิ้งภาพเดิมของการทำงานและการเรียนรู้ที่แยกส่วนกัน และคิดหาวิธีการทางนโยบายใหม่ๆ เพื่อรับมือ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ สถาบันการศึกษา ล้วนมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ให้เอื้อกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานของคนทุกวัย

ในสังคมอายุยืน การลงทุนในเด็กปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับจะยิ่งให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นต่อประเทศ เพราะเมื่อคนมีชีวิตยืนยาวขึ้นก็จะเก็บเกี่ยวผลตอบแทนจากทุนมนุษย์นานขึ้น หากการลงทุนนี้ เกิดขึ้นควบคู่กับการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานให้คนไทยทำงานได้นานขึ้น อย่างมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีด้วยแล้ว คนไทยจะสามารถสร้างคุณค่าให้ตนเอง ครอบครัวและประเทศได้มากขึ้น ทำให้อายุยืนที่ยืนยาวนั้นเป็นของขวัญสำหรับคนไทยทุกคน