

การจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้
ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส
ภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
Knowledge Management and Lessons to Support Academics for the
Learning Management Agency to Developing Skills of Informal
Workers and Vulnerable Group under Equitable Education Fund

พงศกร กาวิชัย¹, สมคิด แก้วทิพย์², สิตธิชัย ธรรมชั้น³ และ กาญจนพร สายวงศ์⁴
Pongsakorn Kawichai¹, Somkit Keawtip², Sittichai Thummakun³ and
Kanjnaporn Saiwongfan⁴

Received: 29 February 2024; Revised: 22 March 2024; Accepted: 23 March 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ และ 2) ทราบข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยได้แก่ 1) ตัวแทนคณะทำงานหน่วยจัดการเรียนรู้ จำนวน 120 คน 2) กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 120 คน 3) คณะทำงานปฏิบัติการในพื้นที่ (พี่เลี้ยงภาค/ที่ปรึกษา) จำนวน 50 คน 4) ผู้บริหารกำกับทิศทางโครงการ กสศ. จำนวน 5 คน 5) องค์กรภาคีเครือข่าย จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 300 คน เน้นการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงใช้เครื่องมือการวิจัย การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การอภิปรายกลุ่มย่อย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วม/สรุปบทเรียน และการสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเชิงพรรณนา โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงข้อมูลใช้วิธีตรวจสอบแบบสามเส้า

ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส ประกอบด้วย 1. การพัฒนาอาชีพบนฐานชุมชน 2. กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 3. กลไกการจัดการโดยชุมชน 4. การสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาส 5. การบูรณาการกับหน่วยงานทั้งในและนอกชุมชน และ 6. กระบวนการหนุนเสริมเชิงวิชาการร่วมกับพี่เลี้ยง ส่วนข้อจำกัดและอุปสรรค

^{1 3 4} นักวิชาการอิสระ; Independent Scholar

² วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่; School of Administrative Studies, Maejo University, Chiangmai

Corresponding author, E-mail: foon27@hotmail.com

ต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบ และด้วยโอกาส พบว่า 1. การทำงานและกิจกรรมพัฒนาอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19 2. ขาดการวิเคราะห์ทุนชุมชน หรือความพร้อมคณะทำงานไม่สอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐาน 3. ความไม่ชัดเจนต่อการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทั้งระบบอาชีพ 4. ขาดความเข้าใจบริบทชุมชนและการกระจายตัวของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนสูง และ 5. ขาดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่ง่ายต่อการพัฒนาอาชีพ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; การหนุนเสริมทางวิชาการ; การพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานผู้ด้อยโอกาส

Abstract

This research aims to 1) manage knowledge and lessons to support academics for learning units and 2) know the limitations and obstacles to academic support for learning units. This research is qualitative research. The key informants in the research were: 1) representatives of the learning management unit working group, 120 people, 2) target groups participating in the project, 120 people, 3) working groups operating in the area. (Regional mentors/consultants) totaling 50 people 4) Executives directing the EFE project, numbering 5 people 5) Network partner organizations, numbering 5 people, totaling 300 people, emphasizing the selection of specific informants to use research tools. Participatory observation Small Group Discussion Organizing a forum to exchange knowledge/summary of lessons learned and in-depth interviews As for data analysis in the research, content analysis and descriptive methods were used. The accuracy of the data was checked using triangulation.

The results of the study found that knowledge management and academic reinforcement lessons for learning units to develop skills in informal and underprivileged labor groups include: 1. Community-based career development 2. Collaborative learning processes 3. Community-based management mechanisms 4. Creating jobs, creating careers, creating opportunities for the underprivileged. 5. Integration with agencies both inside and outside the community and 6. Academic support process with mentors. As for limitations and obstacles to academic support for learning management units to develop the skills of informal and underprivileged labor groups, it was found that 1. Work and career development activities under the Covid-19 situation 2. Lack of analysis. Community grants or the readiness of the working group is not consistent with using the community as a base; 3. Unclear in setting goals and processes for the entire career system; 4. Lack of understanding of

the community context and the high distribution of target groups in the community; and 5. Lack of learning processes. Learn to adapt and create new learning that is easy to develop the careers of the target group.

Keywords: Knowledge Management; Academic Reinforcement; Developing Skills of Informal Workers and Vulnerable Group

บทนำ

จากปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นหลังจากเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดจากการแพร่ระบาด COVID-19 ควรพิจารณา 2 บริบทสำคัญ ได้แก่ 1. เศรษฐกิจมีอัตราการขยายตัวอัตราต่ำต่อเนื่องมา 5 ปี เป็นการบั่นทอนความเข้มแข็งของธุรกิจจำนวนหนึ่งมาอย่างต่อเนื่อง และ 2. เศรษฐกิจกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากยุค 3.0 ไปสู่ 4.0 (Disruption) ผลกระทบจาก COVID-19 ที่มีต่อเศรษฐกิจไทยต้องคำนึงถึงทั้ง 2 บริบท จึงกล่าวได้ว่า ประเทศกำลังเผชิญกับ COVID-Disruption (สมชัย จิตสุชน และคณะ, 2564) เชื่อมโยงกับกลุ่มเป้าหมายของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) พบว่า กลุ่มประชากรวัยแรงงานรุ่นใหม่ กลุ่มประชากรผู้หญิง และกลุ่มแรงงานนอกระบบ คือ กลุ่มที่จะได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างมากที่สุด จากภาคท่องเที่ยว บริการ การผลิต และจะย้ายกลับไปชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ กสศ. ควรให้ความช่วยเหลือเร่งด่วน

จากสถานการณ์ข้างต้นในปี 2563 กสศ. จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาระบบทดลองการพัฒนาทักษะแรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส เป้าหมายเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ให้มีทักษะสูงขึ้นและมีรายได้มากขึ้น เพื่อให้แรงงานเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญมีส่วนช่วยผลักดันให้เศรษฐกิจในพื้นที่และเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศมีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้ รวมถึงพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะกลุ่มประชากรวัยแรงงานด้อยฝีมือและด้อยโอกาสอย่างเป็นระบบ นำเสนอต่อภาครัฐ ภาคท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการพัฒนานโยบายและแผนปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มประชากรวัยแรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส จึงจัดให้มีกระบวนการเปิดรับข้อเสนอโครงการจากหน่วยจัดการเรียนรู้ ได้แก่ องค์กรชุมชน/วิสาหกิจชุมชน สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน มูลนิธิ/สมาคม และองค์กรปกครองท้องถิ่น (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2562) มีโครงการที่เสนอเข้ามาจำนวน 129 โครงการ จากหน่วยจัดการเรียนรู้ 126 แห่ง การสนับสนุนโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาสที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค จำนวนทั้งหมด 51 จังหวัด ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด จำนวน 9,056 คน ได้แก่ กลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 4,643 คน (ประกอบด้วย ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 361 คน เกษตรกรรม จำนวน 2,929 คน ภาคบริการ จำนวน 101 คน อุตสาหกรรมครัวเรือน จำนวน 42 คน และรับจ้าง จำนวน 1210 คน) กลุ่มผู้ว่างงาน จำนวน 1,535 คน กลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 1,164 คน กลุ่มผู้พิการ จำนวน 360 คน และอื่น ๆ (เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ เยาวชนหมู่บ้าน กลุ่มเด็กเยาวชนนอก

ระบบการศึกษา วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ชุมชน ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19) จำนวน 1,354 คน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563)

การวิจัยและพัฒนาเป็นการหนุนเสริมทางวิชาการ ติดตามและถอดบทเรียนการพัฒนาทักษะอาชีพและนวัตกรรมสำหรับผู้ที่ยขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาสที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เป็นโครงการต่อเนื่องที่ได้รับงบประมาณจากทาง กสศ. ตามแผนงบประมาณปี 2563 โดยโครงการฯ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือกลุ่มประชากรวัยแรงงานซึ่งเป็นผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาหรือพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความถนัด พึ่งพาตนเองในการดำรงชีวิตและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการประกอบอาชีพโดยใช้ชุมชน ท้องถิ่น หรือพื้นที่การเรียนรู้เฉพาะ (วัด โบสถ์ ทัศนสถาน หรือชุมชนออนไลน์ เป็นต้น) เป็นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ค้นหาวัดกรรมชุมชน ถอดความรู้จากการปฏิบัติ และจัดทำเป็นคู่มือหรือแนวทางของการขยายผลไปสู่พื้นที่อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาลด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม การเสริมสร้างศักยภาพคนในการขับเคลื่อนประเทศและการสร้างความสามารถในการแข่งขันตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) ดังนั้น โครงการวิจัยเพื่อหนุนเสริมทางวิชาการ ติดตามและสังเคราะห์บทเรียนพัฒนาทักษะอาชีพและนวัตกรรมสำหรับผู้ที่ยขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาสที่ใช้ชุมชนเป็นฐานนั้น ในการสนับสนุนการพัฒนาหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถออกแบบสร้างการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม พัฒนากลไกเครือข่ายการหนุนเสริมระดับภูมิภาค การจัดการความรู้และถอดบทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการ และพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาทักษะอาชีพแก่กลุ่มประชากรวัยแรงงานที่ยขาดแคลนทุนทรัพย์ และด้อยโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อการจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาสภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
2. เพื่อทราบข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาสภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีการเก็บข้อมูลในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติร่วมและการถอดบทเรียนจากเวทีการประชุมหรือพื้นที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

1.1 ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ หน่วยจัดการเรียนรู้ที่รับทุนโครงการภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา จำนวน 120 โครงการ โดยกระจายครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาค (1. ภาคเหนือ จำนวน 39 โครงการ 2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 35 โครงการ 3. ภาคใต้ จำนวน 23 โครงการ และ 4. ภาคกลาง ตะวันตก และตะวันออก จำนวน 23 โครงการ)

1.2 ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ 1) การจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้โครงการภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา และ 2) ข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้โครงการภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

1.3 ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ตัวแทนผู้รับผิดชอบโครงการหรือคณะทำงานหน่วยจัดการเรียนรู้ (โครงการละ 1 คน) จำนวน 120 คน 2) กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ (โครงการละ 1 คน) จำนวน 120 คน 3) คณะทำงานหนุนเสริมวิชาการภูมิภาค (พี่เลี้ยงภาค/ที่ปรึกษา) จำนวน 50 คน 4) ผู้บริหารกำกับทิศทางโครงการฯ กสศ. จำนวน 5 คน 5) องค์กรภาคีเครือข่าย จำนวน 5 คน

1.4 ขอบเขตระยะเวลา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลา 1 ปี (ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2563 ถึง เดือนกันยายน 2564)

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ยึดหลักการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินของหน่วยจัดการเรียนรู้และกระบวนการถอนบทเรียนการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะอาชีพของแรงงานนอกระบบ โดยการดำเนินงานสามารถแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนการทำงานและการศึกษาวิจัยร่วม 2. การออกแบบและสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม 3. การพัฒนากลไกเครือข่ายการหนุนเสริมทางวิชาการระดับภาค 4. การติดตามหนุนเสริมหน่วยจัดการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ 5. การจัดการความรู้และถอนบทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการ 6. การวิเคราะห์ข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้

3. ประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ตัวแทนคณะทำงานหน่วยจัดการเรียนรู้ จำนวน 120 คน 2) กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 120 คน 3) คณะทำงานปฏิบัติการในพื้นที่ (พี่เลี้ยงภาค/ที่ปรึกษา) จำนวน 50 คน 4) ผู้บริหารกำกับทิศทางโครงการฯ กสศ. จำนวน 5 คน 5) องค์กรภาคีเครือข่าย จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 300 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สร้างเครื่องมือโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดเครื่องมือ ทั้งการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การจัดอภิปรายกลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึก การสรุปบทเรียน และการถอนบทเรียนกรณีศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลตามที่เป็นจริงและมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการหนุนเสริมทางวิชาการ และนำเครื่องมือที่ได้ปรึกษา

ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบถามถูกต้องทางด้านเนื้อหา และนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้เพื่อปรับแก้ข้อคำถามให้เหมาะสมและง่ายต่อการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ให้ข้อมูล

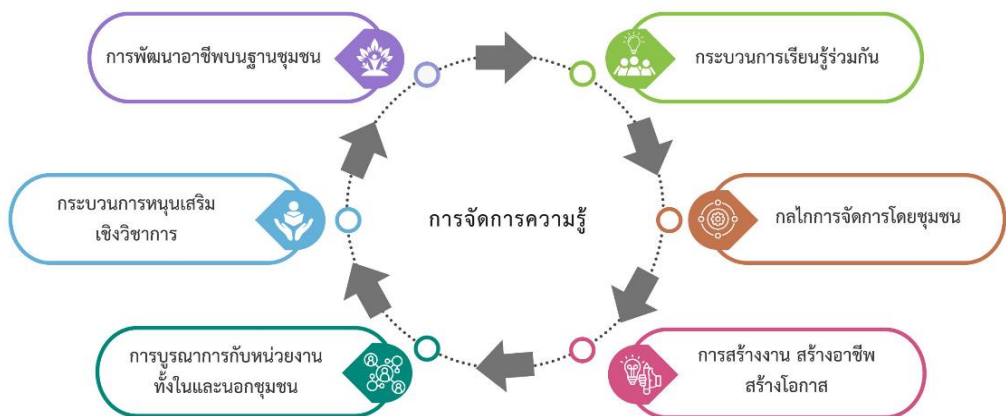
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจในภาคสนาม ทั้งการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพหน่วยจัดการเรียนรู้ โดยคณะผู้วิจัยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มและพื้นที่กรณีศึกษาที่มีการพิจารณาแบบเฉพาะเจาะจงต่อหน่วยจัดการเรียนรู้ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือองค์ความรู้ บทเรียนสำคัญที่คณะผู้วิจัยพยายามทบทวนและการตั้งประเด็นคำถามอย่างรอบคอบและชัดเจน ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิของงานวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ช่วงที่ 2 การประชุมกลุ่มย่อยตัวแทนหน่วยจัดการเรียนรู้และกลุ่มเป้าหมาย ช่วงที่ 3 การติดตามและการสังเกตการณ์โครงการ/กิจกรรม และช่วงที่ 4 สรุปผลและการประมวลผลการศึกษาวิจัย

6. การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจำเป็นต้องใช้วิธีการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะที่มีความผันแปรตามลักษณะกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลเน้นหลักของการตรวจสอบแบบสามเส้า ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทำการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ มาวิเคราะห์และพรรณนาตามเรื่องราวที่เกิดขึ้น โดยตั้งกฎเกณฑ์ขึ้นสำหรับคัดเลือกเอกสาร การสัมภาษณ์และหัวข้อที่ทำการวิเคราะห์ วางเค้าโครงของข้อมูลการทำรายชื่อหรือข้อความที่ถูกนำมาวิเคราะห์และแบ่งไว้เป็นประเภทตามวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องคำนึงถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมของพื้นที่วิจัยประกอบของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อเกิดความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2556)

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส โดยสามารถแบ่งประเด็นข้อค้นพบการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดการความรู้การหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส โดยการดำเนินงานของหน่วยจัดการเรียนรู้ที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่เน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากฐานทรัพยากรชุมชน และการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในและนอกชุมชนที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ ทักษะคติ ทักษะอาชีพ และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตบนฐานการพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งมีเงื่อนไขปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ของการหนุนเสริมต่อหน่วยจัดการเรียนรู้ ได้แก่



ภาพ 1 การจัดการความรู้การหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้

1) การพัฒนาอาชีพบนฐานชุมชน เป็นการพัฒนาอาชีพที่ใช้ทุนเดิมที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่น ทั้งทุนมนุษย์ ทุนทรัพยากร ทุนความรู้ภูมิปัญญา วัฒนธรรมชุมชน ซึ่งการพัฒนาทักษะอาชีพมาจากความต้องการและศักยภาพของชุมชน โดยการพัฒนาเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ฐานชีวิตชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่น

2) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นกระบวนการที่หน่วยจัดการเรียนรู้และกลุ่มเป้าหมายร่วมกันออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สร้างการเรียนรู้ในพื้นที่ชุมชน ตลอดจนการถอดและสรุปบทเรียนจากเรียนรู้ร่วมกัน

3) กลไกการจัดการโดยชุมชน เป็นการจัดการชุมชนโดยคนในชุมชนด้วยตนเอง การมีผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางจิตวิญญาณ ผู้นำตามธรรมชาติ ผู้นำตามความสมัครใจ ในการดึงคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนร่วมกัน “การบริหารจัดการหน้าหมู่บ้าน” เกิดการสร้างสำนึกร่วมของคนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน มีความเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน และคนในชุมชนเห็นคุณค่าของตนเอง

4) การสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาส เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ด้อยโอกาสให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้เกิดความหลากหลายและสอดคล้องกับต้นทุนที่มีอยู่ในชุมชน ทำให้ผู้ด้อยโอกาสเกิดความภูมิใจในอาชีพที่สามารถลดรายจ่าย สร้างรายได้ สร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสร้างความอยู่รอดในชุมชน

5) การบูรณาการกับหน่วยงานทั้งในและนอกชุมชน เป็นการเชื่อมโยงกระบวนการทำงานระหว่างภาคีเครือข่าย ทีมวิชาการ กศศ. ทีมพี่เลี้ยง และหน่วยจัดการเรียนรู้ในการขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยจัดการเรียนรู้ เป้าหมายของ กศศ. ที่สำคัญเพื่อตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้ด้อยโอกาส

6) กระบวนการหนุนเสริมเชิงวิชาการ เป็นทำงานร่วมกับพี่เลี้ยงและการเข้าไปหนุนเสริมเชิงวิชาการ ติดตามให้กำลังใจหน่วยจัดการความรู้ ด้วยกระบวนการโค้ช (coaching)

หน่วยจัดการเรียนรู้ ทั้งประเด็นการหนุนเสริมทักษะความรู้ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทัศน์ และการเปิดใจรับฟังซึ่งกันระหว่างทีมพี่เลี้ยง หน่วยจัดการเรียนรู้ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลสำเร็จ

1.2 บทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการแก่หน่วยจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส ได้แก่

1) ด้านความรู้และทักษะการพัฒนาอาชีพ คือ 1.1) การพัฒนาเกษตรกรสู่การเป็นผู้ประกอบการและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน 1.2) การสร้างความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารออนไลน์ 1.3) การเรียนรู้การพัฒนาผลผลิตและการออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน 1.4) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร 1.5) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการแปรรูปและการถนอมอาหารชุมชน 1.6) การพัฒนาองค์ความรู้อาชีพปศุสัตว์เพื่อการเลี้ยงชีพและการจำหน่าย 1.7) ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการกลุ่มและทรัพยากรชุมชนอย่างมีส่วนร่วม 1.8) ความรู้ด้านการทำบัญชีครัวเรือนและการบริหารด้านการเงิน และ 1.9) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านหัตถกรรมและด้านงานช่างเพื่อการประกอบอาชีพครบวงจร

2) ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจ คือ 2.1) เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและแนวทางการดำเนินชีวิตต่อครอบครัวและครอบครัวข้าง 2.2) เกิดการมีส่วนร่วมและสามารถลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันกลุ่มหรือชุมชน 2.3) เกิดความสัมพันธ์ร่วมกันและการเริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการช่วยเหลือตัวเองมากขึ้น 2.4) เกิดพื้นที่ปลอดภัยต่อกลุ่มเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนพูดคุย/การเปิดใจทั้งตัวเองและครอบครัว และ 2.5) เกิดการพัฒนาอาชีพที่มีความเชื่อมโยงกับตัวเอง ครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

3) ประเด็นความรู้สึกและความภูมิใจ คือ 3.1) การเล็งเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการมีคุณค่าซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้เข้าร่วมและชุมชน 3.2) ความรู้สึกต่อช่องทางอาชีพที่มีความหลากหลายที่เป็นความหวังของการเพิ่มรายได้ 3.3) การมีความสุขที่ได้ทำงานที่ตอบสนองความต้องการและมีคนที่เข้าใจรู้สึกนึกคิดอย่างจริงจัง 3.4) ความภูมิใจในการพัฒนาความรู้และสร้างผลิตภัณฑ์ต่อของกลุ่มและชุมชน 3.5) การได้รับพลังแห่งการเรียนรู้จากหน่วยจัดการเรียนรู้และทีมพี่เลี้ยงระดับภาค 3.6) ความผูกพันและความหวังใจของกันและกันในกลุ่ม/ชุมชน และ 3.7) การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่สามารถถึงคนที่ไม่มีการศึกษาและไม่มีอาชีพกลับมาทำงานในชุมชน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อจำกัดและอุปสรรคต่อการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส พบว่า ข้อจำกัดและอุปสรรคสำคัญของการหนุนเสริมหน่วยจัดการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 การทำงานและกิจกรรมพัฒนาอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19 โดยปัญหาสถานการณ์โควิด-19 ถือเป็นวิกฤติของประเทศและทุกคนทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความเปราะบางที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับผลกระทบมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น การดำเนินงานของหน่วยจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องปรับตัวและขยายระยะเวลาการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย เช่น การที่วิทยากรจากภายนอกชุมชนไม่สามารถเดิน

ทางเข้าพื้นที่ได้ และการเติมความรู้ใหม่เฉพาะด้าน การปรับกระบวนการด้านตลาดสู่การเพิ่มช่องทางการจำหน่ายออนไลน์เพื่อให้มีรายได้ หรือลักษณะของอาชีพบริการนวดแผนไทยมีการสัมผัสกับบุคคลทั่วไปจำเป็นต้องงดการทำกิจกรรมหรือการออกไปประกอบอาชีพชั่วคราว เป็นต้น ส่งผลทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและบางโครงการจำเป็นต้องปรับรูปแบบของกิจกรรมที่อาจจะทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่ได้ตั้งใจไว้

2.2 ขาดการวิเคราะห์ทุนชุมชน หรือความพร้อมคณะทำงานไม่สอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐาน โดยการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาสถือเป็นหลักการสำคัญของโครงการทุนพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน แต่การทำงานที่ผ่านมายังมีประเด็นสำคัญที่หน่วยจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องวิเคราะห์ให้เห็นถึงศักยภาพของพื้นที่หรือชุมชนด้านความพร้อมและทุนของชุมชนที่มีอยู่ที่กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงได้และมีอย่างต่อเนื่องในการสร้างอาชีพหรือการใช้เพื่อการดำเนินชีวิต เช่น บางพื้นที่วัตถุดิบสำหรับการสร้างอาชีพการทำปุ๋ยมีไม่เพียงพอในพื้นที่ชุมชน ทำให้ต้องหาวัตถุดิบจากภายนอกพื้นที่ที่สร้างต้นทุนเพิ่มและการจัดการที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นต้น รวมถึงความพร้อมของคณะทำงานที่เป็นหน่วยจัดการเรียนรู้ที่มีความกระตือรือร้นในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2.3 ความไม่ชัดเจนต่อการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทั้งระบบอาชีพ โดยการออกแบบกิจกรรมและความชัดเจนของกระบวนการอบรมหรือการสร้างการเรียนรู้ของหน่วยจัดการเรียนรู้ที่ขาดการเชื่อมโยงของขั้นตอนการผลิต (ต้นน้ำ) การจัดการผลิตผล (กลางน้ำ) และ การตลาด (ปลายน้ำ) โดยหน่วยจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะเน้นทางการผลิตหรือขั้นของการให้ความรู้หรือทักษะ (ต้นน้ำ) ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้ประกอบการที่เป็นระบบในการจัดการร่วมกัน

2.4 ขาดความเข้าใจบริบทของชุมชนและไม่มีความเป็นหนึ่งเดียวกับกลุ่มเป้าหมายหรือชุมชน เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือกระบวนการทำงานของหน่วยจัดการเรียนรู้ถือเป็นเรื่องสำคัญและต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ต้นน้ำที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมสะท้อนคิดทุกกระบวนการ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความเข้าใจหรือการใส่ใจต่อบริบทของชุมชนและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหน่วยจัดการเรียนรู้และกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การออกแบบกระบวนการมุ่งไปสู่การอบรมมากกว่าการจัดการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน

2.5 ขาดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่ง่ายต่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นการปรับตัวทั้งของหน่วยจัดการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สังคมที่เกิดขึ้น จากพลวัตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของชุมชน/สังคมทำให้การเปลี่ยนแปลงของอาชีพหรือทักษะการพัฒนาคุณภาพของบุคคลจำเป็นต้องสามารถปรับตัวและสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว การที่หน่วยจัดการเรียนรู้ขาดองค์ความรู้หรือทักษะที่เป็นองค์รวมที่สร้างเสริมให้เกิดภาพฝันของการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวที่เน้นการอยู่รอดและการอยู่รวมของบุคคลต่อสถานการณ์ที่

เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เช่น การเข้าถึงเทคโนโลยีของกลุ่มเกษตรกรที่ยากจนหรือกลุ่มผู้สูงอายุ การเข้าใจหรือเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของผู้พิการ การปรับตัวของการจำหน่ายสินค้าและการประกอบอาหาร เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การจัดการความรู้และบทเรียนรู้ของหน่วยจัดการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับระบบการศึกษาและยึดหยุ่นต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอาชีพ ความรับผิดชอบในการดำเนินโครงการ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของหน่วยจัดการเรียนรู้ ที่ต้องเรียนรู้อย่างมีความสุขและสนุกกับการศึกษาในแบบของชุมชนหรือการศึกษาที่ทุกคนเป็นเจ้าของความรู้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชุมชน การทำงานของหน่วยจัดการเรียนรู้ต้องมีกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการถอดบทเรียนของหน่วยจัดการเรียนรู้ ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นบทเรียน “การบริหารจัดการโครงการ” ซึ่งเป็นบทเรียนพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมก่อนลงมือทำงาน รวมไปถึงบทเรียนที่เพิ่มเติมเข้ามา ว่าด้วย “การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ” และการเชื่อมโยงเครือข่ายในหน่วยงานประเภทเดียวกัน หรือเรียกว่า “หน่วยจัดการเรียนรู้” โดยบทเรียนที่เพิ่มเข้ามานอกจากจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกันด้านหน่วยจัดการเรียนรู้อย่างได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่าย สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันในอนาคต เพื่อสร้างเป้าหมายที่ทุกคนวาดหวังไว้ คือ สร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนโดยเฉพาะการสร้างอาชีพให้ชุมชนอยู่ได้ด้วยตัวเองอย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้ความท้าทายของหน่วยจัดการเรียนรู้สำหรับหัวใจของการทำงานต้องพัฒนาอย่างเข้มข้น คือ “การปรับวิธีการทำงาน และเรียนรู้เท่าทันโลก” โดยมีโจทย์หลักคือ ระบบและกลไกการทำงาน ที่ทำให้หน่วยจัดการเรียนรู้ ทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้เป็นการผสมผสานทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่ง Melaville, A., Berg, A., & Blank, M. (2006) ได้สรุปการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานไว้ 6 ประเภท ได้แก่ 1. การให้บริการชุมชนเชิงวิชาการ (Academically Based Community Service : ABCS) 2. การศึกษาความเป็นพลเมือง (Civic Education) 3. การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Education) 4. การเรียนรู้โดยใช้สถานที่เป็นฐาน (Place-Based Learning) หรือ “การเรียนรู้เชิงประสบการณ์” 5. การเรียนรู้โดยการบริการ (Service Learning) และ 6. การเรียนรู้โดยการใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) อย่างไรก็ตาม ความคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องทั้งใน 6 ประเด็น และบางส่วนยังมีการค้นพบการทำงานร่วมกันเป็นแนวราบของหน่วยจัดการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวและสร้างการเรียนรู้กับกลุ่มคนประเภทหรือเป็นแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีกระบวนการเรียนรู้ในการยกระดับอาชีพ ทักษะที่มีความจำเป็นต้องการอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคม ทำให้บทเรียนและความรู้จากการทำงานของหน่วยจัดการเรียนรู้เหล่านี้จะสามารถสร้างเครื่องมือที่ช่วยให้ระบบและกลไกการทำงานบรรลุเป้าหมาย

การเรียนรู้แบบชุมชนหรือการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ถือเป็นการสร้างระบบการหนุนเสริมทางวิชาการได้อย่างตรงจุดและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นที่ทางหน่วยจัดการเรียนรู้ ทีมพี่เลี้ยง/ภาคหรือหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นชุดความรู้และบทเรียนการทำงานในพื้นที่/ชุมชนต่อไป

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ข้อจำกัดและอุปสรรคของการหนุนเสริมทางวิชาการของหน่วยจัดการเรียนรู้ คือ ขาดการจัดกลุ่มหน่วยจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ช่องว่างและข้อจำกัดของการหนุนเสริมทางวิชาการหน่วยจัดการเรียนรู้มีค่อนข้างมาก ทั้งนี้ช่องว่างและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตรงกันข้ามหลักวิชาการด้านกระบวนการเรียนรู้ลักษณะที่ให้องค์กรหรือหน่วยจัดการเรียนรู้สร้างความรู้จากการร่วมมือกันแก้ปัญหา โดยมีหลักการพื้นฐานสำคัญ 5 ประการ คือ 1. สถานการณ์ปัญหา (Problem Based) 2. แหล่งเรียนรู้ (Resource) 3. การสนับสนุนช่วยเหลือ (Scaffolding) 4. การโค้ช (Coaching) 5. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaboration) (อนุชา โสมาบุตร, 2556) โดยเฉพาะประเด็นสถานการณ์ปัญหาที่หน่วยจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่ยังขาดการให้ความสำคัญและการเห็นสถานการณ์ปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบของชุมชน/พื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อการออกแบบโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดข้อจำกัดและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพและการหนุนเสริมทางวิชาการของหน่วยจัดการเรียนรู้ ขณะเดียวกันข้อจำกัดและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสถานภาพขององค์กรหรือหน่วยงานที่เข้ามาเป็นหน่วยจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะโดดเด่น และมีข้อจำกัดในตัวของหน่วยงานเอง ทำให้การหนุนเสริมทางวิชาการมีข้อจำกัดและอุปสรรคตามไปด้วย โดยสามารถแบ่งลักษณะข้อจำกัดของกลุ่มหน่วยจัดการเรียนรู้ออกเป็น 3 หลักได้แก่

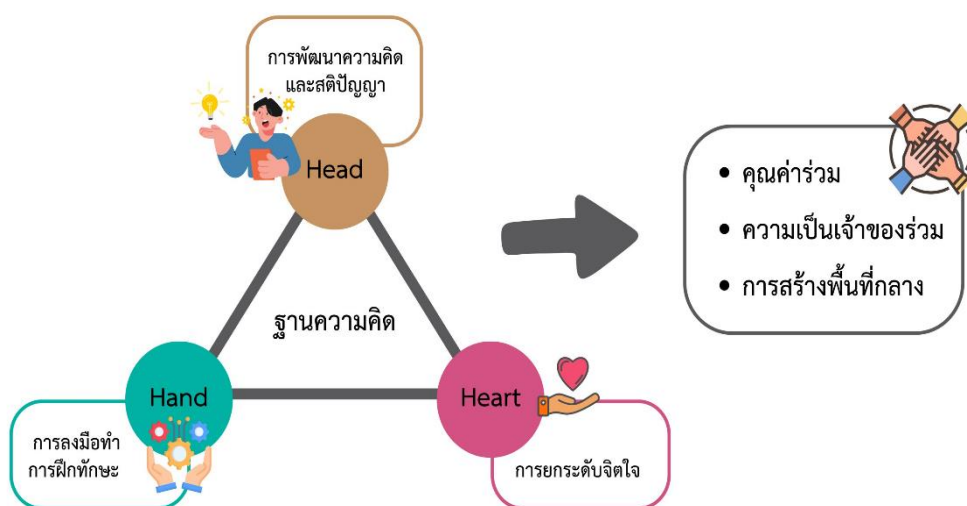
2.1 กลุ่มสถาบันการศึกษาและกลุ่มองค์กรเอกชน - ขาดความเชี่ยวชาญในการลงมือปฏิบัติการกับชุมชน ขาดการบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การทำงานมักแยกส่วน ดังนั้น การเติมแนวคิดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน นำความรู้ไปลงมือทำ และสรุปบทเรียนจะช่วยสร้างความเข้าใจและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นองค์ความรู้ร่วม (Creation of Knowledge)

2.2 กลุ่มมูลนิธิ/องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) - องค์กรลักษณะมักเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติการมากกว่าการสร้างวิถีคิด กลุ่มเป้าหมายจึงรอการสนับสนุนแบบเดิม การชวนสรุปบทเรียนจะช่วยสร้างความเข้าใจและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มองค์กรชุมชน - ยังขาดทำงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ไม่ได้นำความรู้หรือแหล่งเรียนรู้จริงมาปรับใช้กับชุมชน การขาดโค้ชในพื้นที่ การค้นหาทุนที่มีในชุมชนเดิมจึงมีความสำคัญ การเน้นการเติมความรู้/กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปธรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทดลองปฏิบัติการให้ครบตลอดห่วงโซ่คุณค่า (value chain) จะช่วยให้เห็นกระบวนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยจัดการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการจัดการความรู้และถอดบทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะอาชีพกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส ทำให้เห็นถึงองค์ความรู้ของชุมชน/พื้นที่ และความพยายามสร้างพื้นที่การเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้บนฐานความคิด 3 (H) ได้แก่ 1. Head คือ การพัฒนาความคิดและสติปัญญา 2. Hand คือ การลงมือทำการฝึกทักษะ และ 3. Heart คือ การยกระดับจิตใจ การหนุนเสริมหน่วยจัดการเรียนรู้บนหลักของการใช้ชุมชนเป็นฐานเมื่อหน่วยจัดการเรียนรู้ได้ร่วมดำเนินงานกิจกรรมจะเห็นถึงคุณค่าร่วม และเห็นถึงความเป็นเจ้าของร่วม อีกทั้งยังมีการสร้างพื้นที่กลางหรือพื้นที่หน้าหมู่บ้านให้ทุกคนมาเรียนรู้ ทำกิจกรรม พัฒนาอาชีพในพื้นที่นั้น และมีอีกหลายพื้นที่ที่มีการมองถึงการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันจนนำไปสู่การวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มอาชีพ แล้วนำเงินส่วนหนึ่งที่ได้จากการขายผลิตภัณฑ์มาสะสมในลักษณะกองทุนเพื่อการจัดสวัสดิการเล็ก ๆ ให้แก่สมาชิก หรือบางชุมชนมีการทำให้พื้นที่หน้าหมู่บ้านเป็นพื้นที่ในการสร้างแหล่งอาหารที่สามารถให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นตัวกลุ่มเป้าหมายหรือคนในชุมชนได้มาเก็บกินพืชผักไปบริโภค หรือบางชุมชนก็มีการสร้างคุณค่าของการพัฒนาอาชีพสู่การดูแลจัดการทรัพยากรป่า ซึ่งมุมมองต่อสำนึกใหม่ของการใช้ชุมชนเป็นฐาน ถือเป็นมิติใหม่ของการพัฒนาชุมชนบนฐานการสร้างคุณค่าร่วมกัน และเป็นการสร้างนิเวศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยให้เติบโตใหญ่ ออกดอกผล ขยายเมล็ดพันธุ์แห่งสำนึกใหม่ให้ครอบคลุมประเทศให้กลายเป็นผืนป่าที่คอยอุ้มชูดูแลผู้ด้อยโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในสังคม



ภาพ 2 องค์ความรู้ใหม่การจัดการความรู้และถอดบทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการ

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากกระบวนการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะอาชีพที่เชื่อมโยงกับฐานทรัพยากร ฐานสังคม และฐานเศรษฐกิจที่มีอยู่ในชุมชนท้องถิ่น ที่เกิดจากการจัดการความรู้และบทเรียนหนุนเสริมทางวิชาการสำหรับหน่วยจัดการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาสโครงการภายใต้กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาอาชีพบนฐานชุมชน 2) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 3) กลไกการจัดการโดยชุมชน 4) สร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาส 5) การบูรณาการกับหน่วยงานทั้งในและนอกชุมชน 6) กระบวนการหนุนเสริมเชิงวิชาการ โดยมีบทเรียนการหนุนเสริมทางวิชาการแก่หน่วยจัดการความรู้สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้และทักษะการพัฒนาอาชีพ 2) ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตและจิตใจ และ 3) ประเด็นความรู้สึกและความภูมิใจ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดและอุปสรรคสำคัญของการหนุนเสริมหน่วยจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การทำงานและกิจกรรมพัฒนาอาชีพภายใต้สถานการณ์โควิด-19 2) ขาดการวิเคราะห์ทุนชุมชน หรือความพร้อมคณะทำงานไม่สอดคล้องกับการใช้ชุมชนเป็นฐาน 2.3 ความไม่ชัดเจนต่อการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการทั้งระบบอาชีพ 2.4 ขาดความเข้าใจบริบทของชุมชนและไม่มีความเป็นหนึ่งเดียวกับกลุ่มเป้าหมายหรือชุมชน 2.5 ขาดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวและสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่ง่ายต่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างงานท้องถิ่นร่วมไปกับการสร้างความมั่นคงของชีวิตและครอบครัวในระยะยาวในฐานะผู้ประกอบการบนฐานเศรษฐกิจชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การเรียนรู้และดูแลตัวเองได้ดี ทั้งทางการศึกษา ระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ เป็นฐานรองรับชีวิตและสังคมที่มั่นคงรอบด้าน ผ่านการบริหารจัดการบูรณาการอย่างเป็นระบบสามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมจากการปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภาคส่วนต่าง ๆ ควรมีนโยบายดังต่อไปนี้

1.1 กสศ. ควรบูรณาการทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนโครงการพัฒนาอาชีพที่เป็นการทำงานกับผู้ปกครองหรือกลุ่มผู้ใหญ่กับโครงการให้ทุนการศึกษาเด็ก นักเรียน หรือเยาวชนยากจนหรือขาดแคลนทุนทรัพย์ที่เป็นลูก หลานของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเลี้ยงดูและการค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียน เพื่อการยกระดับการแก้ไขปัญหาครอบครัวของกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาสทั้งการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม

1.2 กสศ. ร่วมงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนพื้นที่ ควรร่วมสร้างรูปธรรมการบริหารการพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนเป็นฐานที่เน้นการออกแบบระบบการศึกษา เศรษฐกิจและนิเวศที่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ผ่านกลไกของท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่นในการหนุนเสริมการพัฒนาอาชีพสำหรับแรงงานนอกระบบและผู้ด้อยโอกาส

1.3 หน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่จัดการศึกษาและการพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ควรมีนโยบายวางระบบการทำงานเชิงพื้นที่ร่วมกัน เพื่อสร้าง “ระบบสวัสดิการมูลฐานที่ก้าวหน้า” โดยใช้แนวคิดระบบโครงสร้างและกระบวนการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างความมั่นคงรอบด้านและ

ความสามารถพึ่งพาตนเองในสิ่งจำเป็นพื้นฐานทั้งอาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย รวมถึงเครื่องใช้ประจำวัน และการจัดการทางการเงิน โดยมีองค์กรภาคีที่หลากหลายสนใจเข้าร่วม

1.4 กสศ. ร่วมกับองค์กรธุรกิจที่มีนโยบายทำงานตามแนวคิดธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ควรเข้าร่วมงาน มาร่วมทุน มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือร่วมงานโดยตรงกับชุมชนได้ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางการเงิน ธุรกิจ หรือการจัดการทางการตลาดที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบและด้อยโอกาส

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 กสศ. ควรจัดระบบฐานข้อมูลหรือชุดความรู้ กระบวนการทำงานและระบบการประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงหน่วยจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายในการประกอบการสังเคราะห์ข้อมูลให้เห็นความเชื่อมโยงการจัดสรรทุน หรือการกระจายทรัพยากรของโครงการให้สามารถตอบสนองความต้องการของพื้นที่หรือกลุ่มแรงงานนอกระบบและผู้ด้อยโอกาส

2.2 กสศ. ร่วมกับภาคีภาคเอกชน ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการตลาดและการกระจายสินค้าของโครงการ กสศ. ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีหลากหลายช่องทางเพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาประสิทธิภาพของสินค้าที่มีการผลิตจากชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถพัฒนาทักษะด้านอาชีพเพิ่มสูงขึ้นและมีแผนประกอบการของตนเองอย่างชัดเจน

2.3 กสศ. ร่วมกับทางไทยพีบีเอส (Thai PBS) ควรนำเสนอและเผยแพร่องค์ความรู้ และพื้นที่รูปธรรมของโครงการ กสศ. ในการขยายชุดวิธีคิดและวิธีการทำงานเป็นสาธารณะ หน่วยจัดการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการการพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนและออกแบบกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอทางนโยบายสาธารณะการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี สังคมที่เกื้อกูลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.4 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถนำระบบการจัดการตัวแบบการเรียนรู้ของชุมชนที่เข้มแข็ง มีเครื่องมือการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกัน การจัดการเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นเองในพื้นที่ที่ใช้ชุมชนเป็นฐานสู่การพัฒนาต้นแบบชุมชน/พื้นที่ที่มีประสิทธิภาพในการยกระดับการประกอบอาชีพโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อเสนอต่อหน่วยงานนโยบายและบทเรียนสำหรับสาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). โครงการพัฒนาอาชีพและนวัตกรรมที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/7362-2/>

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2562). การพัฒนาอาชีพที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.eef.or.th/fund/community-base/>
- สมชัย จิตสุชน และคณะ. (2564). โครงการผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19: กลไกการรับมือ มาตรการช่วยเหลือ และวางแผนระยะยาว. (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). แผนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมจากผลกระทบของไวรัสโควิด-19. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการกลั่นกรองการใช้จ่ายเงินกู้.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2556). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory). สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/constructivist-theory/>
- Melaville, A., Berg, A., & Blank, M. (2006). Community based learning: Engaging students for success and citizenship. Washington DC: Coalition for Community Schools, Institute for Educational Leadership.