



การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

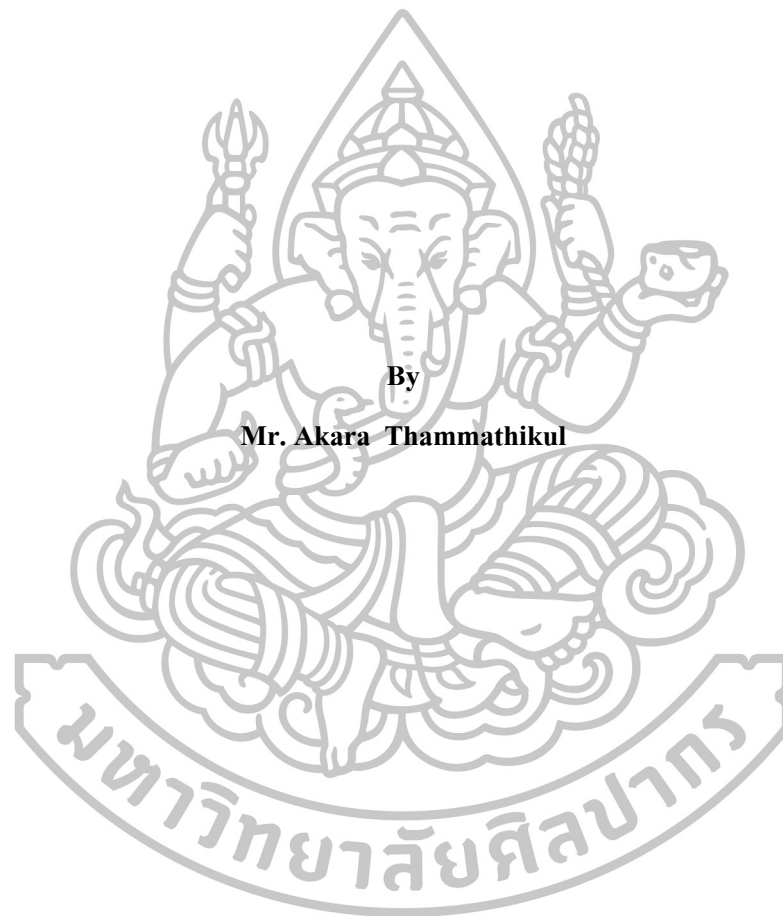
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE DEVELOPMENT AN ELDERLY EMPOWERMENT MODEL  
TO DEVELOP COMMUNITY**



**By  
Mr. Akara Thammathikul**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Doctor of Philosophy Program in Development Education**

**Department of Education foundations**

**Graduate School, Silpakorn University**

**Academic Year 2015**

**Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” เสนอ โดย นายอรรครา ธรรมาทิกุล เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุยง วีระนาวัน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุยง วีระนาวัน)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา คุณารักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ)

...../...../.....



53260805: สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ / ชุมชนผู้สูงอายุ / เพื่อพัฒนาชุมชน

นายอรรครา ธรรมาธิกุล: การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.ลुยง วีระนาวิน และ รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. 434 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาคุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน 3) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยแบบพหุเทศการณศึกษา รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของชุมชนผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยชุมชนผู้สูงอายุมีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านสภาพแวดล้อมชุมชนและด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุเป็นลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุมีปัญหามากที่สุด และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุประกอบด้วย ตัวบุคคล การเสริมพลังสุขภาพ โอกาสของการเรียนรู้ การจัดการ ความรู้และประสบการณ์ อุดมคติ ทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) และการบูรณาการ 2) คุณค่าของชุมชนผู้สูงอายุ จำแนกออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและด้านการพัฒนาสังคม ส่วนแนวทางในการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องเสริมสร้างและพัฒนา กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาครัฐ และเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุและองค์ประกอบร่วม โดยองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” มีองค์ประกอบย่อย 8 ประการ คือ (1) ตัวบุคคล (2) การเสริมพลังสุขภาพ (3) โอกาสของการเรียนรู้ (4) การจัดการ (5) ความรู้และประสบการณ์ (6) อุดมคติ (7) ทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) และ (8) บูรณาการ 4) การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....2.....

53260805: MAJOR: IN DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORD: EMPOWERMENT / ELDERLY ASSOCIATION / TO DEVELOP

AKARA THAMMATHIKUL: THE DEVELOPMENT AN ELDERLY EMPOWERMENT MODEL TO DEVELOP COMMUNITY. THESIS ADVISOR: ASST.PROF. LUYONG VERANNAVIN, Ph.D. AND ASSOC.PROF. THIRASAK UNARAMRERT, Ph.D. 434 pp.

The purposes of thesis research were to 1) study the current situation of an empowerment of the elderly to develop the community 2) study the knowledge and experience of the elderly and an empowerment model for the elderly to develop the community 3) develop and empowerment model for the elderly to develop the community and 4) evaluate and develop an empowerment model for the elderly to develop the community. Research methodologies used in this study were research development with participatory action research and multi-site case studies. Data collection was quantitative and qualitative Research.

The findings of the revealed that 1) the current situation of the association for the elderly was in accord with the quantitative data. The needs of the association were the ways of acquiring knowledge to strengthen its primary empowerment for the elderly and the ways of knowledge management which was the most difficult step and the most important need. The actual condition of acquiring knowledge of the association was high level but the condition of knowledge management is expected to be a high level. The factors supporting the success of an empowerment for the elderly consisted of the individual capabilities, empowerment for health, learning opportunity, management, knowledge and experience, working ideal resource (other equipment) and integration. 2) The value of the association was divided into 2 main parts, individual development and community development. The ways to develop the association were strengthening and developing related parts of the association which are the government sector, private sector, and other related persons. 3) The framework of the development of an empowerment model for the elderly consisted of the principle, objectives, elements of and empowerment for the elderly, and other related elements. The PHOMKIRI Model consisted of 8 Elements of and empowerment for the elderly which are (1) individual capabilities (2) empowerment for health (3) learning opportunity (4) management (5) Knowledge and experience (6) working ideal (7) resource (other equipment) (8) integration 4) The evaluation and development of and empowerment model for the elderly was assessed and accredited by experts to evaluation the appropriateness, operational feasibility and utilization. The result of the step was at the highest level.

---

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Thesis Advisors' signature 1. ....2.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและการแนะนำอย่างดียิ่งจากคณาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาทุกท่าน โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.ลุง วีระนาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผศ.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ อาจารย์รศ.ดร.คณิต เขียววิชัย ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเพื่อให้คุษฎีนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตาและช่วยเหลือของท่าน

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่สนับสนุนทุนการศึกษา สำหรับนิติตปริญญาเอกเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่อนุญาตให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคพิเศษ

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและขอกราบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ได้ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ และให้ข้อเสนอต่าง ๆ จนทำให้การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณชมรมผู้สูงอายุ ทั้ง3ชมรม ประชาชนชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรีและอีกหลายท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณแม่สมรัตน์ สุทธิ และน้องสาว คุณรุ่งนภา ธรรมาธิกุล ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามที่เมตตาต่อศิษย์

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากคุษฎีนิพนธ์เรื่องนี้ ผู้วิจัยขออุทิศและมอบเป็นกตัญญูแก่เวที่แต่บิดา มารดา ตลอดจนพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน และครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นผู้ใฝ่รู้จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาคุษฎีบัณฑิต

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฎ
สารบัญภาพ .....	ณ
สารบัญแผนภูมิ .....	ด
บทที่	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย .....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	15
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ .....	16
ความหมายของผู้สูงอายุ .....	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ .....	20
การเปลี่ยนแปลงในผู้สูงอายุ .....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ .....	29
ชมรมผู้สูงอายุ .....	29
องค์ประกอบของชมรมผู้สูงอายุ .....	30
อุดมการณ์ของชมรมผู้สูงอายุ .....	32
พัฒนาการของชมรมผู้สูงอายุ .....	33
สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ .....	34
การก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุครั้งแรก .....	36
สถานที่ตั้งชมรมผู้สูงอายุ .....	37



ระเบียบ ข้อบังคับของชมรมผู้สูงอายุ.....	38
การดำเนินกิจกรรมของชมรม .....	39
ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ .....	41
ทฤษฎีการจัดวางเงื่อนไขพฤติกรรม .....	42
ความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ.....	42
สถานการณ์และสภาพปัญหาของพื้นที่ .....	44
ชมรมผู้สูงอายุกับการส่งเสริมสุขภาพ .....	45
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	46
แนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณค่า.....	48
ความหมายของคุณค่า.....	48
ประเภทของคุณค่า.....	49
ความสำคัญของการวิเคราะห์คุณค่า.....	51
ความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่ากับภูมิปัญญาไทย .....	54
แนวคิดพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจ .....	57
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ .....	58
องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	65
เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน .....	67
ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ .....	68
ทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter).....	68
การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของแม็คกรอว์.....	69
การเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี (Tracy).....	70
การให้ความรับผิดชอบ.....	71
การมอบอำนาจหน้าที่ (Power through Authority).....	71
กำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ.....	74
การฝึกอบรมและพัฒนา.....	74
การให้ความรู้และสารสนเทศ.....	79
การให้ข้อมูลย้อนกลับ .....	80
ให้การยกย่องยอมรับ .....	81
ให้ความไว้วางใจ .....	83

บทที่	หน้า
การยอมรับข้อผิดพลาด.....	84
การให้เกียรติ.....	85
ความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน .....	86
ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	87
ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก.....	88
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ .....	90
ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ .....	92
ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์.....	92
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	93
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ.....	97
ความหมายของรูปแบบ .....	97
ประเภทของรูปแบบ.....	99
องค์ประกอบของรูปแบบ.....	102
การสร้างรูปแบบ .....	103
ลักษณะของรูปแบบที่ดี .....	105
รูปแบบการเป็นผู้นำ.....	105
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา .....	106
ความเป็นมาของแนวคิดทางการพัฒนา.....	106
ความหมายของการพัฒนา.....	107
การพัฒนาชุมชน .....	111
การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน .....	115
อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาสู่ชุมชนเข้มแข็ง .....	117
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	119
งานวิจัยในประเทศ.....	119
งานวิจัยต่างประเทศ .....	128
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	132
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	134
พื้นที่ในการวิจัย.....	134
ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก .....	135

บทที่	หน้า
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย .....	137
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R <sub>1</sub> ) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน (Analysis: A).....	139
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D <sub>1</sub> ) เป็นการออกแบบ และพัฒนา(Design and Development: D and D) .....	147
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research: R <sub>2</sub> ) การทดลองใช้ หรือนำ เครื่องมือที่ได้ไปใช้ (Implementation: I) .....	151
ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D <sub>2</sub> ) เป็นการประเมินผล และปรับปรุง (Evaluation: E) .....	158
4 สภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุและบริบทชุมชน .....	164
ชมรมผู้สูงอายุอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี .....	164
ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช .....	165
ชมรมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.....	171
5 สภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน.....	181
สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ.....	181
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ .....	181
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	205
สภาพปัจจุบันของชมรมผู้สูงอายุสามารถสรุปผลการวิเคราะห์.....	212
การพัฒนาแนวทางในการเสริมพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชน .....	216
ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	218
6 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	222
การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ .....	222
ตอนที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน.....	223
ตอนที่ 2 การตรวจสอบและรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลัง อำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	226

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	256
การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ....	263
ตอนที่ 1 ผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	263
ตอนที่ 2 ผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	276
7   สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	277
สรุปผลการวิจัย .....	278
อภิปรายผลการวิจัย .....	324
ข้อเสนอแนะ .....	339
รายการอ้างอิง .....	342
ภาคผนวก .....	360
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย .....	361
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ .....	365
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย.....	371
ภาคผนวก ง แผนปฏิบัติงานวิจัย.....	394
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ .....	400
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรม .....	407
ภาคผนวก ช รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	415
ภาคผนวก ซ บันทึกองค์ความรู้.....	419
ภาคผนวก ฌ ภาพกิจกรรมเวทีงานวิจัย .....	429
ประวัติผู้วิจัย .....	434

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนชมรมและร้อยละของชมรมผู้สูงอายุคุณภาพเขต 11 ปี 2556 .....	45
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่ากับภูมิปัญญาไทย .....	55
3	จำนวนชมรมผู้สูงอายุจังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลาจำแนกตามเกณฑ์ในการคัดเลือกพื้นที่ .....	135
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	135
5	รายชื่อชมรมผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่าง .....	136
6	สรุปขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R <sub>1</sub> ) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) .....	147
7	สรุปขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D <sub>1</sub> ) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D and D) .....	151
8	สรุปขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R <sub>2</sub> ) เป็นการนำไปใช้ (Implementation: I)..	158
9	สรุปขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D2) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation: E) .....	163
10	ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพรหมคีรี .....	167
11	แสดงจำนวนประชากรเทศบาลเมืองบ้านพรุ (รายปี) .....	173
12	สถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ .....	175
13	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	182
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในภาพรวมและรายด้าน .....	184
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านการกำหนดความรู้ .....	185
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ .....	187

17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ.....	188
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก.....	190
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านสภาพแวดล้อมชมรม .....	191
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้.....	192
21	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในภาพรวมและรายด้าน .....	194
22	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการกำหนดความรู้.....	195
23	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ.....	196
24	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ .....	197
25	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก.....	198
26	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อมชมรม .....	199
27	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้.....	200
28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมและรายด้าน.....	201

ตารางที่	หน้า
29	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ..... 202
30	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ ..... 227
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมและรายด้าน ..... 229
32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ ..... 231
33	การเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ..... 250
34	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 251
35	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจหลังการอบรมในภาพรวมและรายด้าน ..... 253
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจหลังการอบรมรายด้าน ..... 254
37	หัวข้อและประเด็นข้อเสนอในการประชุมเชิงนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ..... 261
38	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 264
39	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในภาพรวมและรายด้าน ..... 266
40	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ..... 267
41	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านภาวะผู้นำในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ..... 268
42	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ ..... 269
43	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ..... 270

ตารางที่

หน้า

44	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการวัดผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	271
----	--	-----





## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช .....	165
2	โครงการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง .....	170



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ระบบการบริหารงานในองค์กร .....	63
2	การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ .....	66
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	133
4	ขั้นตอนการวิจัย .....	139
5	รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน .....	225



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการสำรวจของสหประชาชาติด้านประชากรทำให้ทราบว่า โลกของเรากำลังเข้าสู่ศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ คือ ตั้งแต่ปี ค.ศ.2001-2100 (พ.ศ. 2544-2643) ขนาดและสัดส่วนของประชากรในวัยผู้สูงอายุทั่วโลกกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นการที่โลกจะเข้าสู่ภาวะประชากรสูงวัย (Population aging) และในประเทศกำลังพัฒนาอัตราความเร็วของการเข้าสู่ภาวะการเป็นประชากรสูงวัยจะเร็วกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากการลดลงอย่างรวดเร็วของภาวะเจริญพันธุ์ (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550) การเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุเป็นปัญหาสำคัญที่สังคมโลกกำลังเผชิญอยู่ในช่วงศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลมาจากการลดลงของอัตราการเกิดรวมกับการมีอายุยืนยาวขึ้น ทำให้หลายประเทศมีการเพิ่มของสัดส่วนประชากรสูงอายุมากขึ้น จากรายงานองค์การอนามัยโลกในปี 2545 จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั่วโลก มีจำนวน 600 ล้านคน ในประเทศกำลังพัฒนามีจำนวน 400 ล้านคน ส่วนประเทศที่พัฒนาแล้วมีจำนวน 200 ล้านคน และคาดว่าในปี พ.ศ. 2568 จะมีผู้สูงอายุทั่วโลกจำนวน 1,200 ล้านคน ในประเทศกำลังพัฒนามีจำนวน 800 ล้านคน และประเทศที่พัฒนาแล้วมีจำนวน 400 ล้านคน (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2545) ในศตวรรษที่ 21 นี้ ประชากรโลกได้ก้าวเข้าสู่วิกฤตการณ์ผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุ 60 ปีขึ้นไป จากสถิติแนวโน้มประชากรโลก มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและคาดว่าในปี ค.ศ. 2050 ประชากรโลกจะมีมากกว่า 9 พันล้านคน และในจำนวนนี้ประมาณ 2 พันล้านคน เป็นผู้สูงอายุซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22 ทำให้การดูแลผู้สูงอายุกลายเป็นภาระหนักมากขึ้นแก่ครอบครัว ชุมชน และภาครัฐ

ปัจจุบันผู้สูงอายุในประเทศแถบเอเชีย และละตินอเมริกา ยังอาศัยอยู่กับลูกหลาน คิดเป็น ร้อยละ 75 ในขณะที่ประเทศในยุโรป ออสเตรเลีย และอเมริกาเหนือ ผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 70 ต้องดำเนินชีวิตตามลำพัง และมีแนวโน้มจะต้องอยู่ตามลำพังตนเองมากขึ้น ประเด็นการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุนี้ องค์การสหประชาชาติได้มีนโยบายให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเอง จากการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ในปี ค.ศ. 1991 และกำหนดเป็นนโยบายต่อเนื่องถึงปัจจุบัน (2547) มีหลักปฏิบัติ 18 ข้อ จัดกลุ่มได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพึ่งพาตนเอง (Independence) 2) การมีส่วนร่วมในสังคม (Participation) 3) การบริการสังคม (Care) 4) ความพึงพอใจในชีวิต (Self fulfillment) และ 5) เกียรติยศและการยอมรับในสังคม (Dignity)

ดังนั้น การวางแผนเพื่อรองรับให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมอยู่ลำพังตนเอง จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น อย่างไรก็ตาม หากระบบสวัสดิการจากภาครัฐ องค์กรต่างๆ ในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการในประเทศยังไม่เหมาะสม ผู้สูงอายุนอกจากจะอยู่ตามลำพังได้ยากแล้ว ยังมีความเป็นอยู่ยากลำบากขึ้น เพราะจำนวนสัดส่วนผู้สูงอายุที่ทุกข์ยากปัจจุบันมีเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลของการขยายตัวของภาวะความเจ็บป่วย และภาวะทุพพลภาพ จากความสำคัญและประเด็นปัญหาที่พบในผู้สูงอายุทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะความจำเป็นที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ตามลำพังมีเพิ่มขึ้น ดังนั้นการให้ความรู้ และกำลังใจแก่ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง จึงสนับสนุนและส่งเสริมการอยู่ตามลำพังของผู้สูงอายุให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีหลักประกัน

สังคมวัฒนธรรมไทยในสมัยโบราณ ผู้สูงอายุเปรียบดั่งร่มโพธิ์ร่มไทร เป็นที่พึ่งพิงทางใจและเป็นที่เคารพนับถือของบุตรหลาน ณ ปัจจุบัน สังคมไทยได้รับการยอมรับความสามารถของผู้สูงอายุมากขึ้น ผู้สูงอายุ คือ บุมทรัพย์ของสังคม เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ของตนเข้ากับวัยอื่นๆ ได้ มิใช่เป็นคนแก่ที่ไร้ค่าของสังคม (ประเวศ วะสี, 2549) เปรียบได้ว่า ผู้สูงอายุเป็นเสาหลักของครอบครัว และเป็นคลังทางปัญญาที่มีพลังในการถ่ายทอดมรดกทางสังคม (Socialization) ให้คงอยู่ชั่วลูกหลาน

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย จำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากประมาณ 2.5 ล้านคนในปี พ.ศ.2523 เป็น 3.7 ล้านคน ในปี 2533 และในปี พ.ศ. 2543 มีประมาณ 5.3 ล้านคน นอกจากนี้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2553 ประเทศไทยจะก้าวสู่ภาวะประชากรผู้สูงอายุ เพราะสัดส่วนมีผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.4 ของจำนวนประชากรประเทศไทย จะเห็นได้ว่าการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุของประชากรไทย มีอัตราเร็วสูงมากที่สุดในโลกประเทศหนึ่ง โดยใช้เวลาน้อยกว่า 30 ปี การเพิ่มสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเป็นหนึ่งเท่าตัว จากร้อยละ 6.7 เมื่อปี พ.ศ. 2533 เป็นร้อยละ 15.2 ในปี พ.ศ. 2663 ในกลุ่มผู้สูงอายุมากจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีผู้สูงอายุ 80 ปีขึ้นไป จากเดิม เคยเป็นร้อยละ 7-10 ของประชากรผู้สูงอายุ จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13 ของประชากรผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2563 และข้อมูลประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด 6,824,000 คน มีร้อยละ 10.8 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550) ในส่วนของการรายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2547 พบว่า ประชากรไทยมีแนวโน้มอายุยืนเพิ่มมากขึ้น อายุที่บ่งบอกถึงความยืนยาวของผู้ชายเพิ่มสูงขึ้นจาก 58 ปี ในปี พ.ศ. 2519 เป็น 68 ปี ในปีพ.ศ. 2539

สำหรับผู้หญิงเพิ่มขึ้นจาก 64 ปี ในปี พ.ศ.2519 เป็น 75 ปี ในปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2549 ข้อมูลที่ปรากฏจากการสำรวจสุขภาพของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีเพียงร้อยละ 35 ที่เหลือไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้เองทั้งหมด และต้องอยู่ในสภาพทรุดโทรมช่วยเหลือตนเองไม่ได้ มีถึงร้อยละ 20 (กิตติ ตระกูลรัตนาวงศ์, 2550) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการดูแล ผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อให้ ผู้สูงอายุมีความอบอุ่น มั่นคงทางจิตใจ และรู้สึกปลอดภัยในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม เพราะผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์มรดกทางสังคมแก่ชุมชน และประเทศชาติ รัฐบาลเองก็มีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนเข้ามา ร่วมกันทำงานในการดูแลผู้สูงอายุหลากหลายรูปแบบ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เน้นให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตท่ามกลางความผาสุกของครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่า ความอบอุ่นและความเป็นปึกแผ่นในครอบครัวช่วยสร้างความมั่นคง และปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุ ส่งผลต่อความมั่นคงของสังคมไทย เพราะเมื่อผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่เป็นภาระในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ มีเวลาในการประกอบอาชีพ และผู้สูงอายุก็สามารถช่วยเหลือได้อีกทางหนึ่งด้วย ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีความมั่นคงยั่งยืนตามมา

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ปัจจุบันมี 2 ฉบับ ได้แก่ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2525-2544) และ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) โดยมีสาระสำคัญของแต่ละแผน ดังนี้

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2525-2544) ได้ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ต่อสังคมมาเป็นระยะเวลายาวนาน จึงต้องส่งเสริมและคงคุณค่าในสังคมสืบไป และหากในกรณีที่ผู้สูงอายุต้องอยู่ในระยะที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ครอบครัว สังคม และชุมชน โดยภาครัฐต้องให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ ประกอบกับปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดปฏิญญาไว้ 9 ข้อ เพื่อคุ้มครองและดูแลผู้สูงอายุ โดยให้รัฐและเอกชนมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในข้อที่ 1 ที่ให้ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์ และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้งและละเมิดสิทธิ จากแผนผู้สูงอายุฉบับที่ 1 และปฏิญญาผู้สูงอายุไทย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564)

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ได้ให้ความสำคัญและมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด โดยครอบครัวและชุมชนเกื้อกูลให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุผล

ส่วนสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม เพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุ และความมั่นคงของสังคมโดยมีมาตรการในการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชากรทุกคนเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิต และมีหลักประกัน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุได้นำหลักการในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติมาจัดทำแผนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ของสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยมีกิจกรรมหลัก ได้แก่ การส่งเสริมการคุ้มครองและการใช้ศักยภาพผู้สูงอายุ และการดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง การส่งเสริมการคุ้มครองและการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุ ได้ให้มีการจัดงานผู้สูงอายุขยายโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โครงการผลักดันการจัดตั้งศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน จัดทำโครงการคลังปัญญาผู้สูงอายุสำหรับการดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง รวมทั้งสร้างระบบการติดตามและประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) จากแผนผู้สูงอายุทั้งสองฉบับ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ทั้งที่เป็นผู้อยู่กับครอบครัว อยู่ตามลำพัง มีที่พึ่งพา และไม่มีที่พึ่งพา ต่างพึงได้รับสิทธิสวัสดิการ และการหาความช่วยเหลืออย่างทั่วถึงจากภาครัฐ องค์กร และชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีหลักประกัน ซึ่งข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมสร้างเสริมพลังอำนาจ และพัฒนาแผนการดำเนินงานของผู้สูงอายุ อาจกล่าวได้ว่า โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่มิได้หมายความว่าผู้สูงอายุจะมีสุขภาพดีขึ้นตามไปด้วย อาจมีปัญหาและผลกระทบต่อสังคมตามมา หากมิได้เตรียมการล่วงหน้า

ความมุ่งมั่นของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุมีแนวโน้มว่าขยายขององค์กรการทำงานในด้านของปริมาณและคุณภาพ แต่ระบบการดูแลรองรับและเติบโตตามไม่ทัน เนื่องจากมีการจำกัดต่างๆ ทั้งในด้านบุคลากร และงบประมาณดำเนินการ ทำให้ต้องค้นหาวิธีการจัดการใหม่ให้ผู้สูงอายุพึ่งตนเองให้ได้ และรัฐบาลเป็นเพียงผู้ติดตาม และคอยเสริมในส่วนที่ผู้สูงอายุไม่สามารถจัดการด้วยตนเองได้ ปัญหาสำคัญของผู้สูงอายุ คือ เรื่องสุขภาพที่เกิดจากการการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย สมออง อารมณ์ และสังคม ซึ่งแต่ละคนจะมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสุขภาพและการใช้ชีวิตในวัยที่ผ่านมา ร่วมกับผู้สูงอายุบางคนมีโรคประจำตัว ซึ่งทำให้สมรรถภาพของร่างกายเสื่อมถอยลงไป

ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจในช่วงระยะอายุ 60-70 ปี แต่การเปลี่ยนแปลงอาจเห็นไม่ชัดเจนนัก และจะเห็นได้ชัดเจนเมื่ออายุได้ 80 ปีขึ้นไป ที่จะมีความเสื่อมของร่างกายได้มากขึ้น โดยทั่วไปปัญหาของผู้สูงอายุจะมีอยู่ 3 ประการหลัก คือ ปัญหาสุขภาพ

ปัญหาการเงิน และปัญหาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางสุขภาพของผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว และอาการเจ็บป่วยต่างๆ หูตึง ผมหงอก ผิวหนังเหี่ยวขุ่น ฟันหักและหลุด ตาฝ้าฟาง สายตายาว หูอื้อ ไม่ค่อยได้ยิน และขี้หลงขี้ลืม และมักส่งผลกระทบต่อให้ผู้สูงอายุประสบปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และครอบครัว คือ สภาพจิตใจห่อเหี่ยว อารมณ์ไม่คงที่ เสรีซึม ว้าเหว่ เนื่องจากไม่มีการปฏิสัมพันธ์พบประสังสรรค์กับเพื่อนฝูงหรือญาติมิตร ขาดการยอมรับการให้คุณค่าและศักดิ์ศรีจากสังคม หลังจากที่ต้อออกจากงาน ไม่ได้ประกอบอาชีพ ไม่มีรายได้ จำเป็นต้องเฝ้าบ้าน และเลี้ยงหลาน จนในที่สุดต้องกลายเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู จากปัญหาต่างๆ ในผู้สูงอายุ ถือเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก คือ นโยบายของรัฐบาลในการดูแลผู้สูงอายุที่ผ่านมา นั้น ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระพีพรรณ คำหอม และคณะ (2554) นุชนาฎ ยูฮันเงาะ และโสภา อ่อนโอภาส (2554) พบว่า รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่รัฐจัดให้แก่ผู้สูงอายุนั้น ยังเป็นรูปแบบการตั้งรับมากกว่าเชิงรุก ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ การดูแลยังไม่ครอบคลุม ไม่เป็นธรรมชาติ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ยากจน ไร้ญาติ ไม่มีคนดูแลนั้น ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ และนับวันผู้สูงอายุยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากมาใช้ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ และเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมด้วยช่วยกันแก้ปัญหาดังกล่าว และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเครือข่ายสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสร้างเสริมสุขภาพในผู้สูงอายุ

การสร้างเสริมสุขภาพเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในการพัฒนารากฐานทางสุขภาพให้เกิดความแข็งแกร่งเป็นการให้อำนาจแก่ประชาชนในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งการจัดระบบเพื่อนำแหล่งประโยชน์ทั้งด้านการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม มาใช้ในการเกื้อกูลให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค ก่อให้เกิดการมีสุขภาพที่ดี การสร้างเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของคนในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น ในการที่จะบรรลุถึงสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

การพัฒนาสุขภาพที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในรูปของกลุ่มเครือข่ายหรือองค์กรชุมชน โดยยึดพื้นที่เป็นฐาน ใช้กิจกรรมของชุมชนเป็นเครื่องมือสร้างการเรียนรู้ การจัดการสร้างเสริมสุขภาพถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง เมื่อกลุ่ม หรือเครือข่ายประชาคมเข้มแข็งก็จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ นับเป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ ที่ช่วยเอื้อให้คนในชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถยื่นหยัดพึ่งพาตนเองได้

และปัจจุบันพบว่า มีการรวมกลุ่มของประชาชนในมิติต่างๆ เกิดกลุ่ม ชมรมหลากหลายอยู่ในทุกชุมชนจำนวนมาก เนื่องจากเครือข่าย กลุ่ม ชมรม เป็นทุนทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาโดยอาศัยพลังของกลุ่ม เป็นการดึงพลังซ่อนเร้นในตัวคนออกมา โดยใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นการสร้างทางเลือกใหม่ พื้นฟูความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันของประชาชน ทำให้มีการพึ่งพาอาศัย เกื้อกูลกันในชุมชน เพราะการรวมกลุ่มของประชาชน เป็นลักษณะการจัดประสบการณ์ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้เกิดการเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน และมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน เสริมกำลังใจให้เก้กันและกัน ตลอดจนได้รับการเสริมความรู้ในเรื่องที่สนใจร่วมกัน จนเกิดกระบวนการเชื่อมโยงขยายเป็นเครือข่ายแพร่ขยายออกไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือความรู้สึกรักมีพลังอำนาจของผู้สูงอายุ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ของผู้สูงอายุ เช่น การดูแลสุขภาพ การดำเนินชีวิต เป็นต้น ก่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นกลุ่มก้อน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ในตนเอง ประจักษ์ในคุณค่า และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการควบคุมองค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพ ในการสนองตอบความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่ามีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือชีวิตของตนเองได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่มาจากพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยเน้นให้ผู้สูงอายุมีความตระหนักในการปกป้อง ส่งเสริมสุขภาพตนเอง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นพบสถานการณ์จริง 2) การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ให้มีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่ หรือลักษณะการดำเนินชีวิตของตนเองได้

ภาคใต้ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จังหวัดทางภาคใต้ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวม จากรายงานการศึกษาประชากรผู้สูงอายุภาคใต้ มีจำนวนผู้สูงอายุ 128,421 คน ชมรมผู้สูงอายุ 377 ชมรม (ทำเนียบองค์กรชมรมด้านผู้สูงอายุ พ.ศ. 2556) ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชากรทุกๆ วัย ในพื้นที่ต่างก็ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ จากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ที่ที่ต้องการจะศึกษา เพื่อทำการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุเบื้องต้น เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ และไม่เป็นทางการกับผู้สูงอายุเป็นรายบุคคล และในกลุ่มของผู้สูงอายุ ทำ



ให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ พบว่า ปัญหาทางกายส่วนใหญ่เป็นโรค ปัญหาทางจิตใจ ได้แก่ เครียด เหงา ว้าเหว่ วิตกกังวล ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ไม่สามารถเข้าร่วมในกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ ของแต่ละบุคคล ในด้านความต้องการของผู้สูงอายุ ต้องการที่จะดูแลสุขภาพของตนเองได้ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ต้องการความช่วยเหลือจากครอบครัว ญาติ เพื่อนบ้าน ทางรัฐบาล และต้องการรวมกลุ่มทางสังคม เพื่อการทำกิจกรรมด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้สูงอายุ

ปัญหาต่างๆ ของผู้สูงอายุ ทั้งในร่างกายและจิตใจ และสังคมดังกล่าว มีสาเหตุมาจากผู้สูงอายุขาดความเอาใจใส่ในการดูแลตนเอง ไม่ยอมรับนับถือตนเอง และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ แก่ไขปัญหาหลายๆ ด้าน มิให้เป็นปัญหาของครอบครัวและสังคม แต่การที่จะช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุได้นั้น ต้องอาศัยผู้สูงอายุเอง และเพิ่มพูนความสามารถของตนเองได้ มีการรับรู้พลังอำนาจของตนเองให้สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดูแลตนเองและผู้อื่นได้ ช่วยให้พฤติกรรมในการดูแลตนเองได้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและต่อเนื่องต่อไป

จากสภาพความเป็นมาและปัญหาต่างๆ ที่นำเสนอข้างต้น เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษา สนใจที่จะศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสังคม การพัฒนาควรเป็นไปในทิศทางที่มีการการสร้างเสริมพลังอำนาจ และความเข้มแข็งในตัว ระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ ในสังคมไทย ในอนาคตสอดคล้องกับแนวคิดและนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยให้การพัฒนาศูนย์ชุมชน และพัฒนาคนในด้าน โอกาส และการได้รับความเสมอภาคที่จะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเสมอภาค ซึ่งเน้นการพัฒนาเชิงรุก และเชิงรับ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้รอบด้าน ความสามารถ คุณธรรม สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณค่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเสริมพลังอำนาจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ รวมทั้งการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว ญาติ เพื่อนบ้าน ชุมชน และชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสภาวะสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ตลอดจนจิตวิญญาณ

ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้สูงอายุมีความสำคัญ เพราะการจะมีพลังอำนาจในตนเองนี้ จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ผู้สูงอายุตระหนักรู้ถึงคุณค่าในตนเอง และสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นต่อไป

### ข้อคำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างไร
2. การให้คุณค่าชมรมผู้สูงอายุและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนควรมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนควรมีลักษณะอย่างไร
4. ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนควรเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาคุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน
4. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกพื้นที่ 3 จังหวัดในภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่ไว้ ดังนี้

1.1 เป็นจังหวัดที่มีชมรมผู้สูงอายุมากที่สุดในภาคใต้ (ตั้งแต่ 100 ชมรมขึ้นไป) และมีรายชื่ออยู่ในทำเนียบองค์กรชมรมด้านผู้สูงอายุ พ.ศ.2557

1.2 เป็นจังหวัดที่เคยได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านผู้สูงอายุของภาคใต้ด้านผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

1.3 เป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ดังนี้

### 2.1 ด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 446 ชมรม (ทำเนียบองค์กรชมรมด้านผู้สูงอายุ, 2557)

### 2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ เลขานุการ กรรมการ และสมาชิกในชมรมในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ด้วยการคำนวณตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973: 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ 3 จังหวัด ค่าที่คำนวณได้ เท่ากับ 210.87 ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 219 ชมรม เพื่อแก้ไขปัญหาอัตราในการตอบกลับของแบบสอบถาม โดยแบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายและครอบคลุม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช	จำนวน 73 คน
ผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี	จำนวน 73 คน
ผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดสงขลา	จำนวน 73 คน

ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของชมรมผู้สูงอายุในภาคใต้ เพื่อให้ครอบคลุมในแต่ละเขตการปกครองที่จำแนกออกเป็นอำเภอ

จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการเปิดตารางเลขสุ่ม (Table of Random Number) นำบัญชีรายชื่อประชาชนชมรมผู้สูงอายุมาทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) กำหนดหมายเลขให้ทุกรายชื่อทั้งหมดของจำนวนประชากร แล้วเปิดตารางสุ่ม เพื่อให้ได้ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

### 2. กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งหมด 30 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ ได้แก่

ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัด หรือประธานสภาจังหวัด หรือนักวิชาการ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 3 คน 2) ประธาน หรือรองประธานชมรม หรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างดี จังหวัดละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน 3) ผู้นำชุมชนในชุมชนบริเวณที่เป็นที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุ ได้แก่ นายกองตำบลการบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน จังหวัดละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน 4) เลขานุการหรือสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวน 15 คน

2.2 กลุ่มทดลอง ได้แก่ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลพรหมคีรี อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1 แห่ง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด คือ เป็นชมรมผู้สูงอายุที่อยู่ในระดับการบริหารงานดีเด่น มีสมาชิกชมรมที่มีความหลากหลาย อีกทั้งเป็นชมรมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นชมรมเข้มแข็ง มีกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2.3 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ประธานชมรม กรรมการสมาชิกชมรม ผู้บริหารงานด้านชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน

### 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน ดังนั้นขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 1 ปี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2557–มกราคม 2558

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยนับอายุปีเต็ม ณ วันที่เก็บข้อมูล ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของจังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา
2. การสร้างเสริมพลังอำนาจของผู้สูงอายุ หมายถึง กระบวนการทางสังคมเพื่อการยอมรับ การส่งเสริม และเพิ่มพูนความสามารถของผู้สูงอายุในการค้นพบความต้องการที่แท้จริงของตน แก้ปัญหาของตน และรู้จักหมั่นเวียนใช้ทรัพยากร หรือแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ในการ

กำหนด หรือควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเอง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพของตนเองได้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 2.1 การวินิจฉัยปัญหา
- 2.2 การวางแผนปฏิบัติงาน
- 2.3 การดำเนินการสร้างพลังอำนาจ
- 2.4 การติดตามและประเมินผล

3. การเห็นคุณค่าตนเอง คือ ระดับความคิดเห็นจากความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองโดยแสดงออกมาในรูปเจตคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นบุคคลอื่นเห็นด้วยลักษณะท่าทาง หรือพฤติกรรมการปฏิบัติประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

3.1 การยอมรับนับถือตนเอง เป็นความรู้สึกที่มีคุณค่าที่ได้รับจากการมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นผลให้มีความเชื่อมั่น เป็นคนมีความสามารถ เพราะฉะนั้นชีวิตจึงมีค่า

3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผลรวมจากการประเมินแต่ละบุคคลที่สามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

4. การรับรู้พลังอำนาจของผู้สูงอายุ คือ ระดับความคิดเห็นจากสิ่งที่ได้เห็น สิ่งที่ได้ยิน และสิ่งที่รู้สึกด้วยประสาทสัมผัส ซึ่งสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมได้ เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการ และดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการสร้างเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

- 4.1 ความสามารถที่จะควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้
- 4.2 ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง
- 4.3 การพัฒนาตนเอง
- 4.4 การมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตตนเอง

5. พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านร่างกาย คือ อาหาร การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี การไปหาหมอเมื่อเจ็บป่วย และการไม่ดื่มสุรา

5.2 ด้านจิตใจ คือ การคลายความเครียด และการมองโลกในแง่ดี

5.3 ด้านสังคม คือ การสำนึกต่อส่วนรวม การเข้าเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

6. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง ทิศทางที่ทำให้การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุได้พัฒนาเป็นชมรมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง

หรือทำซ้ำ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ

7. ประธานชมรม หมายถึง บุคคลที่แต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมา ซึ่งบุคคลนั้น มีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ มีอำนาจในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถใช้การจูงใจ อิทธิพล ในการกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นๆ ทำตามเป้าหมายที่วางไว้ และต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในตัวของผู้นำ

8. ชมรมผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้สูงอายุที่มาร่วมกันจัดตั้งเป็นกลุ่มขึ้น โดยมีหลักการและแนวคิดร่วมกันในการดำเนินการของชมรม เพื่อให้เป็นที่พบประสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ และดำเนินการในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม เพื่อร่วมกันแสวงหาความรู้เรื่องการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

9. สมาชิกผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้สูงอายุที่สมัครเป็นสมาชิกของชมรม และเสียค่าสมัครสมาชิกตามที่ทางชมรมกำหนดเรียบร้อยแล้ว

10. การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนมี 3 มิติ คือ

10.1 มิติด้านภูมิศาสตร์ (กายภาพ) หมายถึง สภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ป่า แม่น้ำ ฯลฯ

10.2 มิติด้านสังคม (ปฏิสัมพันธ์ของคน) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิต

10.3 มิติด้านจิตวิทยา (ความรู้สึก) หมายถึง ความเป็นพวกพ้องเดียวกัน ความสามัคคี ความรู้สึกผูกพัน เอื้ออาทรต่อกัน ในองค์ประกอบทั้งสามมิติ มีองค์ประกอบร่วมตัวหนึ่งที่สำคัญก็คือ “คน”

11. คุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ หมายถึง ประโยชน์หรือบทบาทของผู้สูงอายุที่ให้ข้อคิดหรือคำสอนที่มีต่อการพัฒนาตัวบุคคลและต่อการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย

11.1 คุณค่าที่มีต่อการพัฒนาตัวบุคคล หมายถึง บทบาทของผู้สูงอายุที่ให้ประโยชน์และข้อคิดคำสอนในด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย

11.2 คุณค่าที่มีต่อการพัฒนาสังคม หมายถึง บทบาทของผู้สูงอายุที่ให้ประโยชน์และข้อคิดในด้านครอบครัว ด้านการศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านเศรษฐกิจ

12. สภาพปัจจุบันเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน หมายถึง สภาพหรือลักษณะทั่วไปในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชนที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน

13. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน หมายถึง แบบจำลองที่กำหนดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยหลักการ แนวคิดและทฤษฎี โดยมีการจัดองค์ประกอบต่างๆ ให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

14. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ประยุกต์ร่วมกับการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R<sub>1</sub>) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D<sub>1</sub>) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D and D) เพื่อการพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R<sub>2</sub>) เป็นการนำไปใช้ (Implement: I) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนในการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D<sub>2</sub>) รับรองและประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

15. การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน หมายถึง การนำร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน ที่ผู้วิจัยร่างขึ้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์จริง

16. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ตลอดจนการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคคลมีเป้าหมายในชีวิต มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงาน ตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความรับผิดชอบ รับรู้ในพลังอำนาจของตนในการจัดการแก้ปัญหา/สถานการณ์ต่างๆ ได้เต็มที่ และมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานส่วนตน ทีมงาน และองค์กร

17. ปัจจัยสร้างของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรืออุดมการณ์ร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพของบุคลากร ผู้บริหารต้องมีความมั่นคงใน

ชีวิต และเชื่อมั่นว่าการเสริมพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุจะช่วยให้ตนมีพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสาร และเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดีและเพียงพอ

18. ปัจจัยเสริมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โครงสร้างของการบริหารงานส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้สูงอายุ การตอบแทนความดี การให้รางวัลที่เป็นธรรม และส่งเสริมคนทำดี

19. คุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นภายหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะประกอบไปด้วย มีความพึงพอใจในงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ตระหนักถึงหน้าที่และกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อประโยชน์ มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

20. คุณลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรที่เกิดขึ้นภายหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย มีโครงสร้างการบริหารงานแบบแนวราบ มีการฝึกอบรมบุคลากร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ มีคู่มือในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพของบุคลากรได้รับการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นแบบแลกเปลี่ยนต่างตอบแทนกัน มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

21. การรับรู้ถึงการมีพลังอำนาจในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงอำนาจในตนเอง ในด้านความสามารถ ในการควบคุมและจัดการสถานการณ์ได้ พึงพอใจในความสามารถของตนเอง มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตตนเอง

22. ความสามารถในการแก้ปัญหา/จัดการสถานการณ์ได้ หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญสถานการณ์ปัญหา การแก้ไขปัญหา ตลอดจนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ท่ามกลางอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ

23. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นรูปแบบ (Models) ทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ของ Keeves ซึ่งจะใช้ภาษาเป็นเครื่องอธิบาย (Semantic models) ถึงความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบ ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ความเป็นมา หลักการ ลักษณะที่สำคัญ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม หรือกระบวนการประเมินผล



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน
2. ได้เห็นคุณค่าผู้สูงอายุและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน
3. ได้รูปแบบการพัฒนาและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อการพัฒนาชุมชน
4. สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการในชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ต่างๆ ที่มีลักษณะบริบทแตกต่างกันออกไปตามแต่ละพื้นที่ได้
5. เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน (กลุ่มภาคใต้ตอนบน) สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณค่า
4. แนวคิดพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจ
5. ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
6. ความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

#### 1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคำว่า “ชรา” หมายถึง แก่ด้วยอายุ ชำรุดทรุดโทรม แต่คำนี้ไม่เป็นที่นิยมนัก โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุนักวิชาการ เพราะคำนี้ก่อให้เกิดความหดหู่ ถดถอย และสิ้นหวัง ดังนั้น ที่ประชุมคณะผู้อาวุโสโดยมี พล.ต.ต.หลวงอรรถสิทธิ สิทธิสุนทร เป็นประธาน ได้กำหนดคำให้เรียกว่า “ผู้สูงอายุ” ขึ้นแทนตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา ซึ่งคำนี้ให้ความหมายที่ยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ที่ชราภาพว่าเป็นผู้ที่สูงทั้งวัยวุฒิและประสบการณ์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ อธิบายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป นับเป็นบุคคลที่ได้รับความนับถือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของคนไทย และความมีชีวิตอยู่ในช่วงวัยของการพักผ่อน และได้รับการดูแลจากลูกหลาน

สารานุกรม ได้ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง มนุษย์ที่มีอายุอยู่ในในช่วงปลายของชีวิต นิยามของคำว่าผู้สูงอายุอาจแตกต่างกันไปเมื่อพิจารณาจากแง่มุมต่างๆ อาทิ ทางชีววิทยา

ประชากรศาสตร์ การจ้างงาน และทางสังคมวิทยา ในทางสถิติถือว่าผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุ 60-65 ปีขึ้นไป สำหรับประเทศไทยกำหนดไว้ว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่จะมีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งประเทศสูงกว่าประเทศที่กำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

ยูริคค์ (Yurick, อ้างถึงใน นิรมล อินทฤทธิ์, 2547: 8) กล่าวว่า ผู้สูงอายุของสหรัฐอเมริกา (National Institution On Aging) ได้กำหนดผู้สูงอายุวัยต้น (Young old) คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-74 ปี เป็นวัยที่ยังไม่ชรามาก สามารถทำงานได้ ถ้าสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ส่วนวัย 75 ปีขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นผู้สูงอายุ

มารีย์และเซ็นเนอร์ (Murray and Zentner, อ้างถึงใน นิรมล อินทฤทธิ์, 2547: 8) กล่าวว่า ผู้สูงอายุหรือวัยสูงอายุเป็นสภาวะของการมีอายุสูงขึ้น หรือแก่มากขึ้น อยู่ในระยะสุดท้ายของวัยผู้ใหญ่ ซึ่งอาจจะมีอาการอ่อนแอของร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการเจ็บป่วยหรือความพิการร่วมกัน จึงถือว่าเป็นวัยชราอย่างแท้จริง

ฮอลล์ (Hall 1976, อ้างถึงใน นิทรารามจบก, 2542: 9-10) ได้แบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การสูงอายุตามวัย (Chronological Aging) หมายถึง การสูงอายุตามปีปฏิทินโดยการนับวัน เดือน ปี ที่เกิด

2. การสูงอายุตามสภาพร่างกาย (Biological Aging) หมายถึง การสูงอายุนับจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และกระบวนการหน้าที่ที่ปรากฏ ที่มีอายุเพิ่มขึ้น

3. การสูงอายุตามสภาพจิตใจ (Psychological Aging) หมายถึง การสูงอายุนับจากการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของการรับรู้ แนวความคิดความจำการเรียนรู้ เซอร์ปัญญา และลักษณะบุคลิกภาพที่ปรากฏในระยะต่างๆ ของชีวิตแต่ละคนที่มีอายุเพิ่มขึ้น

4. ความสูงอายุตามสภาพสังคม (Sociological Aging) หมายถึง ความสูงอายุนับจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ สถานภาพบุคคลในระบบสังคม เช่น ครอบครัว หน่วยงาน เป็นต้น

มัลลิกา มดีโก และคณะ (2542: 126-127) กล่าวว่า “ผู้สูงอายุ” คือบุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสุขภาพแข็งแรง เป็นวัยที่ทำงานและทำกิจกรรมต่างๆ ได้ พึ่งตนเองและมีความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ “คนแก่” คือ บุคคลที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป มีสภาพและบทบาทที่ลดลงตามความสามารถของกำลังหรือความเข้มแข็งของร่างกาย เป็นกลุ่มที่สังคมเริ่มทอดถอนตามสถานภาพที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ ส่วนคำว่า “ชรา” คือ ผู้ที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป ต้องพึ่งพาบุตรหลานในทุกด้าน

สุพัทธรา สุภาพ (อ้างถึงใน สรวุฑ ยงยุทธ, 2546: 8) ได้กล่าวถึงจำกัดความของคำว่า ผู้สูงอายุ หรือวัยชรา (The Old Age) ในแต่ละประเทศหรือแต่ละสังคมให้ไว้แตกต่างกันออกไป

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุโดยเฉลี่ยของการทำงาน หรือสภาพร่างกาย สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันในด้านสรีระภาพและความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย องค์การอนามัยโลกจึงแบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุระยะต้น (Young Elderly) ว่ามีอายุระหว่าง 60-74 ปี และผู้สูงอายุระยะกลางหรือคนชรา (Frail Elderly, Old Old, Aged) ว่ามีอายุระหว่าง 75-89 ปี และผู้สูงอายุระยะสุดท้าย (Very old, Oldest old) ว่ามีอายุ 90 ปีขึ้นไป

ผาณิต อินเจริญศักดิ์ (2542: 12) ผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้าและทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ หรือที่เรียกว่า Gerontologists กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นผู้สูงอายุไว้ใน 4 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากความเป็นผู้สูงจริงที่ปรากฏ (Chronological Aging) คือ การดูลักษณะของความเป็นผู้สูงอายุจากจำนวนปี หรืออายุที่ปรากฏจริง
2. พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากลักษณะการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย (Biological Aging) คือ การดูลักษณะของความเป็นผู้สูงอายุจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ผมขาว ผิวหนังเหี่ยวย่น ตกกระ เป็นต้น
3. พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากลักษณะความเปลี่ยนแปลงของทางด้านจิตใจ (Psychological Aging) ซึ่งรวมไปถึงสติปัญญา เช่น ระบบความจำเปลี่ยนไป บุคลิกภาพเปลี่ยนไป
4. พิจารณาความเป็นผู้สูงอายุจากบทบาททางสังคม (Social Aging) เป็นการดูลักษณะความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงด้านครอบครัว

คำว่า “ผู้สูงอายุ” (Elderly) ถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยโดย พล.ต.ต. อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ในการประชุมระหว่างแพทย์อาวุโสและผู้สูงอายุจากวงการต่างๆ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2505 และใช้อายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์อายุที่เกษียณจากราชการ และกำหนดเป็นอายุที่เริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุ

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้คำจำกัดความของผู้สูงอายุว่า ถ้าสูงอายุจริงมันต้องสูงทางจิตใจ หมายถึง การรู้เรื่องราวต่างๆ สมกับการเกิดมานาน เรียกว่า รัตตัญญู-ผู้รู้ราตรีนาน เป็นที่เคารพนับถือ เป็นที่เชื่อถือ หมายความว่า รู้อะไรมาสมกับที่เกิดมานาน อายุยืนยาว มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ในสิ่งที่เรียกว่าชีวิตที่รู้อะไรมา ฉลาดกว่าเด็กๆ นั่นแหละ จึงเรียกว่า ผู้สูงอายุ

บรรลุ ศิริพานิช (2542: 6) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่า ในรูปแบบของภาษาโลก และภาษาธรรม ดังนี้

ภาษาโลก หมายถึง ตามธรรมชาติที่ เกิด-แก่-เจ็บ-ตาย พระพุทธเจ้าทรงเห็นว่าเป็นทุกข์ เพราะมีกฎของธรรมชาติแน่นอน

ภาษาธรรม หมายถึง ธรรมชาติอันมีอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา คือ สิ่งที่ไม่เที่ยงแท้ เป็นทุกข์ และไม่มีตัวตนของเราจริง

นิตยา ชูโต (อ้างถึงใน นิรมล อินทฤทธิ์, 2547: 8) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุวัดเป็นจำนวนปีตามปฏิทินของเวลาที่ได้มีชีวิตอยู่ สำหรับคนไทย ผู้สูงอายุหมายถึง คนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามเกณฑ์ของกฎหมายการปลดเกษียณอายุราชการ หรือถ้าแบ่งช่วงเวลาของการมีชีวิตตามแนวคิดสอนของพระพุทธศาสนา ผู้สูงอายุจะอยู่ในช่วงปัจฉิมวัย คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป อันเป็นวัยสุดท้ายของชีวิตมนุษย์

ศุรกุล เจนอบรม (อ้างถึงใน นิรมล อินทฤทธิ์, 2547: 8) ให้ข้อพิจารณาของการเป็นผู้สูงอายุ (Aging) ไว้ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระยะสุดท้ายของช่วงอายุมนุษย์ ดังนั้น ความสูงอายุหรือความชราภาพจึงเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามอายุ

รุ่งโรจน์ พุ่มพลิว (อ้างถึงใน นิตรา แรมจบก, 2542: 8) ให้ข้อพิจารณาของการเป็นผู้สูงอายุไว้ 2 ประเด็น คือ

1. กำหนดนโยบายระยะเวลา หรือการตัดสินใจโดยอายุ เช่น ในประเทศไทยถือว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ
2. เกิดขึ้นตามความเป็นจริง หรือตามสภาพที่พบเห็น โดยพิจารณาจากความเสื่อมโทรมของสังขารและสภาพอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เนื่องจากผู้ที่มีอายุเท่ากันอาจมีสภาพร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกัน และผู้ที่มีอายุต่างกันอาจจะมีสภาพที่ใกล้เคียงกันได้

ศุรกุล เจนอบรม (อ้างถึงใน นิตรา แรมจบก, 2542: 9) สรุปความสูงอายุมิ 2 ลักษณะ คือ

1. การสูงแบบปฐมภูมิ (Primary Aging) คือ การสูงอายุที่ต้องเกิดขึ้นกับทุกๆ คน ตามธรรมชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ เมื่ออวัยวะ เซลล์ต่างๆ ในร่างกายถูกใช้งานย่อมเกิดการเสื่อมโทรม เสื่อมสภาพไปตามอายุขัยของการใช้งาน ซึ่งการเสื่อมโทรมลงของเซลล์ต่างๆ ในร่างกายนี้จะเห็นเด่นชัดขึ้นทีละน้อย เช่น ผิวหนังเริ่มเหี่ยวย่น ผมเริ่มเปลี่ยนเป็นสีขาว สายตาวาวพละกำลังเริ่มถดถอยลง เป็นต้น

2. การสูงอายุแบบทุติยภูมิ (Secondary Aging) คือ การสูงอายุที่มักเกิดจากการปล่อยปละละเลย ไม่ห่วง ไม่กังวล หรือไม่รักษาสุขภาพของร่างกาย การใช้แรงงาน การทำงานหนักจนเกินไป การรับประทานอาหารมากเกินไป การดื่มเหล้าจัด สูบบุหรี่ พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่รู้จักการออกกำลังกาย หรืออาจเกิดจากการที่ร่างกายมีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน เป็นต้น

ซัน เตชามหาชัย (2540: 92) กล่าวว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของชาติ เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่บุตรหลาน อีกทั้งยังเป็นผู้นำและผู้ทำประโยชน์แก่สังคม ตลอดจนเป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมอันดีงามแก่บุตรหลาน

บรรลุ ศิริพานิช (2542: 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยนับอายุตามในปีปฏิทิน ซึ่งเน้นเกณฑ์ที่องค์การสหประชาชาติได้ประชุมตกลงกันเป็นมาตรฐานสากลในการกำหนดความหมายของผู้สูงอายุทั้งชายและหญิง ใช้คำว่า Older Persons เป็นคำเรียกผู้สูงอายุ

องค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้จัดสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุเมื่อปี พ.ศ. 2525 ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรเลีย ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” คือ บุคคลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (พรทิพย์ พิทักษ์ไพบุลย์กิจ, 2548: 26)

องค์การอนามัยโลกให้ความหมายของผู้สูงอายุไว้กว้างๆ สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปี หรือมากกว่าเมื่อนับตามวัย หรือหมายถึงผู้ที่เกษียณอายุจากการทำงาน เมื่อนับตามสภาพเศรษฐกิจ หรือหมายถึงผู้ที่สังคมยอมรับว่าสูงอายุ กำหนดจากสังคม วัฒนธรรม

จากนิยามความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสภาพร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมถอย มีโอกาสเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ง่ายสมควรได้รับการดูแลช่วยเหลือ และยังถือว่าเป็นวัยที่ปลดเกษียณจากการทำงาน ซึ่งยึดตามเกณฑ์ที่องค์การระหว่างประเทศได้ตกลงกัน โดยนับตามอายุปฏิทินเป็นมาตรฐานสากลในการเป็นผู้สูงอายุ

## 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุมีหลายทฤษฎี ซึ่งอีเบอ์โซลและเฮซ (Ebersold and Hess 1981, อ้างถึงใน บุตษรา นาคลำภา, 2546: 18-22) กล่าวถึง ทฤษฎีของการสูงอายุออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีทางชีวภาพ ทฤษฎีทางจิตวิทยา และทฤษฎีทางสังคมวิทยา ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

### 1. ทฤษฎีทางชีวภาพ ประกอบด้วย 9 ทฤษฎี ได้แก่

1.1 ทฤษฎีที่ว่าด้วยคอลลาเจน (Collagen Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลเข้าวัยสูงอายุจะพบสารที่เป็นส่วนของคอลลาเจน (Collagen) และไฟบรัสโปรตีน (Fibrous Protein) จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และเกิดการจับตัวกันมาก ทำให้เส้นใยหดสั้นเข้าทำให้ปรากฏรอยย่นมากขึ้น ถ้าอยู่ตรงบริเวณกระดูกข้อต่อจะมองเห็นเป็นปุ่มกระดูกชัดเจน ซึ่งการจับตัวของเส้นใยจะมีมากในช่วงอายุ 30-50 ปี บริเวณที่มีการจับตัวกันของเส้นใยสูง ได้แก่ ผิวหนัง กระดูก เอ็น กล้ามเนื้อ หลอดเลือด และหัวใจ

1.2 ทฤษฎีที่ว่าด้วยภูมิคุ้มกัน (Immunological Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ร่างกายจะสร้างภูมิคุ้มกันตามปกติลดลงพร้อมกับสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตัวเองมากขึ้น ทำให้ร่างกายต่อสู้กับโรคชนิดต่างๆ ได้ไม่ดี เจ็บป่วยง่าย และภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตัวเองจะไปทำลายเซลล์ต่างๆ ของร่างกาย โดยเฉพาะเข้าไปทำลายเซลล์ที่เจริญเต็มที่แล้ว และไม่มีการแบ่งตัวใหม่ เช่น เซลล์สมอง เซลล์กล้ามเนื้อหัวใจ ทำให้หัวใจวายได้ง่าย

1.3 ทฤษฎีที่ว่ายีน (Genetic Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การสูงอายุเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นตามกรรมพันธุ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอวัยวะบางส่วนของร่างกายคล้ายคลึงกันหลายชั่วคนเมื่อมีอายุมากขึ้น เช่น ลักษณะศีรษะล้าน ผมหงอกเร็ว เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวจะพบในบางคนเท่านั้น แม้อายุจะไม่เท่ากัน

1.4 ทฤษฎีที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงของเซลล์ร่างกาย และความผิดพลาดของเซลล์ร่างกาย (Somatic Mutation And Error Theories) ทฤษฎีแรกกล่าวถึงการแบ่งตัวผิดปกติ (Mutation) ทำให้เกิดการสูงอายุได้เร็วขึ้น เช่น การได้รับรังสีขนาดเล็กน้อยเป็นประจำ หรือได้รับขนาดสูงทันที มีผลทำให้เซลล์มีชีวิตสั้นลง ส่วนทฤษฎีความผิดพลาดเชื่อว่าเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ DNA และถูกส่งไปยัง RNA และเอนไซม์ที่พึงสังเคราะห์ใหม่ เอนไซม์ที่ผิดปกตินั้นจะผลิตสารชนิดหนึ่งขึ้นภายในเซลล์ทำให้มีผลต่อกระบวนการเผาผลาญภายในร่างกายซึ่งอาจจะเสื่อมหรือสูญเสียสมรรถภาพถ้าจำนวน RNA ลดลงมาก มีผลทำให้เสียชีวิต

1.5 ทฤษฎีที่ว่าด้วยการเสื่อมและถดถอย (Wear And Tear Theory) ทฤษฎีนี้เปรียบสิ่งมีชีวิตทั้งหลายเหมือนเครื่องจักร โดยเชื่อว่าหลังจากการใช้งานครั้งแล้วครั้งเล่าย่อมมีการสึกหรอ แต่สิ่งมีชีวิตต่างกับเครื่องจักรตรงที่สามารถซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอเองได้ เนื้อเยื่อบางชนิด เช่น ผิวหนัง เยื่อบุทางเดินอาหาร เม็ดเลือดแดง มีการสร้างเซลล์ใหม่ขึ้นมาทดแทนเซลล์เก่าที่ตายได้อย่างต่อเนื่องเป็นการชะลอความเสื่อม แต่ในระบบเซลล์อื่นๆ เช่น เซลล์ประสาท และเซลล์กล้ามเนื้อ จะไม่มีการเพิ่มเซลล์ใหม่ เมื่อเข้าสู่การมีอายุเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างจะแตกต่างกับพวกแรก คือ เป็นการเสริมสร้างภายในเซลล์เดิม ประสิทธิภาพในการซ่อมเสริมจะด้อยกว่า จึงชะลอความเสื่อมและความถดถอยได้น้อยกว่า ซึ่งจะเห็นว่าถ้าหน้าที่ของร่างกายทั้งโครงสร้างมีการใช้ก็จะทำให้เกิดการหมดอายุ ถ้ามีการใช้มากมีผลทำให้เกิดการสูงอายุเร็วขึ้น

1.6 ทฤษฎีที่ว่าด้วยการอดซึมที่บกพร่อง (Deprivation Theory) เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น จะมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความเสื่อมที่เกิดขึ้นที่ผนังเซลล์ของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย เป็นผลให้การดูดซึมหรือการส่งผ่านออกซิเจนและสารอาหารต่างๆ ในเลือดไปสู่เซลล์ของอวัยวะต่างๆ ไม่เพียงพอ อวัยวะต่างๆ จึงเสื่อมลง

1.7 ทฤษฎีว่าด้วยการสะสม (Accumulation Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า คนหรือสัตว์ที่สูงอายุจะพบว่าในน้ำเหลือง (Serum) มีการสะสมของสารบางอย่างซึ่งมีผลทำให้หยุดการเจริญเติบโตของเซลล์ และสารนี้จะไม่พบในน้ำเหลืองของคนหรือสัตว์ที่มีอายุน้อย ในปัจจุบันยังไม่สามารถแยกสกัดสารดังกล่าวออกจากน้ำเหลืองได้ และยังไม่พบองค์ประกอบทางเคมีจากการทดลองต่างๆ สรุปได้ว่า สารสะสมนี้มีผลแทรกแซงขบวนการเผาผลาญของเซลล์ทำให้เกิดประสิทธิภาพการซึมผ่านของผนังเซลล์ลดลง การทำงานของอวัยวะต่างๆ เสื่อมลงและเสียไปในที่สุด

1.8 ทฤษฎีว่าด้วยสารที่เกิดจากการเผาผลาญ (Free Radical Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึง การให้ออกซิเจนของเซลล์และการเผาผลาญพวกโปรตีน คาร์โบไฮเดรต และอื่นๆ จะทำให้เกิดกลุ่มของอะตอมที่ผ่านเข้าออกสารประกอบ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงและมีปฏิกิริยาไวมาก (Free Radical) ซึ่งเป็นสารที่ทำลายผนังเซลล์ให้เสื่อมลง สารนี้จะถูกเร่งให้เกิดมากขึ้นโดยการฉายรังสี แต่มีสารที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดสารนี้ได้ ได้แก่ วิตามินอี ช่วยลดการเผาผลาญ วิตามินเอ วิตามินซี และไนอาซีน ยังช่วยจับสารนี้อีกด้วย

1.9 ทฤษฎีว่าด้วยความเครียดและการปรับตัว (Stress-Adaptation Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีผลทำให้เซลล์ตายได้ ผู้ที่ต้องเผชิญกับความเครียดบ่อยๆ จะทำให้เข้าสู่วัยสูงอายุเร็ว

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีความสูงอายุในแง่ชีววิทยาอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพอันเนื่องมาจากกระบวนการของความสูงอายุ คือ พยายามอธิบายว่าสาเหตุแห่งความชรานั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของความเสื่อมสภาพของเซลล์ภายในร่างกายของผู้สูงอายุ และไม่สามารถอธิบายเพียงทฤษฎีเดียวได้ ต้องอาศัยหลายทฤษฎีจึงสามารถอธิบายถึงสาเหตุและกระบวนการของความเสื่อมของร่างกายอันเนื่องมาจากความสูงอายุได้อย่างชัดเจน

## 2. ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) ประกอบด้วย 2 ทฤษฎี ได้แก่

2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้สูงอายุจะมีความสุขหรือความทุกข์นั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังและการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น ถ้าผู้สูงอายุเติบโตมาด้วยความมั่นคง ความอบอุ่น มีความรักแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย เห็นความสำคัญของคนอื่น รักคนอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี ก็มักจะเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างจะมีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับลูกหลานหรือผู้อื่นได้โดยไม่มี ความเคียดแค้นใจ แต่ในทางกลับกัน ถ้าเป็นผู้สูงอายุที่เติบโตมาในลักษณะที่ร่วมมือกับใครไม่เป็น ไม่อยากให้ความช่วยเหลือผู้ใด จิตใจแคบ ผู้สูงอายุนั้นมักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความสุข



2.2 ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุที่ยังปราดเปรื่องและคงอยู่ความเป็นปราชญ์อยู่ได้เพราะเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ มีการค้นคว้าและพยายามที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอเป็นเครื่องเกื้อหนุน

จากทฤษฎีบุคลิกภาพ และทฤษฎีปราดเปรื่อง สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยามีความคล้ายคลึงกันตรงที่มองว่า การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุนั้นเป็นการพัฒนาและการปรับตัวทางด้านของความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ แรงจูงใจ การเปลี่ยนแปลงของอวัยวะรับสัมผัสทั้งปวง ตลอดจนสังคมที่ผู้สูงอายุนั้นๆ อาศัยอยู่

### 3. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา ประกอบด้วย 5 ทฤษฎี ได้แก่

3.1 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ทฤษฎีนี้ให้แนวคิดว่าการปรับตัวต่อการเป็นผู้สูงอายุน่าจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีบทบาท คือ บุคคลผู้นั้นจะรับบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันไปตลอดชีวิตของเขา เช่น บทบาทการเป็น พ่อ แม่ สามี ภรรยา ฯลฯ ความเป็นอยู่ของบุคคลจะถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ที่ตนกำลังรับผิดชอบอยู่ บุคคลจะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและดีเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนต่อบทบาทที่กำลังเป็นอยู่ได้อย่างเหมาะสมเพียงใด โดยบทบาทอาจจะประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการที่จะกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในช่วงชีวิตที่ผ่านมาของตนเอง อันจะส่งผลไปถึงการยอมรับบทบาททางสังคมที่กำลังจะมาถึง หรือกำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต

3.2 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ทฤษฎีพัฒนามาจากการวิเคราะห์ของ โรเบิร์ต ฮาร์วิกเฮิร์สต์ (Robert Harvighurst) ซึ่งกล่าวว่า ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมอยู่เสมอๆ จะมีบุคลิกภาพที่กระฉับกระเฉง มีความพึงพอใจในชีวิต และปรับตัวได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีกิจกรรมหรือบทบาทหน้าที่ใดๆ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองในด้านบวก และชอบในการเข้าร่วมกิจกรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมยังเป็นการทดแทนบทบาททางสังคมที่สูญเสียไปได้

3.3 ทฤษฎีการแยกตนเอง (Disengagement Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า เป็นเรื่องธรรมดาและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้สูงอายุจะต้องลดกิจกรรมและบทบาทของตนเองทางสังคมเมื่อตนเองต้องเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุพยายามจะหลีกเลี่ยงจากความกดดันและความตึงเครียดโดยการถอนตัว (Withdrawal) ออกจากสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถลดลง นอกจากนี้ นักทฤษฎีการแยกตัวเองเชื่อว่า การที่ผู้สูงอายุไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและบทบาททางสังคมนั้นเป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนเองให้แก่คนหนุ่มสาว หรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ในขณะที่จะปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามปกติของกระบวนการเป็นผู้สูงอายุ

3.4 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการปรับตัวทางสังคมของผู้สูงอายุอีกทฤษฎีหนึ่ง ตามแนวคิดทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้สูงอายุจะแสวงหาบทบาททางสังคมให้มาทดแทนบทบาททางสังคมเก่าที่ตนสูญเสียไป และยังคงสภาพที่จะพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

3.5 ทฤษฎีระดับชั้นอายุ (Age Stratification Theory) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดภายในกลุ่มอายุและระหว่างชั้นอายุที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้ถือว่าอายุเป็นหลักเกณฑ์สากลที่จะกำหนดบทบาท สิทธิหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามชั้นของอายุจากอายุหนึ่งไปสู่อีกอายุหนึ่ง

จากทฤษฎีทางสังคมวิทยาดังกล่าว สรุปได้ว่ามีแนวคิดต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่อธิบายถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้สูงอายุ ได้แก่ ทฤษฎีบทบาท ทฤษฎีกิจกรรม ทฤษฎีความต่อเนื่อง และทฤษฎีระดับชั้นอายุ และอีกกลุ่มหนึ่งอธิบายถึงการแยกตัวออกจากสังคม ได้แก่ ทฤษฎีการแยกตนเอง

### 1.3 การเปลี่ยนแปลงในผู้สูงอายุ

ในปัจจุบัน ลักษณะ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปในสัดส่วนที่มีจำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยที่สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรและสังคมของผู้สูงอายุไทย ใช้ข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งได้ทำการสำรวจทั่วประเทศในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 มีครัวเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 61,500 ครัวเรือน สรุปได้ว่าแนวโน้มของประชากรสูงอายุและการกระจายตัวมีจำนวนและสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พิจารณาจากจำนวนประชากรทั้งสิ้นในปี 2542 ซึ่งมีจำนวน 61.9 ล้านคน และในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุ 5.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.9 ของประชากรทั้งประเทศ และจากการรายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2545) พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 5,969,030 คน ประชากรทั้งสิ้น 62,799,872 คน การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้สูงอายุนี้ทำให้กลุ่มผู้สูงอายุเป็นเป้าหมายสำคัญของนโยบายและแผนงานของประเทศที่จะพยายามส่งเสริมให้เป็นผู้มีสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ แต่ในความเป็นจริง ธรรมชาติของผู้สูงอายุนั้นมักมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และมีโอกาสเกิดปัญหาทางสุขภาพได้ง่าย โดยมีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายประการ ได้แก่ ความเสื่อมของโครงสร้างและการทำหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ชีวิต (Life Events) และแบบแผนการดำเนินชีวิตทำให้ความต้องการดูแลตนเองเปลี่ยนไปและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงในผู้สูงอายุเป็นไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงของชีวิต มีอัตราเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้งโดยตัวบุคคล และระบบสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ลักษณะการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการลดอัตราความเจริญลงไปสู่ความเสื่อมถอยของร่างกายและจิตใจ และความเสื่อมจะเพิ่มขึ้นตามลำดับทำให้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ และสังคม (วันเพ็ญ วงศ์จันทร์ อ่างถึงโน ธัญรัตน์ ดันติกฤติยา, 2548: 14) โดยวัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนี้

### 1.3.1 การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย

การเปลี่ยนแปลงของเซลล์ในร่างกายจะมีการเสื่อมและฝ่อไปตามอายุ ทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนก๊าซระหว่างปอดกับเลือดลดลง การบีบตัวและปริมาตรความจุของกระเพาะอาหารลดลง การบีบตัวของลำไส้เกิดข้อติดพันร่วง กระดูกจะมีรูพรุนเบา และสูญเสียความยืดหยุ่น จะมีการถ่ายปัสสาวะบ่อยมาก เพศหญิงผนังช่องคลอดจะบางทำให้เกิดการระคายเคืองมากขึ้น แต่การหมดประจำเดือนไม่ได้ทำให้ผู้หญิงขาดความรู้สึกทางเพศ มีการเปลี่ยนแปลงของสมอง สูญเสียเซลล์ประสาท การทรงตัวของร่างกายไม่ดี ทำให้ผู้สูงอายุวิงเวียนได้ง่าย สูญเสียกลไกในการรับความรู้สึก ทำให้ผู้สูงอายุมีแนวโน้มจะหกล้มหรือเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย กล้ามเนื้อลีบ ความตึงตัวลดลง และกล้ามเนื้ออ่อนแรง เส้นใยกล้ามเนื้อเสื่อมสภาพ ประสิทธิภาพในการหายใจลดลง ผิวหนังเหี่ยวย่น สีของผิวหนังเปลี่ยนแปลง มีการเพิ่มของเม็ดสี (Pigment) มากขึ้น สูญเสียความสามารถในการได้ยินลดลง ความสามารถในการมองเห็น การจัดปรับเข้ารับความมืดและแสงสว่างลดน้อยลง ความสามารถในการรับรสและกลิ่น การรับสัมผัส การรับรู้เกี่ยวกับอุณหภูมิและสัมผัสเปลี่ยนไป (Cunningham, Paterson 1990, อ่างถึงโน เพ็ญใจ รัตตการ, 2540)

### 1.3.2 การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม

จากความเสื่อมทางด้านร่างกาย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมลดลง ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองลดลง ต้องพึ่งพาศบุคคลอื่นมากขึ้น รวมถึงการสูญเสียอำนาจตำแหน่งหน้าที่การงาน บทบาทในสังคม จึงทำให้ผู้สูงอายุมีอาการหงุดหงิดกังวลใจ ใจน้อย มีเรื่องกระทบกระเทือนใจได้ง่าย มีความรู้สึกว่าตนเป็นคนไร้ประโยชน์ เหนง ว่าเหว่ สิ้นหวัง อาการเหล่านี้มักจะเกิดร่วมกับอารมณ์อื่นๆ เช่น มีพฤติกรรมถดถอย เมื่ออาหาร ท้องผูก นอนไม่หลับ ฟุ้งซ่าน หลงลืม สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจของผู้สูงอายุที่สามารถสังเกตได้ เช่น บุคลิกภาพ (Personality) ผู้สูงอายุจะมีสุขหรือทุกข์ขึ้นอยู่กับภูมิหลังหรือการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น ถ้าผู้สูงอายุเติบโตมาด้วยความอบอุ่น มีความรัก เห็นความสำคัญของคนอื่น ก็มักจะเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างจะมีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับลูกหลานหรือผู้อื่นได้

ด้านสติปัญญา ผู้สูงอายุที่คงความปราดเปรื่อง และคงความสามารถใน  
 ปราชญ์อยู่ได้ก็เพราะเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ และพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ การ  
 เรียนรู้เมื่ออายุ 70 ปี จะเริ่มเรียนรู้การทำงานได้ยากขึ้น ในด้านความจำ ผู้สูงอายุมีความยากลำบาก  
 ในเรื่องความจำระยะสั้น แต่ในความจำระยะยาว การเรียกกลับ และตระหนักถึงเหตุการณ์ที่ผ่าน  
 มายังสูงอยู่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผู้สูงอายุสามารถคิดโดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมามาในอดีต  
 ช่วยแก้ไข ปรับปรุง และค้นหาแนวทางใหม่

ด้านพฤติกรรม ร่างกายจะมีการปรับตัวเพื่อสภาพร่างกายและจิตใจให้อยู่ใน  
 ภาวะสมดุล เมื่อเกิดความเครียดขึ้น โดยใช้กลไกหรือวิธีการต่างๆ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการ  
 เผชิญความเครียดแตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมแบบยอมรับ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความพึงพอใจ  
 และเห็นคุณค่าของชีวิตหรือพฤติกรรมของผู้สูงอายุ และมีพลังใจค่อนข้างจะสูง จะมีความคิดริเริ่ม  
 สร้างสรรค์ มองเห็นประโยชน์ที่จะให้กับสังคม สำหรับพฤติกรรมต้องการความสนใจ ความเอาใจ  
 ใส่จากครอบครัวมากกว่าปกติ สำหรับพฤติกรรมของผู้สูงอายุที่ลึกลับหวัง ในชีวิตมักพบในผู้สูงอายุที่  
 มีปัญหาสุขภาพ มีความเสื่อมทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้สูงอายุบางรายที่เกิดความเจ็บป่วยทางจิตใจซึ่ง  
 อาจทำอัตวินิบาตกรรมได้ (สุทธิชัย จิตตะพันธ์กุล, 2543)

ดังนั้น ผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ มีการเลือกสิ่งต่างๆ หรือ  
 กิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับตนเอง และมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่  
 นำไปสู่การประสบความสำเร็จในวัยสูงอายุ

### 1.3.3 การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับการรับบทบาททาง  
 สังคมที่แตกต่างกันไป บุคคลมักจะสูญเสียบทบาททางสังคมที่เคยได้รับมาตั้งแต่อดีตและส่งผลถึง  
 การยอมรับบทบาททางสังคมที่กำลังจะมาถึง หรือกำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต ผู้สูงอายุจะพยายาม  
 หลีกเลี่ยงความกดดันและความตึงเครียด โดยการถอนตัว (Withdrawal) ออกจากสังคม เพราะรู้สึก  
 ตนเองมีความสามารถลดลง โดยจะแสวงหาบทบาทใหม่มาทดแทนบทบาททางสังคมที่ตนสูญเสีย  
 ไป และจะพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แต่ถ้า  
 ผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ได้เหมาะสมก็จะเกิดปัญหาตามมาได้ (เพ็ญ  
 ใจ รัตตการ, 2540)

ดังนั้น การรับรู้และมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุในด้าน  
 ต่างๆ ย่อมเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้สูงอายุในการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค  
 การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์  
 สังคม และสามารถดำรงชีวิตตามสภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

### 1.3.4 ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มจำนวนประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น ในขณะที่ประชากรในวัยหนุ่มสาวมีส่วนน้อยลง ทั้งยังมีหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ผู้สูงอายุต้องประสบปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งทางด้านร่างกาย สุขภาพจิต ปัญหาทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น ปัญหาดังกล่าว นอกจากกระทบต่อผู้สูงอายุโดยตรงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวของผู้สูงอายุที่ต้องการรับภาระเลี้ยงดู และต้องปรับตัวเข้าหากันระหว่างผู้สูงอายุและบุตรหลาน อาจส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างกันได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมในภาพรวมที่ต้องให้การดูแลและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การให้สวัสดิการต่างๆ อีกมากมาย ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ

กุลยา ตันติผลาชีวะ (อ้างถึงใน อรรถ โทวี, 2548: 28) ได้เน้นถึงความต้องการของผู้สูงอายุโดยยึดแนวคิดของ คลาร์ก (Clark) พบว่า ผู้สูงอายุต้องการในสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. ต้องการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมชุมชน
3. ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเอง
4. ต้องการเข้าร่วมสนุกกับเพื่อนตามปกติ
5. ต้องการยอมรับนับถือ
6. ต้องการแสดงออกในผลสำเร็จของตน

ทุกวิถีทาง

ศรีทับทิม รัตนโกศล (อ้างถึงใน อรรถ โทวี, 2548: 28-30) แบ่งความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความต้องการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สูงอายุที่ถูกปลดปล่อยให้อยู่คนเดียวจะขาดความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งเศรษฐกิจ จึงต้องหันไปพึ่งการช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์กรสังคมสงเคราะห์ภายนอกครอบครัว ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของตนเองควบคู่กันไปกับการช่วยเหลือจากภายนอกครอบครัว เช่น กลุ่มอาสาสมัครทั้งองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน

2. ความต้องการด้านการประกันรายได้ โดยเฉพาะการประกันสังคม ประเภทประกันสุขภาพ เมื่อเข้าสู่วัยชราและเลิกประกอบอาชีพแล้วจะได้รับบำนาญชราภาพเพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมั่นคงปลอดภัยตามควรแก่อัตภาพในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระบุตรหลานและสังคม

3. ความต้องการมีส่วนร่วมชุมชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางประเภทในสังคม สังคมจึงควรให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น ให้มีโอกาสรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง ในการปรับตัวให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการปรับปรุงวัฒนธรรมและในการรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่ลดการพึ่งพาตนเองให้น้อยลง หากครอบครัวและสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมแล้ว จะเป็นการช่วยผู้สูงอายุให้รู้จักพึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระแก่สังคมในบั้นปลายชีวิต

5. ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ ได้แก่

5.1 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่มสังคม

5.2 ความต้องการการยอมรับและเคารพยกย่องนับถือจากบุคคลในครอบครัวและสังคม

5.3 ความต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในสายตาสมาชิกในครอบครัวของกลุ่ม ของชุมชน และสังคม

5.4 ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุตรหลานในครอบครัวและสังคมได้

5.5 ความต้องการในโอกาสทำสิ่งที่ตนปรารถนา

6. ความต้องการทางกายและจิตใจ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดในชีวิตมนุษย์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะความต้องการด้านที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย คลายจากความวิตกกังวล และความหวาดกลัว ความต้องการในการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมและครอบครัว ความต้องการ โอกาสที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะในเรื่องความสำเร็จของการทำงานในบั้นปลายของชีวิต

7. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการเงินจากบุตรหลาน เพื่อสะสมไว้ใช้จ่ายในภาวะเมื่อตนเองเจ็บป่วย ต้องการให้รัฐช่วยจัดหาอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้ ทั้งนี้ตนจะได้มีบทบาททางเศรษฐกิจ ช่วยให้ตนนั้นพ้นจากภาวะความบีบคั้นของเศรษฐกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุ ความต้องการของผู้สูงอายุก็คือ การปรับตัวให้ได้กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในวัยสูงอายุ ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทั้งนี้ความต้องการและการปรับตัว

ของผู้สูงอายุต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งตัวผู้สูงอายุเอง บุคคลในครอบครัว ชุมชน และนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล โดยการส่งเสริมให้ผู้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีอันจะเป็นการลด ปัญหาและสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ

### 2.1 ชมรมผู้สูงอายุ

ปัจจุบัน มีชมรมผู้สูงอายุอยู่โดยทั่วไป ทั้งประเทศประมาณ 3,487 ชมรม ชมรมดังกล่าวบางชมรมก็ดำเนินการเป็นเอกเทศ บางชมรมก็อยู่ในเครือข่ายสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ฯ บางชมรมก็อยู่ในเครือข่ายของหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขระดับจังหวัด บางชมรมก็อยู่ในเครือข่ายกรมประชาสงเคราะห์

เมื่อพิจารณาถึงการก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุจะปรากฏว่า ชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (กว่า 70%) เป็นชมรมที่ตั้งขึ้นโดยข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขและกรมประชาสงเคราะห์เป็นผู้ชักชวนสนับสนุนให้ตั้งขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าเมื่อตั้งแล้วหน่วยงานราชการที่ริเริ่มไม่ติดตามต่อเนื่อง ชมรมที่ตั้งขึ้นก็เลิกลาไป บางแห่งที่ตั้งขึ้นแล้ว ก็ไม่รู้ว่าจะทำอะไรต่อไปจึงมีแต่ชื่อหากคนรับผิดชอบไม่ได้ ทั้งนี้และทั้งนั้นน่าจะเป็นไปได้ว่าการก่อตั้งครั้งแรกไม่มีอุดมการณ์แน่นอน ผู้สูงอายุก็อาจไม่ทราบที่ตั้งขึ้นทำไม ชมรมเป็นของใคร ใครเป็นผู้ดำเนินการ เพื่ออะไร และเชื่อว่าผู้ชักชวนขึ้นมาเอง ในระดับ จังหวัด-อำเภอ ก็ไม่อาจเข้าใจในอุดมการณ์ของชมรมผู้สูงอายุอย่างถ่องแท้ เมื่อทาง ส่วนกลางและหน่วยเหนือแจ่มมาให้จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุในท้องถิ่นก็จัดตั้ง แต่ชมรมมิได้มีการพัฒนาให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

จากข้อคิดเห็นของทุกฝ่าย ต่างมีความเห็นตรงกันว่า ชมรมผู้สูงอายุเป็นประโยชน์ แก่ผู้สูงอายุอย่างแน่นอน อยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้ชมรมผู้สูงอายุที่ตั้งขึ้นดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จเท่านั้น (บรรลุ ศิริพานิช, 2543: 1)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจะพบว่า ผู้สูงอายุเป็นวัยที่เข้าสู่ช่วงของการเสื่อมถอยของชีวิต เป็นช่วงที่ร่างกายปรับตัวยากมากขึ้น ชีวิตที่ผ่านมาจะเป็นตัวกำหนดว่า ในช่วงวัยชราจะพบกับความสุข หรือ โศกเศร้า ในทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม ถ้าผู้สูงอายุมีบทบาท ในการพัฒนาสังคมได้จะทำให้มีความพอใจในชีวิต ซึ่งอาจจะเป็นเพียงคนชราบางกลุ่มเท่านั้นที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าได้

## 2.2 องค์ประกอบของชมรมผู้สูงอายุ

ชมรมผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นองค์กรชาวบ้านที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ

1. มีอุดมการณ์ร่วมกัน หมายถึงการมีทัศนคติต่อโลก ต่อสังคม ต่อชุมชน ร่วมกันมีความเข้าใจตรงกันว่าคนอยู่ส่วนใดของความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับต่างๆ อุดมการณ์นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ยึดเหนี่ยวทิศทางของรวมกลุ่มเอาไว้ ยิ่งถ้าสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ ก็ยิ่งทำให้องค์กรชาวบ้านนั้นๆ มีอุดมการณ์ในการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้น

2. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ว่าเป้าหมายที่จะเดินทางไปข้างหน้า นั้นชมรมผู้สูงอายุ ทำไปเพื่ออะไร

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการกระจายผลประโยชน์ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงชมรมผู้สูงอายุ ต้องสร้างข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่า ผลประโยชน์ของการรวมกัน เป็นชมรมคืออะไร

4. คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรชาวบ้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ผู้นำ สมาชิก และชาวบ้านทั่วไป โดยเริ่มแรกอาจจะแยกไม่ออก ว่าใครจะอยู่ในฐานะใด ทุกคนจะมารวมกลุ่มกัน พุดคุยกันในปัญหาที่ประสบร่วมกัน และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อพุดคุยกันหลายครั้ง ก็จะเกิดผู้นำตามธรรมชาติขึ้นมา โดยกลุ่มคนที่เหลือเห็นพ้องต้องกันว่า เขาควรเป็นผู้นำ ดังนั้นกลุ่มคนที่เหลือก็จะไปสมัครเป็นสมาชิกของชมรม หลังจากมีผู้นำชมรมเกิดขึ้น คนที่ไม่ได้สมัครใจร่วมกิจกรรมของชมรมก็จะไป ซึ่งอาจจะเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุน หรือขัดขวางการดำเนินงานของชมรมได้ ถ้าชาวบ้านเห็นด้วยกับกิจกรรมของชมรม ก็จะมีการสนับสนุนทุกรูปแบบ ทั้งแรงกาย แรงใจ และช่วยประชาสัมพันธ์ให้กับชมรมได้อีกด้วย รวมถึงพร้อมที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกับชมรม

องค์ประกอบทั้งสี่นี้ถือว่า ผู้นำเป็นผู้กุมความอยู่รอดขององค์กรชาวบ้าน หากผู้นำได้รับการยอมรับ มีบารมี มีความสามัคคีปฏิบัติดี มีความสามารถและคิดถึงส่วนร่วมจริงๆ ก็จะสามารถนำพาองค์กรชาวบ้านที่ ดังนั้นคือ ประการแรก ผู้นำทางความคิดพัฒนาคน โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เน้นให้ชาวบ้านรู้จักตนเอง รู้จักปัญหา รู้จักลดทอนบายมุข อยากพึ่งตนเองจนนำไปสู่การร่วมกิจกรรมพัฒนา ประเภทที่สอง ผู้นำทางศีลธรรม ประเภทที่สาม คือผู้นำทางอาชีพ ประเภทที่สี่คือ ผู้นำทางด้านการศึกษา ประเภทที่ห้า ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายที่ชาวบ้านได้ และประเภทที่หก คือผู้นำทางด้านการศึกษาที่ทรพยากรภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับแนวคิดนี้ เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตพบว่ากรณีของชมรมผู้สูงอายุจะพบว่า ผู้นำจะมีคุณงามความดี มีจิตใจมุ่งเสียสละ เพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริงซึ่ง



อาจจะแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะองค์กรทางธุรกิจเอกชน องค์กรของรัฐบาลที่บางครั้งเราอาจจะพบได้ว่า ผู้นำคือคนที่พูดเก่ง ฉลาด รู้จักเอาตัวรอด แต่เขาอาจจะไม่ได้คนดีก็ได้ องค์กรชาวบ้านอื่นๆ ก็เช่นกัน บางครั้งชาวบ้านอาจจะไม่ได้คำนึงว่า ผู้นำคนนั้นเป็นคนดีหรือไม่ แต่ที่ชาวบ้านมารวมกลุ่มกิจกรรม อาจเป็นเพราะเขา (ผู้นำ) มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพก็เป็นได้

5. สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ จะมีหลักการหรือแนวคิด ว่า ชมรมผู้สูงอายุ จะดำรงอยู่ได้ ก็ด้วยสมาชิกร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางด้านความคิด การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติและติดตามประเมินผล ตลอดจนมีสิทธิ์จะได้รับประโยชน์จากชมรม ซึ่งถ้ามีการร่วมมือกันตามเงื่อนไขดังกล่าว ก็จะทำให้ชมรมผู้สูงอายุ สามารถดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ได้มีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำงานกับชมรมผู้สูงอายุ สมาชิกที่เหลืออาจจะเข้าร่วมกิจกรรมบ้างเป็นบางครั้งคราว หรือเป็นเพียงบางกิจกรรม และบางส่วนก็อาจเฝ้าดูอยู่เฉยๆ ซึ่งกลุ่มหลังจะมีมากกว่ากลุ่มอื่น องค์กรประกอบของชมรมผู้สูงอายุ ที่ประสบความสำเร็จ ประการที่ห้า คือการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นเรื่องชี้ขาดความเข้มแข็งของชมรมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการบริหารจัดการจะดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้นำ ซึ่งประเด็นนี้ สัมพันธ์ เศษะอริก (2542) มองว่าการบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

5.1 การตัดสินใจร่วมกัน นับเป็นหัวใจสำคัญของการรวมตัวกันเป็นชมรมผู้สูงอายุ เพราะถ้าหากสมาชิก ไม่มีโอกาสตัดสินใจด้วยความเป็นเจ้าของชมรม สมาชิกชมรมก็จะขาดความตระหนัก และขาดการช่วยเหลือกัน ประคับประคอง แต่จะปล่อยให้ขึ้นอยู่กับผู้นำว่าจะนำไปในทิศทางใด กลายเป็นว่าชมรมจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังนั้นการที่จะทำอะไรที่สำคัญๆ ในชมรมผู้สูงอายุ จึงต้องให้สมาชิกชมรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย มิใช่ปล่อยให้ผู้นำตัดสินใจเพียงผู้เดียว

5.2 ชมรมผู้สูงอายุมีโครงสร้างองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ซึ่งชมรมผู้สูงอายุโดยทั่วไปมีโครงสร้างจัดไว้เป็นรูปแบบคือมีประธาน รองประธาน เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ ปฏิคม เภรัญญิก และกรรมการอื่นๆ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่กัน ซึ่งโครงสร้างนี้อาจมีความยืดหยุ่นได้สำหรับชมรมผู้สูงอายุไปสู่ความสำเร็จได้ดีเช่นกัน

5.3 สถานที่และวัตถุประสงค์ ชมรมผู้สูงอายุควรมีสถานที่เพื่อเป็นศูนย์กลางของการรวมตัวกันสำหรับพบปะพูดคุย ประชุม และจัดกิจกรรมต่างๆ ของชมรม

5.4 การมีกฎกติการ่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นข้อตกลงร่วมกันการที่คนหลายคนมารวมกลุ่มกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกัน ทักษะและการยอมรับกฎกติการ่วมกัน จึงสำคัญต่อการปฏิบัติ และความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ

5.5 การสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ จะต้องมีความถี่และทั่วถึงและเป็นระบบในหลายรูปแบบ เช่นการจัดประชุมแจ้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาข้อสรุปร่วมกัน การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านหอกระจายข่าว การประชุมแกนนำองค์กร กระจายข้อมูลต่อในกลุ่มย่อย การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคม และวัฒนธรรมระหว่างผู้นำ และสมาชิกในการส่งต่อและรับข้อมูลข่าวสารความรู้ระหว่างกันเป็นต้น การสื่อสารนี้มีความสำคัญในการช่วยให้เกิดการรับรู้เข้าใจและร่วมมือกันมากขึ้น หากไม่มีการสื่อสาร หรือมีการสื่อสารน้อย หรือสื่อสารไขว้เขวจากความเป็นจริง ผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมต่างๆ ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้หรือเป็นไปได้ยาก

5.6 การควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินการ เมื่อมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ที่กันแล้ว การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ต้องมีการควบคุมตรวจสอบกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการรับรู้กันอย่างโปร่งใส และทราบถึงผลการดำเนินงานของชมรมว่าเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ จากการดำเนินนั้น มากน้อยเพียงใด

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนลินี ต้นฐวนิตย์และคณะ ที่พบว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรชาวบ้านคือการบริหารจัดการของผู้นำ ส่วนการบริหารได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) การมีวัตถุประสงค์ขององค์กรชาวบ้านที่ชัดเจน 2) การมีระบบการบริหารจัดการที่ดี 3) การแบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกอย่างยุติธรรม 4) มีการวางแผนที่ดี 5) สามารถประสานกับแหล่งทุน แหล่งวิชาการและชุมชนได้เพื่อการสนับสนุนองค์กรชาวบ้าน

### 2.3 อุดมการณ์ของชมรมผู้สูงอายุ

อุดมการณ์ของชมรมผู้สูงอายุ คือ ชมรมผู้สูงอายุเป็นผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุ และสังคมนั้น ซึ่งจะพบว่าส่วนใหญ่สมาชิกชมรมมักไม่เข้าใจในอุดมการณ์ของการตั้งชมรม ทุกคนมักจะคิดว่าเป็นสมาชิกจะได้อะไร ดังจะเห็นได้ว่าสมาชิกชมรมที่ก่อตั้งโรงพยาบาลจะมีสมาชิกมาก ด้วยผู้สูงอายุมุ่งหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยจากโรงพยาบาล ผู้สูงอายุบางคนเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในโรงพยาบาลเกือบทุกโรงพยาบาลที่มีชมรมผู้สูงอายุ และเลือกไปชมรมที่ให้ประโยชน์มากที่สุด

ดังนั้น การชี้แจงเรื่องอุดมการณ์แก่สมาชิกชมรมในการก่อตั้งครั้งแรก หรือการสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ชมรมใดที่ต้งขึ้นมาโดยสมาชิกไม่เข้าใจในอุดมการณ์ จะประสบปัญหายุ่งยากในการบริหารชมรมให้ประสบผลสำเร็จ เพราะทุกคนคิดแต่จะได้อะไร แต่ไม่คิดจะทำอะไร ชมรมใดที่สมาชิกเข้าใจในอุดมการณ์แม้จะมีสถานภาพทางความรู้และการเงินตกต่ำก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี (ตามอัธยาศัย)

บรรลุ ศิริพานิช (2543: 1) กล่าวถึง “ชมรมผู้สูงอายุ” ว่าเป็นชมรมของผู้สูงอายุในแต่ละชุมชนที่รวมตัวกันตั้งขึ้นมา แล้วดำเนินกิจกรรมของชมรมโดยผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิก เพื่อ

ก่อให้เกิดประโยชน์ทุกด้าน หรือตามความมุ่งหมายของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุอื่นๆ และเพื่อสังคมโดยรวม ซึ่งอาจขยายความให้ละเอียดได้ว่า ชมรมผู้สูงอายุในอุดมการณ์นั้น ใครจะริเริ่ม ใครจะก่อตั้งก็ตาม ชมรมนั้นจะต้องเป็นของสมาชิกในชมรมซึ่งเป็นผู้สูงอายุ มิใช่ของโรงพยาบาล มิใช่ของทางราชการ มิใช่ของวัด มิใช่ของใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น แนวความคิด ทักษะคติในการจะดำเนินการย่อมต้องมาจากเจ้าของ คือ สมาชิกชมรมซึ่งจะเป็นผู้สูงอายุ และการดำเนินการกิจกรรมของผู้เป็นเจ้าของต้องรับผิดชอบดำเนินการ มิใช่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทำให้ คนอื่นอาจช่วยดำเนินการให้ได้ แต่ผู้สูงอายุต้องรับผิดชอบในการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ผู้สูงอายุซึ่งเป็นสมาชิกในชมรมนั่นเอง และเพื่อผู้สูงอายุอื่นๆ ถ้าเป็นไปได้ตลอดทั้งสังคมโดยรวม

#### 2.4 พัฒนาการของชมรมผู้สูงอายุ

ชมรมผู้สูงอายุเป็นองค์กรประชาชน หรือองค์กรชาวบ้านประเภทหนึ่งที่มีเริ่มต้นจากการรวมตัวของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในรูปของกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เพื่อสนองวัตถุประสงค์ของชุมชน หรือสนองวัตถุประสงค์ของทางราชการ หรือหน่วยงานเอกชน ที่ให้การสนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นนี้อาจจัดตั้งอย่างไม่เป็นทางการ หรือไม่มีกฎหมายรองรับ แต่อาจมีระเบียบทางราชการ หรือระเบียบที่กลุ่มจัดทำขึ้นมา โดยมีกฎหมายรองรับ อาจเป็นนิติบุคคล หรือไม่เป็นนิติบุคคล ก็ได้แล้วแต่กรณี การที่ผู้สูงอายุจะรวมตัวได้นั้นสมาชิกย่อมมีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจระดับหนึ่ง ผู้สูงอายุย่อมคิดว่า จะได้รับประโยชน์จากชมรมอย่างพึงพอใจ การรวมตัวกันเป็นกลุ่มจึงจะเกิดขึ้น ก่อนที่จะพัฒนาการไปเป็นกลุ่มองค์กรชาวบ้านที่สมบูรณ์ โดยมีพัฒนาการตามขั้นตอนดังนี้คือ

**ขั้นแรก** มีเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความสับสนใจร่วมกัน และมีการพบปะสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กันเรื่องนั้น เมื่อมีผู้มีความคิดเห็นตรงกันเป็นจำนวนมากพอที่จะเริ่มมีการรวมกลุ่มกัน

**ขั้นที่สอง** มีการอธิบายขยายความในเรื่องที่สนใจเกี่ยวกับเหตุที่ต้องทำ ผลที่จะได้รับและบทบาทที่ควรดำเนินการ โดยในระยะแรกๆ การรวมกลุ่มกันยังไม่เป็นทางการ อาจมีแกนนำหรือใครคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย เมื่อเห็นว่ามีความเป็นไปได้ก็เข้าสู่ขั้นที่สาม มีการสร้างบรรทัดฐานเพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดแบบแผนของการกระทำ ต่อกันทางสังคม ขั้นที่สี่ เมื่อทุกคนยอมรับถึงแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมาย ก็จะมีการบรรจุคนลงในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ตามความเหมาะสม นั่นก็คือกลุ่มองค์กรชาวบ้านได้เกิดขึ้นแล้ว และขั้นที่ห้าดำเนินการตามบรรทัดฐาน หรือตามแผน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ม.ป.ป) แต่ผู้วิจัยคิดว่าการเกิดขึ้นขององค์กรชาวบ้าน อาจมีจากสาเหตุอื่นๆ คือ เกิดจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้มีองค์กร

เกิดขึ้นเช่นชมรมผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และอาจเกิดจากการที่ชาวบ้านได้เดินทางไปเยี่ยมญาติ ยังหมู่บ้านอื่นๆ แล้วได้พบเห็นว่าการรวมตัวเป็นองค์กรแล้วเกิดผลดี เพราะชาวบ้านร่วมคิดร่วมทำร่วมวางแผน ตลอดจนการประเมินผล แต่การที่ชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีผลงานที่เด่นชัด เป็นเพราะชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ถูกก่อตั้งโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ การก่อตั้งโดยรัฐบาล หรือบุคคลภายนอกชุมชน ทำให้ชาวบ้านขาดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ และเมื่อรัฐบาลถอนจากการช่วยเหลือ หรือสนับสนุนแล้ว ก็จะทำให้ประชาชน ไม่สามารถบริหารจัดการต่อไปได้ ทำให้โครงการหรือการดำเนินการขาดความยั่งยืน

## 2.5 สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

ชมรมผู้สูงอายุจะดำเนินการไปได้ด้วยดี ปัจจัยหลักน่าจะอยู่ที่คุณภาพของสมาชิกชมรม ในหลายๆ ด้าน ดังนี้

### 1. อายุ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่รับสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุตามชื่อของชมรม กล่าวคือ มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีหลายชมรมที่รับสมัครสมาชิกตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป และบางชมรมรับสมัครสมาชิกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และประเภทวิสามัญ อายุตั้งแต่ 60 ปีลงมา ถ้าชมรมใดมีสมาชิกที่มีอายุมากขึ้นเป็นส่วนใหญ่ ชมรมนั้นมักขาดคนดำเนินการที่เข้มแข็งเพราะขาดแรงงาน ดังนั้น สมาชิกของชมรมผู้สูงอายุควรมีหลากหลายช่วงอายุ โดยเริ่มตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ถ้าเป็นไปได้ สมาชิกชมรมผู้สูงอายุแต่ละชมรมควรมีสัดส่วนช่วงอายุที่เหมาะสม ดังนี้

อายุ 50-59 ปี มีสัดส่วน 15%

อายุ 60-69 ปี มีสัดส่วน 65%

อายุ 70-80 ปี มีสัดส่วน 15%

อายุ 80+ ปี มีสัดส่วน 5%

สัดส่วนดังกล่าว เป็นสัดส่วนโดยประมาณด้วยแนวคิดว่าการมีหลากหลายช่วงอายุจะทำให้ชมรมมีสมาชิกที่มีร่างกายแข็งแรง ช่วยดำเนินกิจกรรมของชมรม และมีแนวความคิดหลากหลาย ไม่ล้าสมัยจนเกินไป จะเป็นผลทำให้ชมรมมีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเกิดประโยชน์โดยทั่วไปในที่สุด

### 2. สถานภาพทางความรู้ของสมาชิกชมรม

การใช้ระดับการศึกษาวัดความรู้ของสมาชิก คณะศึกษาวิจัยเห็นว่าไม่ค่อยมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมของชมรม แต่ความสำคัญอยู่ที่ว่า ชมรมผู้สูงอายุ

ใดมีสมาชิกที่มีสถานภาพทางความรู้ใกล้เคียงกัน หรือแตกต่างกันไม่มาก จะทำให้การบริหารชมรม เป็นไปได้ด้วยดี สมาชิกเข้าใจ พุดจากกันได้สนิทสนม ไม่มีช่องว่างในการสื่อความหมาย

ส่วนใหญ่ชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้าน หรือชุมชน สมาชิกมักมีสถานภาพทาง ความรู้ใกล้เคียงกัน ไม่มีปัญหาในเรื่องพุดกันไม่รู้เรื่อง แต่ชมรมในเมือง หรือกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะที่ใช้โรงพยาบาล หรือสถานที่ทางราชการเป็นที่ตั้งชมรม มักมีความแตกต่างกันในสถานภาพ ของความรู้ของสมาชิก ทำให้การสื่อความหมายลำบาก ทักษะคิดและแนวความคิดก็แตกต่างกันไป ทำให้ความสัมพันธ์กลมเกลียวในระหว่างมวลสมาชิกไม่แน่นอนเท่าที่ควร ชมรมประเภทนี้มักมี จำนวนสมาชิกมา ทำให้เกิดเป็นกลุ่มขึ้นในชมรมแยกกันไปตามความสนใจ (ซึ่งก็ไม่ใช่เรื่องเสียหาย แต่อย่างใด)

### 3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (การเงิน) ของสมาชิก

ชมรมที่สมาชิกมีสถานภาพทางการเงินใกล้เคียงกัน จะทำให้การบริหารชมรม เป็นไปได้ด้วยดี เช่น ชมรมผู้สูงอายุในชุมชน หรือหมู่บ้าน สถานภาพทางการเงินของสมาชิกมักไม่ แตกต่างกันมากนักจึงไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องข้อขัดแย้งทางการเงิน แต่ชมรมในเมือง หรือใน กรุงเทพมหานคร หรือชมรมที่ใช้สถานที่ราชการเป็นสถานที่ดำเนินการ เช่น โรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น สมาชิกมักมีหลากหลายสถานภาพ มีความแตกต่างกันในเรื่องฐานะทางการเงิน ค่อนข้างมาก เป็นผลทำให้สมาชิกผู้มีฐานะทางการเงินสูงมีส่วนในการบริหารจัดการชมรมมากกว่า สมาชิกผู้มีฐานะการเงินต่ำ

ชมรมผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐบางแห่งมีกรรมการ และสมาชิกเป็นผู้ มีฐานะการเงินดี มักมีกิจกรรมหารายได้ให้โรงพยาบาลที่ตั้งชมรมนั้นด้วย จึงเข้าลักษณะ โรงพยาบาลก็ได้ประโยชน์จากชมรมผู้สูงอายุด้วย

ฐานะทางการเงินของสมาชิกจะเป็นปัจจัยในการดำเนินกิจกรรมของชมรม อย่างหนึ่ง เช่น ชมรมใดมีฐานะทางการเงินดีก็มีกิจกรรมท่องเที่ยวสูง ชมรมใดมีฐานะทางการเงิน ของสมาชิกไม่ดีก็จะมีกิจกรรมเรื่องเสริมรายได้สูง ดังนั้น สถานภาพทางการเงินที่แตกต่างกันของ ผู้สูงอายุจะเป็นสิ่งซ้ำผู้สูงอายุในการเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกในชมรมโดยอัตโนมัติ

### 4. จำนวนสมาชิกในแต่ละชมรม

ชมรมผู้สูงอายุมีจำนวนสมาชิกมากน้อยแตกต่างกันไป จากมากถึง 500 คนขึ้นไป ถึงน้อยที่สุด มีสมาชิกอยู่ 50 คนลงมา ส่วนใหญ่ 42% จะมียุ่ระหว่างร้อยคนลงมา ชมรมที่อยู่ใน เมืองเปิดรับสมาชิกทั่วไปจะมีมีจำนวนสมาชิกมาก ชมรมที่อยู่ในหมู่บ้าน หรือชุมชนเปิดรับ สมาชิกในหมู่บ้าน หรือชุมชน จะมีจำนวนสมาชิกไม่มากนัก ชมรมผู้สูงอายุที่มีสมาชิกหลายๆ บาง แห่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวกับฌาปนกิจสงเคราะห์ร่วมอยู่ด้วย จึงทำให้สมาชิกมีมาก การมีสมาชิกมักไม่

รู้จักกันหมด ไม่มีความสนิทสนมกันแน่นแฟ้น และเกิดเป็นกลุ่มในชมรมตามความสนใจซึ่งแตกต่างกันไป (เพราะคนจำนวนมาก) การมีสมาชิกน้อยมีข้อดีที่ทุกคนรู้จักกันหมด แต่ดูเงียบเหงาไม่คึกคัก

ถ้าใช้อุดมการณ์ของการมีชมรมผู้สูงอายุเป็นหลักในการวิเคราะห์ คณะศึกษาวิจัยเห็นว่า จำนวนสมาชิกในชมรมแต่ละชมรมไม่จำเป็นต้องมีมาก และการมีสมาชิกมากจะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จยากมากด้วย แต่การมีสมาชิกน้อยเกินไปก็ดูไม่ใช่ชมรม เราเห็นว่าจำนวนที่เหมาะสมที่สุดน่าจะอยู่ระหว่าง 20-100 คน

## 2.6 การก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุครั้งแรก

การจะก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุขึ้นที่ใด หรือชุมชนใด ที่นั้นหรือชุมชนนั้นจะต้อง

1. ควรมีปริมาณผู้สูงอายุมากพอที่จะรวมกลุ่มกันได้ ในจำนวนที่เหมาะสม คณะศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าจำนวนที่เหมาะสมน่าจะไม่น้อยกว่า 20 คนขึ้นไป

2. ชุมชนนั้นควรมีหน่วยงานทางราชการ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล โรงเรียน หรือวัด คอยให้ความสนับสนุนในทางความรู้และอื่นๆ จะทำให้ชมรมที่ตั้งขึ้นสามารถพัฒนาไปด้วยดี

3. ชุมชนนั้นควรมีความพร้อมในเรื่องการบริหารจัดการ เห็นความสำคัญของการมีชมรมผู้สูงอายุและมีผู้นำที่เป็นผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง

4. การริเริ่มครั้งแรกน่าจะเป็นการริเริ่มจากทางราชการ หรือเอกชนเองก็ได้ทั้งนี้สำคัญอยู่ที่ว่าจะต้องทำให้ผู้สูงอายุในชุมชนนั้นเข้าใจในหลักการ หรืออุดมการณ์ของการมีชมรมผู้สูงอายุ และเป็นของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุเอง และเพื่อผู้สูงอายุเอง รวมทั้งสังคม เป็นผลพลอยได้ อย่างต้องแท้ และพยายามให้การตั้งชมรมเป็นไปตามธรรมชาติของการรวมกลุ่มที่มีอยู่แล้วในชุมชนให้มากที่สุด

5. การริเริ่มครั้งแรก ถ้ามีผู้นำที่เป็นผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง การก่อตั้งก็เป็นไปได้รวดเร็วขึ้น แต่ก็ไม่ควรที่จะรวบรัดจนเกินไปจนผู้สูงอายุในชมรมยังไม่เข้าใจในอุดมการณ์ของชมรมอย่างแน่ชัด การนำกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนที่สนใจในการตั้งชมรมไปดูชมรมผู้สูงอายุในชุมชนที่ดำเนินงานประสบความสำเร็จมาแล้ว จะช่วยให้การดำเนินงานก่อตั้งเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6. ในปัจจุบัน สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ มีเครือข่ายสาขาสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ อยู่ทั่วทุกจังหวัดและทุกเขตในกรุงเทพมหานคร ประธานสาขาสภาฯ ประจำจังหวัด และประจำเขตในกรุงเทพมหานครจะเป็นผู้ชี้แนะวิธีการจัดตั้งและดำเนินการชมรมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี สมควรที่ผู้สนใจก่อตั้งชมรมจะติดต่อสอบถาม (บรรลุ ศิริพานิช 2543: 3)

## 2.7 สถานที่ตั้งชมรมผู้สูงอายุ

สถานที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุอยู่ที่ใด ทำให้ได้ความจริงซึ่งเป็นสิ่งที่ชมรมผู้สูงอายุต่างๆ ควรจะได้ตั้งวางอย่างยิ่ง กล่าวคือ ส่วนใหญ่ชมรมมักจะแจ้งสถานที่ตั้งของตนตามที่จัดกิจกรรม เช่น ถ้าจัดกิจกรรมกันที่วัดก็ตั้งป้ายขึ้นที่วัดว่าเป็นที่ตั้งชมรม เมื่อผู้ติดต่อส่งจดหมายไปที่วัด และไม่มีคนรับทำให้จดหมายถูกส่งคืน หรือบางทีก็ทิ้งจดหมายไว้ที่วัด ไม่มีใครเปิดดู ทำให้การติดต่อเป็นไปไม่ได้ตามกำหนดนัดหมาย

ดังนั้น ทางที่ดีที่สุด คือ แม้ชมรมจะแจ้งสถานที่ตั้งตามสถานที่จัดกิจกรรม แต่ควรแจ้งสถานที่ติดต่อให้ทราบที่ติดต่อที่ใด ซึ่งเป็นที่ๆ ประชาน หรือเลขานุการชมรม สามารถทราบข่าวสาร หรือผู้อื่นๆ สามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์ก็จะเป็นประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

สถานที่ตั้งชมรม พบว่า ใช้สถานที่ราชการถึง 34.9% ใช้วัดรองลงมา 32.9% ใช้บ้าน 27.3% กรณีใช้บ้านเป็นที่ตั้ง เมื่อมีการจัดกิจกรรมส่วนมากจะไปจัดกิจกรรมในสาธารณสถาน เช่น โรงแรม โรงเรียน ฯลฯ ตามที่เห็นสมควร สถานที่ตั้งของชมรมถ้าเป็นทั้งที่จัดกิจกรรม และเป็นติดต่อได้ทางไปรษณีย์ (กล่าวคือ สถานที่นั้นมีคนประจำอยู่) ก็จะทำให้การบริหารกิจกรรมชมรมเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น

โดยหลักการแล้ว สถานที่ตั้งของชมรมจะใช้ที่ไหนก็ได้ แต่ขอให้เป็นที่สมาชิกชมรมไปมาสะดวก ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางมาก และมีบริเวณที่เหมาะสม ขอให้สังเกตสถานที่ที่ใช้ในการตั้งชมรมดังต่อไปนี้

1. การใช้วัดเป็นที่ตั้งชมรม เหมาะสำหรับผู้สูงอายุในหมู่บ้าน หรือชุมชนที่มีวัดเป็นศูนย์กลาง ยิ่งถ้าวัดนั้นมีเจ้าอาวาสสูงอายุก็ยิ่งทำให้การดำเนินชมรมเป็นไปได้อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า เจ้าอาวาสจะสนใจในกิจการของชมรมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่น่าจะเลือกท่านเป็นประธานชมรมผู้สูงอายุเสียเอง มิเช่นนั้นชมรมผู้สูงอายุจะเป็นชมรมของวัดมิใช่ชมรมของผู้สูงอายุ (ตามอุดมการณ์) และการปรับเปลี่ยนประธานจะเป็นไปได้ด้วยยาก

2. การใช้โรงพยาบาลเป็นสถานที่ตั้งชมรม มีการใช้โรงพยาบาลทั้งระดับโรงพยาบาลจังหวัด และโรงพยาบาลอำเภอ เป็นที่ตั้งชมรมผู้สูงอายุกันมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลเป็นผู้ริเริ่มชักชวนให้เกิดมีชมรมผู้สูงอายุขึ้น เพื่อความสะดวกในการที่ทางโรงพยาบาลจะได้ให้สุขภาพ การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุก็คาดหวังจะได้รับการบริการจากโรงพยาบาลได้สะดวก เป็นประโยชน์ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย จึงเกิดมีชมรมผู้สูงอายุขึ้นในโรงพยาบาลหรือในวิทยาลัยพยาบาลกันมาก ข้อดีที่ชมรมผู้สูงอายุตั้งในโรงพยาบาลก็คือโรงพยาบาลมีสถานที่ ห้องประชุมสะดวก มีอุปกรณ์เครื่องพิมพ์ เครื่องกระจายเสียง มีเจ้าหน้าที่เป็น

ข้าราชการให้ความอนุเคราะห์ในการจัดบริการและจัดการต่างๆ ให้ ทำให้ผู้สูงอายุสะดวกสบายไปทุกอย่างจนเกือบไม่ต้องทำอะไร คอยแต่รับบริการเท่านั้น

ข้อเสียที่ชมรมผู้สูงอายุตั้งอยู่ในโรงพยาบาลก็คือ ชมรมผู้สูงอายุนั้นมีลักษณะเป็นของโรงพยาบาลไม่ใช่เป็นของผู้สูงอายุ เพราะเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจะช่วยทำให้ทุกอย่าง ผู้สูงอายุกลายเป็นผู้รับผลประโยชน์เท่านั้น มิได้ดำเนินการอะไรด้วยตนเองเลย ถ้าเจ้าหน้าที่มิได้ริเริ่มดำเนินการชมรมก็เกือบจะเลิกล้มไปโดยปริยาย บางโรงพยาบาลเมื่อตั้งชมรมขึ้นเป็นครั้งแรก ผู้อำนวยการเป็นคนสนใจเรื่องผู้สูงอายุ กิจกรรมชมรมก็รุ่งเรือง แต่พอเปลี่ยนผู้อำนวยการใหม่ก็ไม่ให้ความสนใจเรื่องผู้สูงอายุ ชมรมก็เกิดเจียบเหงาจนไม่มีกิจกรรมอะไร บางโรงพยาบาลมีการขยายงานของโรงพยาบาลก็จำเป็นต้องขยับขยายชมรมผู้สูงอายุออกไปอยู่นอกโรงพยาบาล

เนื่องจากโรงพยาบาลมีความชำนาญในเรื่องสุขภาพอนามัย ดังนั้น ชมรมที่ใช้โรงพยาบาลเป็นที่ตั้งจึงค่อนข้างจะมีกิจกรรมหนักไปในทางสุขภาพอนามัยเท่านั้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นปัญหาของผู้สูงอายุจะมีไม่มาก สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นข้อเสียบางส่วนของ การที่ชมรมผู้สูงอายุตั้งในโรงพยาบาล คณะผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าชมรมไม่ควรตั้งในโรงพยาบาล หรือโรงพยาบาลไม่ควรสนับสนุน โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปให้สุขศึกษา หรือดำเนินกิจกรรมเรื่องส่งเสริมป้องกันสุขภาพ ณ ที่ๆ ชมรมตั้งอยู่ โดยวิธีนี้จะทำให้ผู้สูงอายุได้รู้จักการบริหารกิจการของชมรมของตนเอง และจะทำให้มีชมรมมากขึ้น เป็นการสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่ไม่ต้องเดินทางไกลๆ ไปถึงโรงพยาบาลในเมือง หรือในอำเภอ และชมรมสามารถเลือกกิจกรรมที่ตนต้องการดำเนินการได้ด้วยตนเอง ชมรมจึงจะเป็นชมรมตามอุดมการณ์

3. การใช้สถานที่หน่วยงาน หรือสถานที่ราชการอื่นๆ เป็นที่ตั้งชมรม เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โรงเรียน กระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ ชมรมที่ใช้สถานที่ดังกล่าวมีไม่มาก ส่วนใหญ่มักเป็นชมรมที่สมาชิกเป็นเจ้าของที่เก่าแก่ที่เกษียณการงาน ออกไปรวบรวมกันจัดตั้งขึ้นคล้ายชมรมศิษย์เก่าของสถานที่นั้นๆ ชมรมดังกล่าวนี้ สมาชิกมักอยู่ห่างไกลกันมักจะนัดหมายมาพบกันวันมารับเงินบำนาญหรือตามโอกาสอันควร กิจกรรมมีไม่มาก ผู้เป็นประธานมักเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งสูงในหน่วยงานนั้น สมาชิกส่วนมากจะเป็นผู้เคยอยู่ในตำแหน่งระดับกลางไปหาสูง มีข้อดีที่มีสถานที่ เจ้าหน้าที่ประจำการช่วยเหลือ สะดวกในการจัดการ มีข้อเสียที่สมาชิกอยู่ห่างไกลกัน จะมาได้ก็แต่ผู้มีฐานะทางการเงินดีเท่านั้น

## 2.8 ระเบียบ ข้อบังคับของชมรมผู้สูงอายุ

ชมรมทุกชมรมมีระเบียบข้อบังคับของแต่ละชมรมแตกต่างกันไป ส่วนมากมีความเห็นว่าระเบียบข้อบังคับควรมีเป็นชมรม จะไม่มีระเบียบข้อบังคับคงไม่ได้ แต่ระเบียบข้อบังคับไม่ควรเคร่งครัดมากนัก ที่เน้นมากคือ ระเบียบทางการเงิน ควรทำให้โปร่งใส มี



ข้อสังเกตว่ายิ่งชมรมมีสมาชิกจำนวนมากก็จะมีระเบียบข้อบังคับมาก ถ้าชมรมมีสมาชิกน้อย ระเบียบข้อบังคับก็ไม่มาก ชมรมที่สมาชิกเป็นข้าราชการบำนาญมักมีระเบียบแบบแผนเคร่งครัดติดกับชมรมระดับชุมชน โครงร่างต่างๆ ของระเบียบข้อบังคับมักจะกล่าวถึงเรื่องดังต่อไปนี้

1. สมาชิก
2. กรรมการ
3. การเงิน
4. การจัดกิจกรรม

## 2.9 การดำเนินกิจกรรมของชมรม

การดำเนินกิจกรรมเป็นหัวใจของผู้สูงอายุ เพราะกิจกรรมจะทำให้ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมได้พบปะสังสรรค์ได้ทั้งประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมของชมรมเป็นข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานของชมรมที่น่าจะถูกต้อง ส่วนใหญ่ของชมรมจะมีคณะกรรมการชมรมปรึกษาหารือกันว่าจะจัดกิจกรรมอะไรให้ถูกต้อง ตามความประสงค์ของสมาชิก เมื่อตกลงกันแล้วก็ดำเนินกิจกรรมของผู้สูงอายุ มีหลากหลายชนิดขึ้นอยู่กับความต้องการของสมาชิกในแต่ละชมรม อาจประมวลกิจกรรมต่างๆ ได้ ดังนี้

1. กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ทำกันมาก ได้แก่ การจัดกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา และตามวัฒนธรรมประเพณีนิยมของแต่ละท้องถิ่น มักนิยมกันมากในชมรมผู้สูงอายุ ในหมู่บ้าน หรือชุมชน เพราะทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

2. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานรื่นเริงตามโอกาสและความพอใจของสมาชิก กิจกรรมประเภทนี้มักรวมเอาการร่วมรับประทานอาหารเข้าไปด้วย หลังรับประทานอาหารก็มีการแสดงเล็กๆ น้อยๆ และร่วมกันร้องเพลงตามอัชฌาศัย กิจกรรมชนิดนี้มักนิยมกันมากในชมรมในเมือง หรือชมรมข้าราชการบำนาญ

3. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ การเชิญแพทย์ พยาบาล ผู้รู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยมาบรรยายในเรื่องที่สมาชิกสนใจ การตรวจโรคประจำปี ความรู้เรื่องยา ยาสมุนไพร และโภชนาการเพื่อสุขภาพ ฯลฯ

4. กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและกีฬา เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องทุกวัน หรือทุกวันเว้นวัน ในเวลาประมาณครึ่งชั่วโมงต่อวันหรือต่อครึ่ง กิจกรรมประเภทนี้เป็นประโยชน์ในทางสุขภาพ แต่ชมรมจะต้องจัดสถานที่ที่เหมาะสม มีผู้ดำเนินการที่เหมาะสม

5. กิจกรรมเสริมรายได้ ได้แก่ กิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันทำหรือผลิตสิ่งของ แล้วนำไปจำหน่ายเป็นการเสริมรายได้ เหมาะสำหรับชมรมในหมู่บ้านที่สมาชิกต้องการเสริมรายได้ เช่น บางชมรมร่วมกันสานแข่งปลาทุ ทำไม้กวาด ทำดอกไม้จันทน์ ฯลฯ แล้วนำไปจำหน่าย

6. กิจกรรมที่เกี่ยวกับศิลปะต่างๆ ที่สมาชิกสนใจ เช่น ศิลปะเกี่ยวกับการวาดรูป การดนตรี การขับร้อง การประพันธ์บทกลอน ฯลฯ เหมาะสำหรับชมรมที่มีสมาชิกที่มีศักยภาพทางศิลปะและรักทางศิลปะ

7. กิจกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากผู้สูงอายุมีเวลาว่างมาก การท่องเที่ยวในสถานที่และโอกาสอันควร โดยไปเป็นหมู่คณะ นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์เรื่องความรักสามัคคีในหมู่คณะแล้ว ยังได้ความรู้ความเท่าทันโลกอีกด้วย

8. กิจกรรมการกุศลรวมทั้งสาธารณกุศลที่ชมรมสามารถจะช่วยให้ และการกุศลที่ทำแก่เพื่อนร่วมชมรมที่ถึงแก่กรรมหรือการเยี่ยมไข้ เมื่อเพื่อนสมาชิกเจ็บป่วยหรือการเยี่ยมยามเพื่อนสมาชิก โศคร้าย เป็นการแสดงถึงความเอื้ออาทรต่อกันที่ทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะได้มาก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณไม่โดดเดี่ยว

9. กิจกรรมฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกที่ถึงแก่กรรม กิจกรรมประเภทนี้สมาชิกชมรมมีความนิยมค่อนข้างมาก แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงินและระเบียบทางราชการ ชมรมใดจะดำเนินการกิจกรรมประเภทนี้จะต้องมีความพร้อมในเรื่องคน ความรู้ ความเข้าใจ ความซื่อสัตย์สุจริต

10. มีกิจกรรมปลีกย่อยอีกมาก คณะผู้ศึกษาเห็นว่ากิจกรรมอะไรก็ได้ ขอให้ทำโดยผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุ หรือสังคมที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ก็น่าจะกระทำได้อีก

11. ปัจจัยที่ทำให้ชมรมประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ถ้าพิจารณาจากข้อคิดเห็นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนจากผู้มีประสบการณ์ในการดำเนินการชมรมผู้สูงอายุแล้ว คณะผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสมาชิกในชมรมนั่นเอง ส่วนปัจจัยอื่นๆ เป็นเรื่องรองลงมา ถ้าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมมีความเข้าใจในหลักการหรืออุดมการณ์ของการตั้งชมรม ว่าชมรมเป็นของตนเอง โดยตนเอง เพื่อตนเองและสังคมแล้ว เราเชื่อว่าชมรมจะประสบผลสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง เพราะชมรมผู้สูงอายุจะหาทางช่วยตนเองแทนการคอยแต่รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยิ่งสมาชิกในชมรมเป็นผู้มีศักยภาพในด้านต่างๆ สูงก็ยิ่งจะประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

12. การนำชมรมผู้สูงอายุเข้าอยู่ในเครือข่ายเดียวกัน ชมรมผู้สูงอายุมีมากมายทั่วประเทศ แต่ละชมรมต่างก็เป็นเอกเทศในการบริหารจัดการชมรมของตนเอง ปัจจุบันมีสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นเครือข่ายใหญ่ของชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศ เป็นการสมควรที่ชมรมผู้สูงอายุที่มีอยู่ทั่วไปจะได้สมัครเข้าไปอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ ซึ่งมีสาขาสภาฯ อยู่ทุกจังหวัดและทุกเขตในกรุงเทพมหานคร การเข้าไปอยู่ใน

เครือข่ายของสภาฯ จะทำให้ชมรมผู้สูงอายุไม่โดดเดี่ยว ได้รับข่าวสารสารสนเทศจากสภาฯ เกิดมิตรที่คอยเอื้ออาทรทั่วประเทศ ช่วยทำให้ชมรมผู้สูงอายุมีพัฒนาการดียิ่งขึ้น

อนึ่ง ชมรมนั้นโดยสถานภาพไม่ใช่บุคคลและนิติบุคคล จึงไม่สามารถทำนิติกรรมได้ตามกฎหมาย การยอมรับนับถือหรือความเชื่อถือในด้านธุรกิจจึงต่ำ แต่สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ดังนั้นการอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ จะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่า วิธีการเข้าอยู่ในเครือข่ายสภาผู้สูงอายุฯ ทำได้ง่ายๆ โดย ถ้าอยู่ในกรุงเทพมหานครให้ติดต่อกับสาขาสภาประจำเขตที่ชมรมตั้งอยู่ ถ้าไม่ทราบว่าจะอยู่ที่ใดให้ติดต่อกับสภาฯ โดยตรง โทร/โทรสาร 02-282-7716 เพื่อจะได้ทราบว่าสาขาสภาฯ ประจำเขตอยู่ที่ใด ถ้าอยู่ต่างจังหวัดก็ติดต่อที่ประชาสงเคราะห์จังหวัดนั้นๆ หรือจะโทรถามที่กรุงเทพฯ ก็ได้ (บรรลุ ศิริพานิช, 2543: 5)

กล่าวได้ว่า ชมรมผู้สูงอายุ คือ การรวมกลุ่มกันตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปของผู้มีความสนใจและมีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพทั้งทางกาย จิต สังคม เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า และคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม

## 2.10 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

ชมรมผู้สูงอายุมีลักษณะเป็นองค์กรชาวบ้านที่จะต้องทำหน้าที่สนองความต้องการให้กับกลุ่มผู้สูงอายุได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ที่ว่าชมรมผู้สูงอายุจะต้องมีโครงสร้างประกอบด้วยส่วนต่างๆ อย่างคงทนและต่อเนื่อง ชมรมผู้สูงอายุต้องมีโครงสร้างที่ผสมผสานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างดีพอสมควร ชมรมผู้สูงอายุต้องมีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งต่อสังคม และมวลสมาชิกของชมรม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2540) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการทำหน้าที่ของชมรมผู้สูงอายุ ที่ต้องมีชมรมผู้สูงอายุเกิดขึ้นก็เพราะต้องการทำหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพให้กับผู้สูงอายุเนื่องจากองค์กรอื่นๆ ในสังคมที่เคยดูแลและทำนุบำรุงผู้สูงอายุ แม้กระทั่งสถาบันครอบครัวก็เริ่มจะดูแลได้ไม่เต็มที่ ดังเช่นที่ มาลินี วงศ์สิทธิ์ และ ศิริวรรณ ศิริบุญ (2541) พบว่าสถานะของผู้สูงอายุคือยล และได้รับการดูแลน้อยกว่าครอบครัวในอดีต ถึงแม้ว่าจากการศึกษาของ พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์และคณะ (2542) และนภาพร ชโยวรรณ และจอห์น โนเดล (2542) จะพบว่าผู้สูงอายุไม่ได้ถูกทอดทิ้งก็ตามแต่การให้การดูแลผู้สูงอายุของครอบครัวเป็นการให้ในเรื่องปัจจัยสี่คืออาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และให้เงินไว้ใช้จ่าย (สมจิต แคนสีแก้ว, อารีย์ พรหมไม้และเป็รื่องจิตร ชารรัศมี, 2542) ส่วนในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพในผู้สูงอายุนั้น ในอดีตไม่ค่อยมีคนศึกษาแต่จากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยพบว่าครอบครัวจะให้การดูแลส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในเรื่องต่างๆ ไป เช่นการจัดหาอาหารที่มีประโยชน์ให้ผู้สูงอายุรับประทาน การชักชวนให้ผู้สูงอายุไปออกกำลังกาย เป็นต้น แต่ครอบครัว มีข้อจำกัดในการดูแล ถ้าผู้สูงอายุมี

ปัญหา สุขภาพครอบครัวก็ไม่สามารถดูแลได้ และยว่าครอบครัวบางครอบครัวยังขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพอีกด้วยครอบครัวไม่สามารถส่งเสริมสุขภาพ ที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนได้

ชมรมผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เพื่อมาจับบทบาทแทนครอบครัว และระบบสถานบริการสุขภาพส่วนใหญ่ก็มุ่งเน้นแต่เรื่องรักษาโรคเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขจะได้มีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแล้วก็ตาม แต่จากการศึกษาของ พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์และคณะ (2542) พบว่าหลายจังหวัดยังไม่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานกับโครงการ และไม่สามารถใช้แผนงานให้เป็นกลไกที่ช่วยในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ และโรงพยาบาลบางแห่งก็ไม่ได้จัดคลินิกบริการผู้สูงอายุ แต่ได้จัดคลินิกเฉพาะโรคแทน ซึ่งเท่ากับเป็นการรักษาโรคให้แก่ผู้สูงอายุ มิใช่การส่งเสริมสุขภาพ ถึงแม้จะจัดบริการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุ อยู่บ้างประมาณเดือนละครั้ง (ร้อยละ 10.5) ก็ตาม สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความอ่อนแอของระบบบริการสุขภาพของไทย ที่ไม่สามารถดำเนินการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุได้อย่างจริงจังชมรมผู้สูงอายุจึงถูกตั้งขึ้น แต่ชมรมผู้สูงอายุมักมีบทบาทที่เป็นไปตามสิ่งที่ผู้สูงอายุปรารถนาโดยยึดหลักความเอื้ออาทรต่อกัน คิดร่วมกัน คุณมีข้อสังเกตว่าถ้าชมรมผู้สูงอายุตั้งอยู่บนที่ส่วนตัวมักจะมึบทบาทในเรื่องการหารายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ (บรรลุ ศิริพานิช, 2543) ส่วนชมรมผู้สูงอายุที่ก่อตั้งตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ก็จะมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ (พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และคณะ, 2542) และเพื่อตอบสนองผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่ที่มีปัญหาสำคัญคือปัญหาสุขภาพ (มาลินี วงศ์สิทธิ์ และศิริวรรณ ศิริบุญ, 2541)

## 2.11 ทฤษฎีการจัดวางเงื่อนไขผลกระทบ

เป็นทฤษฎีที่อธิบายการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุจากการรับรู้ของผู้สูงอายุ โดยทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงเป็นเนื่องจาก ผลกระทบของพฤติกรรมนั้น ถ้าพฤติกรรมใดได้รับผลกระทบที่เป็นตัวเสริมแรงทางบวก พฤติกรรมนั้นก็จะมีความถี่ที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ในทางกลับกันถ้าพฤติกรรมใดได้รับผลกระทบที่เป็นตัวลงโทษ พฤติกรรมนั้นก็จะลดลง หรือยุติในอนาคต ดังนั้นสมาชิกชมรมของผู้สูงอายุคือจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพได้เป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้สุขภาพกายดี สุขภาพจิตดีมีความสุขในการรวมกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน ได้รับการยอมรับชมเชย หรือกล่าวชื่นชมเมื่อผู้สูงอายุมาเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หรือได้รับการยอมรับจากครอบครัว (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541)

## 2.12 ความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์หรืออธิบายความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ อาจมองได้จากหลายมิติ

1. การเติบโตของชมรม และปรีทธิผลของชมรม
2. ความเป็นประชาคม

### 3. ความสามารถในการจัดการของชมรมและ

#### 4. พฤติกรรมของชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น

ความเจริญเติบโตของชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งดูจากขนาดของสมาชิก เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชมรม ชมรมที่ใหญ่จะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้สมาชิกสามารถรวมตัวกันได้ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) นอกจากนี้เรายังจะเห็นได้ว่าขนาดของชมรมผู้สูงอายุและจำนวนสมาชิกในชมรมมักจะเกี่ยวพันกับความสามัคคีของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งหมายถึงการดึงดูดผูกพันของสมาชิกที่มีต่อชมรมและพลังของสมาชิก เป็นรายบุคคลที่จะยังคงความแข็งแกร่งในชมรมผู้สูงอายุและยับยั้งไม่ให้เกิดการขาดจากการเป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ การที่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุจะมีความสามัคคีร่วมกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือมีโอกาสรวมตัวกันเพื่อที่จะตอบสนองที่ใหญ่จะมีความสามัคคีร่วมกันน้อยและมีแนวโน้มที่จะไม่บรรลุเป้าหมายของชมรมผู้สูงอายุ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541)

ความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุยังเกี่ยวข้องกับความเป็นประชาคมของชมรมผู้สูงอายุ คือเป็นเครือข่ายกลุ่มผู้สูงอายุที่เชื่อมระหว่างรัฐกับปัจเจกชน โดยมีจุดเด่นคือไม่ยอมให้รัฐครอบงำแม้จะยอมรับความช่วยเหลือจากรัฐ และทำงานร่วมกับรัฐได้ไม่เน้นความขัดแย้งแต่เน้นการประสานงานความร่วมมือ เป็นการรวมกลุ่มกันอย่างสมัครใจ ไม่บังคับสามารถเข้าออกจากการเป็นสมาชิกได้อย่างเสรี (อเนก เหล่าธรรมทัศน์, 2542) การเคลื่อนไหวอุดมการณ์ประชาสังคม ทำให้ผู้สูงอายุเลิกถามเรื่องจำสร้างระบบบริการของรัฐให้ดีได้อย่างไร เลิกคิดหาวิธีการแก้ปัญหาของการสาธารณสุขไทย ตรงกันข้ามการบริการรักษาพยาบาล โดยโรงพยาบาลจะเล็กลง เมื่อประชาชนหรือผู้สูงอายุมีสุขภาพดีสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้สูงอายุจะต้องมีความตระหนักร่วมกัน ในการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชมรมผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุซึ่งประเวศวะดี และอเนก เหล่าธรรมรักษ์ (2542) ได้กล่าวว่าความเป็นประชาคมขุมพลังนำสู่สังคมสุขภาพการคลี่คลายความทุกข์ในด้านต่างๆ ของคนไทยต้องมาจากการร่วมคิด ร่วมทำจากทุกฝ่ายในสังคมจึงจะสามารถเกิดผลที่ครอบคลุมมิติของชีวิตในคนทุกคนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นชมรมผู้สูงอายุจะสามารถส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุได้หรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความเป็นประชาคมของชมรมผู้สูงอายุ

อุปสรรคต่อการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุและประชาคมคือวัฒนธรรมแบบตัวใครตัวมัน หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม หรือคิดแต่เพียงว่าตนเองดีถูกต้องและยึดวัฒนธรรมแบบบนลงล่าง (Top-Down) ซึ่งเป็นการสั่งการของผู้ที่อยู่เบื้องบนหรือผู้มีอำนาจ วัฒนธรรมที่ขาดความสัมพันธ์ในแนวราบ วัฒนธรรมที่ชอบใช้อำนาจและสยบยอมต่ออำนาจระบบ

อุปถัมภ์ หรือระบบศักคินาที่เป็นบ่อเกิดของการเรียนรู้ที่รับฟังจากผู้อื่นแต่ฝ่ายเดียวไม่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และวัฒนธรรมจากการคิดและการรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนในเรื่องวัฒนธรรมที่สัมพันธ์แบบเครือข่ายที่อนุชาติ พวงคำดี และกฤตยา อาชวนิจกุล (2542) กล่าวว่าอุปสรรคต่อกลุ่มนั้นยังมีข้อสงสัยเนื่องจากการศึกษาของนงลักษณ์ สุพรรณ ไชยมาตย์ และคณะ (2543) พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดประชาตำบลคือ ระบบเครือข่าย โดยเฉพาะญาติทางฝ่ายหญิง และนอกจากนี้ภาวการณ์เป็นผู้นำของสมาชิกชมรมมีผลต่อความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ เนื่องจากหากผู้บริหารของชมรมผู้สูงอายุมีภาวการณ์เป็นผู้นำย่อมมีการแสดงออกที่เหมาะสมกับบทบาทของภาวการณ์เป็นผู้นำชมรมเช่นกันเมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุก็จะราบรื่นสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.13 สถานการณ์และสภาพปัญหาของพื้นที่

ประชากรผู้สูงอายุใน 7 จังหวัดของภาคใต้ตอนบนพบว่ามีแนวโน้มมากขึ้น และ 3 ใน 4 ของทั้ง 7 จังหวัดนี้ได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (ข้อมูลการสรุปผลงานของศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช, 2553) โดยในเขต 11 หรือ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน (ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา ภูเก็ต และจังหวัดระนอง) มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 467,637 คน คิดเป็นร้อยละ 11.51 ของประชากรทั้งหมด ในขณะที่อัตราส่วนของผู้สูงอายุในประเทศคือ ร้อยละ 10.3 (ข้อมูลจากสถาบันเวชศาสตร์, 2552) ดังนั้นเขต 11 จึงเข้าสู่สภาวะประชากรสูงอายุ (Population Aging) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม สภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางสุขภาพ โดยเมื่อแยกรายจังหวัดพบว่า จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดคือจังหวัดนครศรีธรรมราชรองลงมาคือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร กระบี่ พังงา ภูเก็ต และระนองตามลำดับ อัตราผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งหมดแยกเป็นรายจังหวัด พบว่าจังหวัดภูเก็ตมีอัตรามากที่สุด รองลงมาคือ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร พังงา ซึ่งทั้ง 6 จังหวัดนี้เข้าสู่สภาวะประชากรสูงอายุ ขณะที่ระนองและกระบี่มีแนวโน้มด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นกลุ่มติดสังคมที่ช่วยเหลือตัวเองได้

ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี 2553 พบว่าอัตราผู้สูงอายุเป็นโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น 2 อันดับแรกคือโรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โดยส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าเป็นโรคเรื้อรัง 2 โรคนี้สูงกว่าจังหวัดอื่นๆ มาก และจากรายงานข้อมูลร้อยละ 52 ของผู้สูงอายุมีพื้นที่เกี่ยวไ้ช้งานได้อย่างเหมาะสมจังหวัดนครศรีธรรมราช และพังงาผ่านเกณฑ์ ส่วนจังหวัดชุมพร กระบี่ ภูเก็ตยังไม่ผ่านเกณฑ์โดยภูเก็ตต่ำกว่าเกณฑ์มาก

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนชมรมและร้อยละของชมรมผู้สูงอายุคุณภาพเขต 11 ปี 2556

ชมรมผู้สูงอายุ	ชมพร	สุราษฎร์ธานี	นครศรีธรรมราช	กระบี่	พังงา	ภูเก็ต	ระนอง
ชมรมผู้สูงอายุ คุณภาพ	15	7	32	14	19	10	12
ชมรมผู้สูงอายุ ทั้งหมด	113	170	327	97	78	29	50
คิดเป็นร้อยละ	13.27	4.1	9.78	14.43	24.35	34.48	24

จากตารางที่ 1 ชมรมผู้สูงอายุ เขต 11 มีทั้งสิ้น 864 ชมรม (ชมพร 113 ชมรม, สุราษฎร์ธานี 170 ชมรม, นครศรีธรรมราช 327 ชมรม, กระบี่ 97 ชมรม, พังงา 78 ชมรม, ภูเก็ต 29 ชมรม และระนอง 50 ชมรม) โดยทุกตำบลมีชมรมไม่ถึงครึ่ง ส่วนจังหวัดที่ผู้สูงอายุสมัครเป็นสมาชิกชมรมในเขต 11 คิดเป็นร้อยละ 67.45 ของประชากรสูงอายุทั้งหมด เกือบทั้งหมดของชมรมผู้สูงอายุมีกิจกรรมสุขภาพร่วมกันอย่างน้อยเดือนละครั้ง จังหวัดที่มีอัตราชมรมผู้สูงอายุคุณภาพสูงสุด คือ จังหวัดภูเก็ต รองลงมา คือ พังงา ระนอง กระบี่ ชมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ สำหรับจังหวัดที่อัตราชมรมคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ได้แก่ จังหวัดกระบี่ ชมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี ตามลำดับ

#### 2.14 ชมรมผู้สูงอายุกับการส่งเสริมสุขภาพ

ชมรมผู้สูงอายุมีภารกิจหลัก คือ การส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ทางสังคม และทางปัญญา โดยด้านร่างกายให้มีร่างกายแข็งแรง ได้รับอาหารที่มีสิ่งแวดล้อมดี มีความปลอดภัย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านจิตวิญญาณ ในด้านสังคมมีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง มีสันติภาพ มีความเป็นประชาชน เพื่อสังคมดี เศรษฐกิจดี การเมืองดี และให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะชีวิต มีอิสรภาพ มีโกทรศ์ชีวิตรศน์ถูกต้อง (ประเวศ วะสี, 2541)

การสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุนั้น สิ่งสำคัญอันดับแรกที่ชมรมต้องดำเนินการ คือ การสร้างคุณค่าและจิตสำนึกแห่งความดีให้แก่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ โดยการให้หลักพุทธศาสนา ให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสศึกษาหลักธรรมคำสอนต่างๆ อาจจะเป็นคู่มือการศึกษาด้วยตนเอง หรือเชิญผู้มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นๆ มาเล่าให้ฟังในเรื่องกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว และทุกคนเกิดมาย่อมหนีไม่พ้นกฎแห่งความจริง คือ เกิด แก่ เจ็บ และตาย ทุกคนรู้แต่วันเกิด แต่ไม่รู้วันตาย อย่าประมาทในการดำเนินชีวิต จงหมั่นสร้างแต่ความดี ความดีเท่านั้นที่ติดตัวผู้สูงอายุไป

เมื่อละจากโลกนี้ไปแล้ว อย่างมัวยึดติดกับวัตถุซึ่งเป็นของภายนอก ควรมุ่งรักษาใจ ใจจะปิติ และมีความสุขได้ เมื่อได้สร้างความคิด ดังนั้นผู้สูงอายุจะมีความสุข สุขภาพใจดีเมื่อได้สร้างความคิด (ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ, 2546) เมื่อจิตใจดีย่อมส่งผลถึงร่างกายและส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้สูงอายุด้วย

คุณภาพชีวิต เป็นการยากที่จะกำหนดนิยามของคุณภาพชีวิตให้ยอมรับกันเป็นสากล อย่างไรก็ตามมีผู้ให้นิยามไว้ในลักษณะต่างๆ กันไป เช่น

แคมเบล (Campbell, 1976) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต คือ ความสุข ความพึงพอใจ และความหวังของแต่ละบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่

มีเบิร์ก (Me Berg, 1993) มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตนั้น มีความหมายเช่นเดียวกับความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และความผาสุก (Well-being) นั่นเอง

องค์การอนามัยโลก (WHOQOL group, 1994) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นมโนทัศน์หลายมิติที่ประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อ ส่วนบุคคลภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล

โดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุข และพึงพอใจในชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคมเป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิต

## 2.15 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและการรับรู้ของแต่ละบุคคล และมีหลากหลายองค์ประกอบ ตามแนวคิดของนักพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ฟลานาแกน (Flangan, 1978) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านร่างกายและการดำเนินชีวิต คือ การมีสุขภาพดี ปราศจากการเจ็บป่วย การมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย การหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุและความรุนแรงทางด้านสุขภาพ ความสามารถในการดูแลตนเอง ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการมีปัจจัยสี่ เป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต

2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น คู่สมรส บุตรหลาน เพื่อสนิท ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ต่อการช่วยเหลือห่วงใย การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

3. กิจกรรมในสังคม เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น ๆ



4. การพัฒนาตนเองและความหวังในการประกอบอาชีพ มีอาชีพที่แสดงความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่ มีรายได้เหมาะสมกับงานที่ทำ

5. การพักผ่อนหย่อนใจ การพบปะกับบุคคลอื่น และการได้รับสิ่งบันเทิง

WHOQOL Group หมายถึง องค์การอนามัยโลก ซึ่งดูแลด้านสุขภาพ (1995; อ้างในศิริธานี ปั่นคำ, 2542) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

1. สุขภาพกาย ได้แก่ ความเจ็บปวด ความไม่สบาย การนอนหลับ ความอ่อนล้า การใช้พลังงาน การพักผ่อน

2. ด้านสุขภาพจิต ได้แก่ ความพอใจ อึดทน โทษณ์ ความจำ ความคิด การเรียนรู้ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ

3. ด้านระดับการพึ่งพาตนเอง ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน การพึ่งพาผู้อื่น ความสามารถในการทำงาน การเคลื่อนไหว

4. ด้านสัมพันธภาพในสังคม ได้แก่ การติดต่อในสังคม การสนับสนุนในครอบครัว การทำหน้าที่ในครอบครัว การได้รับการยอมรับ

5. ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การขนส่งที่ปลอดภัย ความปลอดภัยต่อชีวิต คุณภาพของสิ่งแวดล้อมในบ้าน ความมั่นคงทางการเงิน สวัสดิการทางสุขภาพและสังคม การมีโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และทักษะต่างๆ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำหรับการสร้างสรรค์ การพักผ่อน การขนส่ง และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น มลภาวะ การจราจร ระดับเสียง ภูมิอากาศ เป็นต้น

6. ด้านจิตวิญญาณ ได้แก่ ความเชื่อเรื่องจิตวิญญาณ ความรู้สึก การนับถือศาสนา ความเชื่อส่วนบุคคล เป็นต้น

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ มีความเกี่ยวพันในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นการดำรงอยู่ในสังคม ความผาสุก ความเบิกบานทางใจ เป็นแนวคิดที่ต้องการบอกรวมความเป็นอยู่ที่ดีกินดีของผู้สูงอายุ และสภาวะรอบๆ ตัวผู้สูงอายุ สมบูรณ์ทั้งที่เป็นจริง ซึ่งเรียกว่าคุณภาพชีวิตเชิงจิตวิสัย หมายถึง ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต เป็นมโนคติที่ซับซ้อน มีความหมายกว้างครอบคลุมหลายมิติ มีความเป็นเฉพาะบุคคล และเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล ว่าเขารู้สึกพึงพอใจในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณค่า

คุณค่าเกิดจากกระบวนการในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนาได้ คุณค่าเป็นนามธรรม มนุษย์เท่านั้นที่จะเข้าใจและซาบซึ้งได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์ที่รู้จักคิด รู้จักเหตุผล จึงมีความต้องการทางด้านจิตใจมาก โดยเฉพาะกิจกรรมทางปัญญาและคุณภาพต่างๆ คุณภาพหรือคุณค่าจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นอาหารใจของเรา มนุษย์จึงได้พยายามสร้างคุณค่าต่างๆ ขึ้นมาและเป็นที่ยอมรับกัน

การทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณค่า ผู้วิจัยจึงแบ่งหัวข้อนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อย่อยประกอบด้วย ความหมายของคุณค่า ประเภทของคุณค่า ความสำคัญของการวิเคราะห์คุณค่า และความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่ากับภูมิปัญญาไทย ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของคุณค่า

คุณค่าตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Value” อันหมายถึง “สิ่งที่พึงปรารถนา” (The desired) “สิ่งที่พึงประสงค์ให้บังเกิดขึ้น” (The preferred) และ “สิ่งที่ดีงาม หรือคุณความดี” (The good) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการกระทำใดการกระทำหนึ่ง คุณค่าจึงเป็นอุดมคติ (Ideals) ของสิ่งหรือ การกระทำนั้นๆ อันเป็นมติของคนส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับของคนส่วนมากแทบทุกคน ปรารถนา (วิทย์ วิศทเวทย์, 2532: 3-5) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า “คุณค่า” ไว้ใกล้เคียงกันดังที่พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546: 253) และสุวิทย์ รัตนปัญญา (2553: 44) ให้ความหมายของคุณค่าว่า หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์หรือมีมูลค่าสูงเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้นและทุกสิ่งย่อมมีคุณค่าในตัวเองแต่อาจมีคุณสมบัติที่ต่างกัน

พระจรัส ฤทธิธา และคณะ (2548: 9) กล่าวว่า คุณค่า หมายถึง สิ่งที่มีประโยชน์หรือมีมูลค่าสูง เป็นความดีงาม ความบริสุทธิ์ทางจิตใจ เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา คุณค่าเป็นอุดมคติ เป็นนามธรรม มนุษย์เท่านั้นที่จะเข้าใจและซาบซึ้งได้ คุณค่าจึงเป็นระบบความคิดความเชื่อของบุคคลที่ได้พิจารณาตัดสินและประเมินว่า สภาพ สิ่งของหรือประเพณี อื่นๆ มีประโยชน์แก่ตนและสังคมมากน้อยเพียงใดในการดำเนินชีวิต

พระมหาสมนึก จันทร์ทอง (2551: 29) ให้นิยามคำว่า คุณค่า หมายถึง ข้อดี ส่วนที่ดี และคุณประโยชน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรม สามารถประเมินออกมาให้รับรู้ได้

ปัญญา วรรณชาติ (2551: 14-15) ได้กล่าวถึง คุณค่า คือ คุณค่าของงานที่ประจักษ์แก่ผู้รับซึ่งประกอบด้วยคุณค่าทางสุนทรียะ คุณค่าทางวรรณศิลป์ คุณค่าต่อจิตใจและคุณค่าทางปัญญา ที่เป็นความงามหรือความประทับใจให้เกิดแก่ผู้รับสาร ซึ่งผู้สร้างต้องใช้ความรู้ลึก ความรู้ และวิธีการในการจัดการประกอบสถานการณ์อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้นั้นมีพลังกระทบถึง

อารมณ์ กระตุ้นให้ผู้รับสารขบคิดถึงสารหรือความหมายของชีวิตที่แฝงอยู่ในเนื้อหาจนเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตได้อย่างลึกซึ้งชัดเจนยิ่งขึ้นในแง่มุมที่หลากหลาย

จากความหมายของคุณค่าที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณค่าเป็นระบบความคิด ความเชื่อ เป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์มีมูลค่าสูงมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคคลที่ได้พิจารณาตัดสินและประเมินว่า สภาพ สิ่งของ หรือประเพณีนั้นๆ มีประโยชน์แก่ตนและสังคม

### 3.2 ประเภทของคุณค่า

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของคุณค่าไว้ ดังที่สุเมธ เมธาวิทยกุล (2534: 68-69), สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ (2539: 32-33) และราชบัณฑิตสถาน (2540: 104) ได้กล่าวว่า สิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการกระทำอันใดอันหนึ่งอาจมีคุณค่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างนี้ คือ

1. ค่าในตัว (Intrinsic Value) คือ คุณค่าที่มีอยู่แล้วในตัวของมันเองไม่ต้องอาศัยสิ่งอื่นมาประกอบให้มีความขึ้นมา อีกทั้งมิได้นำไปสู่สิ่งอื่นแล้วทำให้มีความขึ้นมา ค่าในตัวนี้เป็นค่าที่ไม่เปลี่ยนแปลงมีค่าอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความสุข ความดี ความสงบ หรือนักเรียนขยันเรียน เพราะเขาเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี การขยันเรียนมีจุดหมายในตัวเอง นักปรัชญาเรียกคุณค่าประเภทนี้ว่า คุณค่าที่แท้จริง

2. ค่านอกตัว (Extrinsic Value) คือ คุณค่าที่ไม่ได้มีอยู่ในตัวของมันเองต้องอาศัยสิ่งอื่นมาประกอบให้มีความขึ้นมา คุณค่าของมันอยู่ที่ผู้กระทำปรารถนาเป็นสิ่งที่นำไปสู่สิ่งอื่นที่มีความหมายมีความสำคัญขึ้นมา ลักษณะดังกล่าวเป็นรูปแบบมองเห็นได้ชัด เช่น เงินมีค่าเพราะนำซื้อหาสิ่งใดก็ได้ตามความปรารถนา ความรู้มีค่าเพราะเรียนแล้วสามารถหางานทำได้มีรายได้ตอบแทน ความตั้งใจหรือความขยันเป็นสิ่งที่มีความค่าเพราะต้องการทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ค่านอกตัวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาไม่มีความคงที่เพราะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ประกอบให้มีความขึ้นมา

3. ค่าทางสุนทรียภาพ เป็นการให้คุณค่าแก่สิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการตัดสินเชิงสุนทรียภาพ อันหมายถึงการตัดสินใจในขอบข่าย “3 ลักษณะคือ สวย (Beautiful) ดิิดตาดีใจ (Picturesque) และเลอเลิศ (Sublime)” (ราชบัณฑิตสถาน, 2540: 3)

คุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะมีด้านเดียวหรือหลายด้าน เช่น คุณค่าของวัตถุหรือสสารอาจแบ่งเป็นคุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสุนทรียภาพ คุณค่าของความคิด อาจแบ่งออกเป็นคุณค่าของเหตุผลและคุณค่าทางปัญญา แต่คุณค่าด้านความประพฤติ มีประการเดียว คือ คุณค่าทางจริยะนั้น

พระเทพเวที (ประยูร ญัตโต) (2537: 28-29) ยังกล่าวไว้ว่า ความต้องการทำให้เกิดคุณค่า ซึ่งแบ่งคุณค่าออกเป็น 2 อย่าง คือ 1) คุณค่าแท้ คือ คุณค่าที่สนองความต้องการคุณภาพ

ชีวิต 2) คุณค่าเทียม คือ คุณค่าเพื่อสนองความอยากเสพสิ่งปรนเปรอตนถ้าเราจะมีอะไรสักอย่างหนึ่ง

คุณค่าที่แท้จริงก็จะมีส่วนหนึ่ง แต่มักจะมีคุณค่าเทียมเกิดจากตัณหาและมานะ เพื่อให้ได้ความอโรย เพื่อให้ได้ความโก้เก๋ เพื่อแสดงความมีฐานะ ตลอดจนค่านิยมทางสังคมอะไรต่ออะไรเข้าพรั่งพรูทีเดียว

นอกจากนี้ สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ (2539: 4-5) ได้แบ่งทฤษฎีแห่งคุณค่า (Theory of Values) ออกเป็น 3 สาขา คือ

1. ตรรกศาสตร์ (Logics) เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักแห่งความจริง โดยมีหลักของความคิดและการใช้เหตุผลในการแสวงหาความจริง วิธีการตัดสินความจริง รูปแบบของการเสนอความคิด การตั้งสมมติฐาน การให้คำนิยาม การเปรียบเทียบ การจำแนก การตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงความจริงสาขานี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีแห่งความจริง” (Theory of Reality)

2. สุนทรียศาสตร์ (Aesthetics) เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักแห่งความงาม โดยมีหลักความคิดและการใช้เหตุผลในการแสวงหาความงาม วิธีการตัดสินความงาม รูปแบบของการเสนอความคิด การตั้งสมมติฐาน การให้คำนิยาม การเปรียบเทียบ การจำแนก การกระจาย และการตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของความงาม การแสดงออกถึงคุณลักษณะของความงาม ความสวยและความไพเราะ สาขานี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีแห่งความงาม” (Theory of Beauty)

3. จริยศาสตร์ (Ethics) เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักแห่งความดี โดยมีหลักการของความคิดและการใช้เหตุผลในการแสวงหาความดี ความถูกต้องและความยุติธรรม วิธีการตัดสินความดี รูปแบบของการเสนอความคิด การตั้งสมมติฐาน การให้คำนิยาม การเปรียบเทียบ การจำแนก การกระจาย และการตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของความดี การประเมินค่าโดยอาศัยเหตุผลมาเป็นมาตรการของการวัดคุณค่าเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติตัว และการกระทำต่างๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาออกมาแล้วจะมีลักษณะเป็น “ความดี-ความชั่ว” “ความถูกต้อง-ความผิด” “ความควร-ไม่ควร” “ความเหมาะสม-ความไม่เหมาะสม” สาขานี้เรียกว่า “ทฤษฎีแห่งจรรยา” (Theory of Morality)

จากประเภทของคุณค่าที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทของคุณค่ามีหลายประเด็นซึ่งการพิจารณาว่าประเด็นใดจะมีความเหมาะสมกับคุณค่าของสิ่งใดนั้นจำเป็นต้องใช้การพิจารณาเฉพาะกรณีไป และสามารถสรุปประเภทของคุณค่าได้เป็น 3 ประเภท คือ คุณค่าในตัว คุณค่านอกตัว และคุณค่าทางสุนทรียภาพ โดยส่วนต่างๆ มีความหมายดังนี้

คุณค่าในตัว (Intrinsic Value) เป็นคุณค่าที่มีอยู่แล้วในตัวของมันเอง ไม่ต้องอาศัย  
สิ่งอื่นมาประกอบให้มีความขึ้นมา

คุณค่านอกตัว (Extrinsic Value) เป็นคุณค่าที่ไม่ได้มีอยู่ในตัวของมันเองต้องอาศัย  
สิ่งอื่นมาประกอบให้มีความขึ้นมา

คุณค่าทางสุนทรียภาพ เป็นการให้คุณค่าแก่สิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการตัดสินเชิง  
สุนทรียภาพตามอารมณ์ความรู้สึกว่า สวยงาม น่าเกลียด

### 3.3 ความสำคัญของการวิเคราะห์คุณค่า

คำว่าคุณค่า เป็นคำประสมระหว่างคำว่า “คุณ” และ “ค่า” “คุณ” หมายถึง ความดีที่มี  
มีประจำอยู่ในสิ่งนั้นๆ และความดีเหล่านั้นจะต้องมีลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการที่พึงประสงค์  
น่าปรารถนา น่าพอใจ “ค่า” หมายถึง ประโยชน์ในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลใช้ได้ดีสมกับที่คิดมุ่ง

คุณค่า จึงหมายถึงคุณลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการที่น่าปรารถนา น่าพอใจในสิ่ง  
ใดสิ่งหนึ่งที่มีประโยชน์พร้อมที่จะใช้ได้ดีสมกับที่คิดมุ่งไว้ คำว่า คุณและค่าอาจจะไม่เป็นของคู่กัน  
เสมอไป หากนำคุณนั้นไปใช้ไม่เหมาะสม ผู้ใช้จะต้องเป็นผู้รู้จักใช้ ควรเป็นผู้รู้พร้อมด้วยสติปรีศ  
ธรรม 7 ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้จักบุคคล ย่อมรู้จักใช้คุณ  
ที่มีอยู่ให้เกิดค่าได้ กระบวนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทำให้เกิดคุณค่า สิ่งที่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่  
สามารถตอบสนองความปรารถนาได้ คุณค่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความปรารถนาของมนุษย์สมบูรณ์  
และช่วยเหลือในการสงวนรักษา รวมทั้งพัฒนาชีวิตนำบุคคลให้รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง มนุษย์  
เรียนรู้ที่จะประทับใจในสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและจะค่อยๆ เรียนรู้ ตี  
ค่าของสิ่งต่างๆ เลือกและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าจนเกิดเป็นทัศนคติส่วนบุคคลส่งผลต่อการ  
ตัดสินคุณค่าซึ่งมี 2 ลักษณะคือ (กฤษฎา ศรีธรรมมา, 2546: 32)

1. คุณค่าด้านเศรษฐกิจ หมอลำกลอนก่อให้เกิดรายได้ต่อผู้แสดงและครอบครัว  
กล่าวคือ จากเดิมที่เดิยวนั้นการแสดงหมอลำกลอนเป็นการแสดงในท้องถิ่นที่ไม่มีกำไรว่าจ้าง แต่เป็น  
ความเอื้ออาทรและความเสียสละของผู้แสดงในโอกาสสำคัญต่างๆ เพราะหมอลำกลอนพัฒนามา  
จากนักพูด นักเล่านิทานตามงานประเพณี ต่อมาจากการเล่านิทานได้ไต่ตนตรีคือแคนทำให้การเล่า  
เรื่องสนุกยิ่งขึ้น จึงเกิดการว่าจ้าง จึงมีการรวมกลุ่มของหมอลำกลอนเป็นชมรมเป็นสมาคมขึ้น  
ก่อให้เกิดรายได้จากการว่าจ้าง ซึ่งรายได้จากการว่าจ้างช่วยยกฐานะทางเศรษฐกิจของผู้แสดง  
หมอลำกลอนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของหมอลำกลอนและครอบครัวให้มั่นคงและดียิ่งขึ้น

2. คุณค่าด้านสังคม หมอลำกลอนสร้างคุณค่าระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม  
เกิดขึ้นทั้งภายในครอบครัว ภายในชุมชน และภายนอกชุมชน ซึ่งสามารถแยกได้ เป็น 4 ด้าน ได้แก่  
หมอลำกลอนมีส่วนในการอบรมสั่งสอนเยาวชนและคนในสังคม หมอลำกลอนมีส่วนในการ

ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคม หมอลำกลอนมีส่วนในการสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคน พัฒนาชาติ หมอลำกลอนมีส่วนในการส่งเสริมความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3. คุณค่าด้านวัฒนธรรมประเพณี หมอลำกลอนมีส่วนส่งเสริมคุณค่าทางด้าน วัฒนธรรมและสะท้อนความเป็นชาติ สะท้อนอัตลักษณ์ด้านวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของหมอลำกลอน แต่ละพื้นที่ และมีส่วนในการดำรงรักษาเอกลักษณ์ของชาติ กล่าวคือชาวไทยอีสานและชาวลาว มีการชมหมอลำกลอนในเทศกาลและโอกาสสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา งานลอยกระทง และงานเทศกาลตามฮีตสิบสอง ซึ่งผู้แสดงหมอลำกลอนเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองได้รับ ใช้สังคมในด้านวัฒนธรรม และรู้สึกว่าเป็นวันที่แสดงแต่ละครั้งนั้นเป็นวันที่สำคัญบอกถึงความสามัคคี และความเป็นหมู่คณะมากขึ้น

4. คุณค่าด้านสุขภาพ หมอลำกลอนมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้แสดงและคนในสังคม กล่าวคือสุขภาพของหมอลำกลอนก่อนและหลังการแสดงหมอลำกลอนต่างกัน การฟังหมอลำกลอนมีส่วนทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ฟังดีขึ้น หมอลำกลอนยังสามารถนำมาเป็นสื่อประกอบการส่งเสริมสุขภาพของผู้แสดงและคนในสังคม

ดังนั้น การวิเคราะห์คุณค่าของหมอลำกลอนจึงผูกติดอยู่กับเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านวัฒนธรรมประเพณีและด้านสุขภาพ ซึ่งคุณค่าที่ปรากฏจะก่อให้เกิดประโยชน์ในระดับต่างๆ กันคือ คุณค่าที่เกิดกับผู้แสดง กับครอบครัว ต่อชุมชนและสังคม

กิตติมา ปรีชาดิถก (2520: 31-33) ได้กล่าวไว้ว่า คุณค่าเกิดจากกระบวนการในการดำรงชีวิต สิ่งที่ตอบสนองความปรารถนาได้ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า คุณค่าจึงเป็นสิ่งช่วยเหลือทำให้ความปรารถนาของมนุษย์เต็มบริบูรณ์และยังช่วยเหลือในการสงวนรักษา และพัฒนาชีวิตและนำบุคคลให้เข้าถึงและรู้จักตนเอง แต่คนเราเรียนรู้ที่จะประทับใจในสิ่งต่างๆ เมื่อเราอยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีนั้นๆ แต่ละคนก็เลือกหรือรวมแนวความคิดทางด้านคุณค่าจนเกิดเป็นทัศนคติส่วนบุคคลขึ้นมาและส่งผลต่อการตัดสินใจคุณค่า มีอยู่ 2 ลักษณะ

1. แบบที่เป็นอัตนัย คือ เอาตัวเองเป็นเครื่องตัดสินใจ โดยใช้เหตุผลเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ไม่ใช่การตัดสินใจตามอำเภอใจ ซึ่งโดยปกติการตัดสินใจจะมีสาเหตุมาจากสิ่งภายนอก เช่น สาเหตุมาจากความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ในสังคม จากเหตุการณ์ในอดีต จากธรรมชาติ ภายนอกและจากโครงสร้างของมนุษย์ เช่น รสนิยมในรสอาหาร จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. แบบที่เป็นปรนัย คือ การพิจารณาคุณค่าตามความเป็นจริงของสิ่งนั้นๆ โดยอาศัยความรู้สึกนอกตัวไม่ใช่ตามความพอใจของคนใดคนหนึ่ง ได้แก่ ความฉลาด ความสวยงาม

ความถูกต้อง ความสมบูรณ์เป็นความเข้าใจที่เป็นนามธรรม มีความลึกซึ้งและเป็นความจริงในตัวเอง

การตัดสินใจคุณค่าแบบอัตนัยและการพิจารณาคูณค่าตามความเป็นจริงของสิ่งนั้นๆ ล้วนเกิดจากกระบวนการในการดำรงชีวิตที่ผูกติดหรือสัมพันธ์กับความเชื่อหรือขนบธรรมเนียมประเพณีกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม ในฐานะที่เราเป็นสมาชิกคนใดคนหนึ่ง เพราะฉะนั้น การพิจารณาคูณค่าของสิ่งต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาหรือวิเคราะห์ทั้งระบบ หรือที่เรียกว่า ระบบคุณค่า (Value System)

ความเชื่อในกฎเกณฑ์ประเพณี เป็นระเบียบทางสังคมของชุมชนดั้งเดิม ความเชื่อนี้เป็นรากฐานระบบคุณค่าต่างๆ เช่น ความกตัญญูรู้คุณต่อพ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ความเมตตาเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในธรรมชาติรอบตัวในสากลในจักรวาล ความเชื่อเรื่องผีหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในธรรมชาติ เป็นที่มาของการดำเนินชีวิตทั้งของส่วนบุคคลและของชุมชน โดยรวมการเคารพในผีปู่ย่า ซึ่งเป็นผีประจำหมู่บ้าน ทำให้ชาวบ้านมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นลูกหลานของปู่ตาเดียวกัน การรักษาป่าที่มีบ้านเล็กๆ สำหรับผีปลูกอยู่ติดหมู่บ้าน ผีป่า ทำให้คนตัดไม้ด้วยความเคารพ ขออนุญาตตัดไม้แก่และปลูกทดแทน ไม้ทิ้งสิ่งสกปรกลงแม่น้ำด้วยความเคารพในแม่น้ำคงคา กินข้าวด้วยความเคารพแม่โพสพ คนโบราณกินข้าวเสร็จจะไหว้ข้าวหรือสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน คนจะเดินทางไกล หรือกลับจากการเดินทาง สมาชิกใหม่ในชุมชนคนป่วยหรือฟื้นไข้คนเหล่านี้จะได้รับพิธีสู่ขวัญเพื่อให้เป็นสิริมงคล มีความอยู่เย็นเป็นสุข นอกจากนี้ยังมีพิธีสืบชะตาชีวิตของบุคคลหรือชุมชน

ระบบคุณค่า จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นระบบที่คอยกำกับกิจกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมของระบบอื่น โดยมี “คน” และ “การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน” เป็นเป้าหมายสำคัญ ระบบคุณค่าจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับคน” (สังคมหรือชุมชน) ความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับธรรมชาติ” (การผลิต การจัดสรรทรัพยากรและการเลือกใช้เทคโนโลยี ตลอดจนความเชื่อต่างๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้) และความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคุณธรรม” (กายกับจิต) ระบบคุณค่าจึงปรากฏอยู่ในกฎระเบียบต่างๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชุมชน

สถิต วงศ์สวรรค์ (2543: 133-135) กล่าวว่า การตัดสินใจคุณค่าเป็นการประเมินค่าของวัตถุ แต่การตัดสินใจที่แท้จริงเป็นการตัดสินใจเชิงอธิบายธรรมชาติของวัตถุหรือข้อเท็จจริงไม่ได้ ประเมินค่า เพียงแต่อธิบายสถานการณ์ในสิ่งแวดล้อม การตัดสินใจคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์เป็นการประเมินค่าวัตถุว่างามหรือน่าเกลียด การตัดสินใจคุณค่าทางจริยศาสตร์เป็นการประเมินค่าของการกระทำดีหรือชั่ว ถูกหรือผิด การตัดสินใจทางตรรกวิทยาเป็นการประเมินค่าการพิจารณาเทียบเคียง และการหาเหตุผลว่าสมเหตุสมผลหรือไม่ การตัดสินใจคุณค่าจึงเป็นการประเมินค่าวัตถุหรือการ

กระทำโดยเทียบเคียงปทัสถาน (Norm) อุดมคติ มาตรฐาน 1. การตัดสินคุณค่าเชิงจิตวิสัย ถือว่าการตัดสินคุณค่าขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความสนใจของบุคคลคุณค่าขึ้นอยู่กับคิดว่า ชอบหรือไม่ชอบ นักปรัชญาที่ถือว่าบุคคลสนใจในสิ่งใดสิ่งนั้นมีคุณค่าบุคคลไม่สนใจสิ่งใด สิ่งนั้นไม่มีคุณค่า ลักษณะอันนี้ คือ การตัดสินใจ (ตัดสินคุณค่า) ตามความสนใจ

3. การตัดสินคุณค่าวัตถุวิสัย ถือว่า คุณค่ามีอยู่ในวัตถุและการกระทำ
4. การตัดสินคุณค่าเชิงจิตวิสัยและวัตถุวิสัย ถือว่า คุณค่ามีอยู่ในวัตถุและการกระทำกับจิตที่ประเมินค่าทั้ง 2 ประการรวมกัน
5. การตัดสินคุณค่าที่ถืออรรถประโยชน์เป็นหลัก โดยถือว่าอรรถประโยชน์อยู่ที่
  - 5.1. การกระทำที่นำผลดีมาให้
  - 5.2. วัตถุที่ตอบสนองความต้องการอย่างลึกซึ้ง
  - 5.3. ศิลปะที่ตอบสนองความสนใจอย่างถาวร
  - 5.4. การประเมินค่าอย่างถูกต้อง

จากความสำคัญของการวิเคราะห์คุณค่าที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณค่าเกิดจากกระบวนการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ ช่วยในการสงวนรักษาพัฒนาชีวิตนำไปบุคคลรู้จักตนเองและพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะประทับใจและดีค่าสิ่งต่างๆ ได้แตกต่างกัน ตามขนบธรรมเนียมประเพณี โดยจะเลือกหรือรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าจนเกิดเป็นทัศนคติส่วนบุคคลขึ้นมาและส่งผลต่อการตัดสินคุณค่า ซึ่งการตัดสินคุณค่าเป็นการประเมินค่าของวัตถุหรือการกระทำ พอจะสรุปได้ เป็น 3 รูปแบบ คือ การตัดสินคุณค่าเชิงจิตวิสัย การตัดสินคุณค่าเชิงวัตถุวิสัย และการตัดสินคุณค่าทั้งเชิงจิตวิสัยและวัตถุ

#### ความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่ากับภูมิปัญญาไทย

ระบบคุณค่ามีความสัมพันธ์กับภูมิปัญญาไทยอย่างแนบแน่น เพราะภูมิปัญญาไทยเป็นประสบการณ์สั่งสมจากการที่มนุษย์ในวัฒนธรรมหนึ่งเคยๆ สัมผัสกับธรรมชาติ สัมผัสกันในหมู่มนุษย์เอง และสัมผัสกับสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เมื่อมีประสบการณ์กับสิ่งเหล่านี้แล้วเพื่อความอยู่รอด เพื่อความสวัสดิ เพื่อความมั่นคง และเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมและชาติพันธุ์นั้นๆ จึงเกิดปัญญาขึ้น (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2540: 1)

ดังนั้น จากความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่าและภูมิปัญญาไทย สรุปเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบคุณค่ากับภูมิปัญญาไทย

ระบบคุณค่า	ภูมิปัญญาไทย
จัดความสัมพันธ์:	เกิดจาก:
1. คนกับคน	1. คนสัมพันธ์กับคน
2. คนกับธรรมชาติ	2. คนสัมพันธ์กับธรรมชาติ
3. คนกับคุณธรรม	3. คนสัมพันธ์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ

ที่มา: เอกวิทย์ ฌ ถलग, ภูมิปัญญาชาวบ้านสู่ภูมิภาค: วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540), 13.

จากตารางที่ 2 พบว่าระบบคุณค่าที่จัดความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับธรรมชาติ” ธรรมชาติในที่นี้ หมายถึงสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งมีทั้งสิ่งที่เป็นธรรมชาติและสิ่งเหนือธรรมชาติ ซึ่งภูมิปัญญาไทยได้แบ่งออกให้เห็นชัดเจน คือ แยกเป็นธรรมชาติจริง ๆ และสิ่งที่เหนือธรรมชาติ ความเชื่อต่างๆ ระบบคุณค่าจัดความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับคุณธรรม” ซึ่งภูมิปัญญาไทยทั้ง 3 รูปแบบนั้น คุณธรรมได้เข้าไปแทรกอยู่แต่ละรูปแบบอยู่แล้ว เช่น คนสัมพันธ์กับคนก็ต้องมีคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และเกิดความสัมพันธ์กับคนด้วยกัน จึงเกิดมีปัญญา ถ้าคนไม่มีคุณธรรม ก็จะมีสิ่งตรงกันข้าม คือ จะมีพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่มีใครอยากคบหาสมาคมด้วย กิจกรรมที่ทำร่วมกับคนอื่นล้มเหลว ไม่ก่อให้เกิดปัญญาได้ เช่นเดียวกับที่ คนสัมพันธ์กับธรรมชาติ คนสัมพันธ์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ ก็ต้องมีคุณธรรมเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพียงแต่ระบบคุณค่าได้แยกให้เห็นชัดเจนกว่า เพราะระบบคุณค่าเป็นระบบที่ต้องคอยกำกับกิจกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมของระบบอื่น ๆ

ดังนั้น การพิจารณาด้าน “คุณค่า” ที่แฝงอยู่ในทุกตัวคนและแม้แต่ในระบบต่างๆ ภายนอกตัวคน ต้องมองส่วนทั้งหมด หรือที่เรียกว่า “มองแบบองค์รวม” ก็คือ ในกิจการใดๆ ก็ตาม ไม่พิจารณาเฉพาะคุณค่าด้านใดด้านหนึ่งของชีวิต แต่พิจารณาให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคุณค่าด้านนั้นกับคุณค่าด้านอื่นๆ เช่น ยกตัวอย่างเปรียบเทียบเรื่องของระบบหรือแบบแผนการรักษาโรคตามโรงพยาบาลแพทย์สมัยใหม่ที่ไม่เข้าใจว่า ชีวิตเป็นองค์รวมของร่างกายกับระบบคุณค่าต่างๆ ก็จะมีอาการของผู้ป่วย (โดยเฉพาะผู้ป่วยที่เป็นชาวบ้าน) สองสามคำใช้เวลาตรวจอีกเล็กน้อย แล้วเขียนขลุ่ยขลุ่ย ผู้ป่วยก็มองไม่ออกกว่าที่หมอเขียนเกี่ยวกับตัวเขานั้นมันอะไร แพทย์จึงมุ่งแต่รักษาโรคลืมเรื่องการรักษาคน ซึ่งมีด้านที่เป็นคุณค่าอยู่ด้วย ลืมคิดไปว่ารักษาโรคต้องทำไปพร้อมกับการ

รักษาคน อีกทั้งมียังโรคจำนวนมากที่ร่างกายเรารักษาตัวเองไปได้อยู่แล้วเพียงแต่อย่าเสียวัวญ เสียกำลังใจ ซึ่งทำให้ร่างกายเราอ่อนแอลงอีก

จึงกล่าวได้ว่า คุณค่าเกิดจากกระบวนการในการดำรงชีวิตเป็นระบบความคิด ความเชื่อ เป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ มีมูลค่าสูงสามารถตอบสนองความปรารถนาของมนุษย์ได้ คุณค่าเป็นนามธรรม มนุษย์เท่านั้นที่จะเข้าใจและซาบซึ้งได้ มนุษย์จึงได้พยายามสร้างคุณค่าสิ่งต่างๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยในการสงวนรักษาพัฒนาชีวิตให้บุคคลรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง เรียนรู้ที่จะประทับใจ และตีค่าของสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไปตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าของแต่ละคนและส่งผลต่อการตัดสินใจคุณค่าในสิ่งต่างๆ การตัดสินใจคุณค่าควรเป็นทั้งเชิงจิตวิสัยและเชิงวัตถุวิสัย โดยจะถือว่าเป็นอย่างไรอย่างหนึ่งล้วนๆ เพียงอย่างเดียวไม่เป็นการถูกต้องนัก (วิชัย นนทการ, 2552: 15) แม้กระทั่งการพิจารณาด้าน “คุณค่า” ที่แฝงอยู่ในทุกคน และในระบบต่างๆ ภายนอกตัวคน ต้องมองส่วนทั้งหมด หรือที่เรียกว่า “มองแบบองค์รวม” ก็คือ ในกิจการใดๆ ก็ตาม ไม่พิจารณาเฉพาะคุณค่าด้านใดด้านหนึ่งของชีวิต แต่พิจารณาให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคุณค่าด้านนั้นกับคุณค่าด้านอื่นๆ ให้ครอบคลุม ระบบคุณค่า จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นระบบที่คอยกำกับกิจกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมของระบบอื่น โดยมี “คน” และ “การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน” เป็นเป้าหมายสำคัญ จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับคน” ความสัมพันธ์ระหว่าง “คนกับธรรมชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคุณธรรม ระบบคุณค่าจึงปรากฏอยู่ในกฎระเบียบต่างๆ และกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชุมชน

ดังนั้นการมองการมองผู้สูงอายุก็เช่นเดียวกันไม่ควรมองแต่ผู้สูงอายุเพียงอย่างเดียวเป็นเท่านั้น แต่ควรมองและวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณค่าและภูมิปัญญาไทยเพื่อให้เห็นคุณค่าที่เป็นองค์รวมในทุกๆ ด้าน รวมทั้งในชุมชนไทยถ้ามีการนำระบบคุณค่าเข้ามาวิเคราะห์แบบองค์รวมโดยใช้หลักความสัมพันธ์ระหว่างคน ธรรมชาติและคุณธรรม เป็นการพัฒนาที่ไม่เน้นด้านวัตถุมากเกินไปจนละเลยภูมิปัญญาวัฒนธรรมซึ่งเป็นคุณค่าที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของชุมชน ควรพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนทั้งสองด้านโดยอยู่บนพื้นฐานของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ ไม่ทำลายซึ่งกันและกันจะทำให้ชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการเกื้อกูลเอื้ออาทรซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนเกิดความยั่งยืนต่อไป ซึ่งในการพิจารณาคุณค่าของชมรมผู้สูงอายุ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านการพัฒนาบุคคล ได้แก่ 1) ทักษะความรู้ สติปัญญา ความคิด การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา อารมณ์และร่างกาย เป็นต้น 2) ด้านการพัฒนาสังคม ได้แก่ บทบาทของชมรมผู้สูงอายุในด้านครอบครัว ด้านการศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านศิลปกรรมและด้านเศรษฐกิจ และงานวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### 4. แนวคิดพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจ

หน่วยงาน หรือองค์กร เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงานประกอบอาชีพ สร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการสู่สังคม ในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอกเพื่อขายสินค้าหรือให้บริการ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อการแข่งขันและให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรที่ปรับตัวช้าหรือเกิดปัญหาขึ้นภายในก็จะเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพและเสียโอกาสไปในที่สุด ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีความสำคัญที่สุด คือ ปัญหาจากผูปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้เบื่อหน่าย สิ้นหวังในการทำงาน และเอาใจออกห่างองค์กร ดังเหล่านี้มีสาเหตุมาจากการที่ไม่ได้รับการสนองตอบจากองค์กรในการทำงานและการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น องค์กรขาดความมั่นคง การทำงานขาดความก้าวหน้า ไม่เห็นความสำเร็จในงานที่ทำ เงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี สถานที่ทำงานเสี่ยงอันตราย เป็นต้น

สาเหตุของปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมการบริหารจัดการแบบเก่าที่มีผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่าง คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทุกอย่างโดยไม่ได้เกิดจากความต้องการของผูปฏิบัติงาน มีการออกคำสั่งโดยไม่ฟังเสียงประชาคม ปรับเปลี่ยน โครงสร้างหรือกระบวนการทำงานโดยไม่ได้ใช้ประสบการณ์ของผูปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์โดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นทำได้หรือไม่ และควบคุมตารางการทำงานทั้งหมดในองค์กร

แนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรที่มีปัญหาดังกล่าว มีการนำเสนอหลายรูปแบบเช่น การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Organization Development and Participation: OD) ซึ่งรูปแบบของ OD เป็นการจัดระบบส่งข้อมูลในการทำงานย้อนกลับ (Feedback) ให้ผูปฏิบัติงานได้รับรู้ เรียนรู้ ปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการแทรกแซงอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าถึงความต้องการที่แท้จริงของการปฏิบัติงาน และหาช่องทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึง การสร้างทีมงาน (Team Building) การเชื่อมโยง การประสานระหว่างทีม (Team Linking) และที่สำคัญที่สุด คือ การกระจายอำนาจส่วนกลาง โดยเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) องค์กรร่วมกัน (Benvenists, 1983: 112)

นอกจากนี้ กระแสโลกปัจจุบัน องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือราชการก็ตาม ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความคล่องตัวมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรราชการซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ถูกลมองว่าล้าสมัย ปรับเปลี่ยนได้ยาก เพราะมีโครงสร้างที่ใหญ่โตเทอะทะจึงเป็นองค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยปรับ โครงสร้างการบริหาร ลดขั้นตอนการทำงาน ลด

ขนาดองค์กร และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน แนวคิดนี้เรียกว่า Re-Engineering (รุ่ง แก้ว, 2538:35)

แนวคิดแบบ OD และ Re-Engineering เป็นแนวความคิดการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่กำลังได้รับความสนใจเช่นกัน

#### ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวความคิดในฐานะกลยุทธ์ในการพัฒนา มีผู้ให้ความหมาย หรือนิยามของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้หลายความหมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การนำแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในวงการหรือสาขาวิชาใด ดังนี้

สารานุกรมนิยามศัพท์ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedia Unabridged Dictionary, 1994: 468) ได้ให้ความหมายของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้ 2 นัย ดังนี้

นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจ หรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ต้องการ ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การทำให้ความสามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่น ได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

แคนเตอร์ (Kanter, 1977: 87) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมองที่ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกถึงการมีอำนาจ โดยที่บุคคลจะต้องเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และสามารถที่จะเข้าไปร่วมทำงานได้ แคนเตอร์ ได้อธิบายต่อไปอีกว่า อำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ ได้แก่ การใช้คน รัฐบาล เกี่ยวกับกิจกรรมงานอาชีพ การติดต่อระหว่างกัน มีการทำงาน การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ การประชุมการพบปะสังสรรค์ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน

มาร์รอฟ (Maeroff, 1988: 56-60) ได้สรุปว่า เนื่องจากความรู้สึกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครุจึงต้องมีสถานภาพ มีความรู้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากที่กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความสำคัญของงาน การประสบความสำเร็จ อำนาจ และความต้องการทางสังคม

โรเจอร์ อีวาน และ ปีเตอร์รัสเซลล์ (Roger Evans and Peter Russell, 1989; อ้างถึงใน เจษณี สุขจิรัตติกาล, 2546: 232) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ความรู้สึกถึงความเป็นอิสระที่เราารู้สึกอยู่ข้างใน และมีเสรีภาพที่จะเป็นอย่างที่เราเป็นอยู่จริงๆ รวมทั้งดึงเอาขุมปัญญาของเราออกมาและแสดงออกถึงความจริงของเราเอง เมื่อเรารู้สึกมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง สัมผัสกับความรู้สึกของตนเองได้ มีความรับผิดชอบ มีสิทธิอำนาจของตนเอง มีคุณค่าและมีอิสระที่จะเลือก

สก๊อต และจอฟี (Scott and Jaffe, 1991: 4) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นวิถีทางที่บุคคลในองค์การทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบในงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ทีมงานร่วมกันปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จระดับผลผลิต หรือคุณภาพการบริการ

กิบสัน (Gibson, 1991: 353-361) สรุปแนวความคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นกระบวนการทางสังคมของการแสดงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริมการพัฒนาการเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง และความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในงาน รู้สึกตนเองมีอำนาจ สามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือชีวิตของตนเองได้

ฮอดเกตท์ (Hodgett, 1993: 198) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นหัวใจการบริหารงานแบบประชาธิปไตยที่ให้บุคคลมีส่วนร่วม ยกเลิกระบบควบคุม ให้อิสระในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายที่มีผลโดยตรงสำหรับบุคลากรในองค์การ

คลัตเตอร์บัค และเคอร์นาฮาน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994; อ้างถึงใน นิพนธ์ เสือก้อน, 2547: 5) ได้อธิบายว่า การเพิ่มพลังอำนาจนั้น เป็นเรื่องของทีมงานหรือบุคคลที่แสดง ความรับผิดชอบในการปรับปรุงและพัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยความคิดและการดำเนินการที่สร้างสรรค์ ภายใต้อิทธิพลของความยินยอมของบุคคลในทุกระดับ

ซาร์เลห์, ซีอาด และลามา (Saleh, Ziad and Lama, 2008) กล่าวถึงพลังอำนาจในมุมมอง ลัทธิสตรีนิยมไว้ดังนี้ Power over คือ พลังที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบครอบงำ และกดขี่ ส่งเสริม ความรุนแรงเพื่อรักษาอำนาจ Power to คือ อำนาจตัดสินใจ แก้ปัญหา Power with คือการที่กลุ่มคน รวมตัวกันเพื่อจุดประสงค์บางอย่าง Power with คือ อำนาจภายใน อันได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตระหนักในตัวเอง และความกล้าแสดงออก

บริดจิง (Breeding, 2008) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน

การเสริมสร้างอำนาจจะช่วยให้นักศึกษามีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กันของบุคลากรจะช่วยทำให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

อัลมาเซบ และจูเลีย (Almaseb a Julia, 2007) ได้กล่าวว่าการเสริมพลังอำนาจคือกลยุทธ์ในการให้พลังอำนาจกับบุคคลที่เป็นพวกเขาชอบ เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวยุติหรือชุมชน ในการเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนด้านการเมือง รวมทั้งเพิ่มพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ของเขาให้ดีขึ้น

อัลสอป, เบอ์เทลเซน และฮอลแลนด์ (Alsop, Bertelsen, and Holland, 2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มความสามารถของบุคคล หรือองค์การให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการของหน่วยงาน

กรีสเลย์ และคณะ (Greasley et al., 2005) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึงการควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity) แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์การ และการจัดการ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

หลิน (Lin, 2002) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นภายในองค์การ โดยผ่านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้นคุณลักษณะเช่น อายุ เพศ อายุการทำงานและพื้นฐานทางการศึกษา จึงมีผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนี้ธรรมชาติและบริบทขององค์การยังมีผลต่อการรับรู้การสร้างพลังอำนาจของบุคลากรอีกด้วย

คอนราด และ แลชลีย์ (Conrad and Lashley, 2001) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นความเกี่ยวข้องกันของผู้มีอำนาจ กับผู้อ่อนอำนาจ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้นักศึกษาผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย พันธกิจของการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับได้ การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารที่ดีก็จะช่วยทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ซีกัลป์ และ การ์ดเนอร์ (Siegal and Gardner, 2000) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วยหลายมิติ และมีความเกี่ยวข้องกับบริบทการทำงาน บุคลากรที่มีพลังอำนาจต้องมีความตระหนักในความสามารถของตน (Sense of Competence) รู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความหมาย (Meaningfulness) องค์การมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างตระหนักในความสามารถโดยให้งานที่เหมาะสมกับบุคคล มีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณค่าต่อความร่วมมือ และความสำเร็จแบบองค์รวม (Colective success) จะช่วยให้

ลูกจ้างแต่ละคนรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า นอกจากนั้นในด้านของการสื่อสาร การให้คำแนะนำที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกในคุณค่าของตนเอง และลดช่องว่างระหว่างชนชั้น จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังอำนาจ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ กล่าวคือในเชิงกระบวนการ ในระดับบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะ การตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในระดับองค์การเป็นการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบเปิด และการยอมรับความหลากหลาย ในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมพลังอำนาจ (empowered) นั้นในระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุม ความตระหนักและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์การมีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน ในระดับชุมชนการมีทักษะของการอาศัยอยู่ร่วมกัน

คลาโควิช (Klakovich, 1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่อบทบาททั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมีข้อตกลงในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งระดับบุคคล และองค์การ

คลัทเตอร์บัคและเคอร์นากาน (Clutterbuck and Kermahan, 1995) อธิบายถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นการถ่วงโอนจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกท้าทายในงาน ความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน

คินเลอว์ (Kinlaw, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อองค์การโดยรวม

จาร์วรรณ ศิลปะรัตน์ (2548) กล่าวถึง ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และเพิ่มพลังอำนาจภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุน ในสิ่งที่เป็นเหตุที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักในคุณค่าแห่งตน การแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

อดิพร ทองหล่อ (2546) อธิบายเกี่ยวกับความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการ ระหว่างบุคคลที่มีการจัดเตรียมเครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการตัดสินใจและการจัดการกับภาวะแวดล้อมต่างๆ ด้วยตนเอง ด้วยความเป็นอิสระ มีความรู้สึกมั่นคง และตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถควบคุมความเป็นอยู่และวิถีชีวิตตนเองได้

เมืองทอง เขมมณี (2547: 1) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจ การให้ความสามารถ การทำให้สามารถ การอนุญาต หรือการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ

เสนาะ ดิยาวี (2544: 153) กล่าวว่า การให้คนมีอำนาจ (Empowerment) คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานและตัดสินใจได้เองในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ การให้คนมีอำนาจมีความสัมพันธ์กับการมอบหมายงาน คือ ผู้บริหารที่มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือการให้คนปฏิบัติงานมีอำนาจในการทำงานได้อย่างมีอิสระ

วิทยากร เชียงกุล (2539: 26) ได้สรุปเกี่ยวกับการเพิ่มพลังอำนาจว่า หมายถึง การมีจินตภาพที่จะให้พนักงานระดับล่างมีอำนาจในการตัดสินใจ และใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานได้มากขึ้น และสุวัจชัย เอมไพบูลย์ (2541: 63) ได้สรุปว่า ผู้นำจะต้องทำให้คนของเขา มีพลังในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้อำนาจที่แท้จริง รวมถึงการปล่อยให้พวกเขาได้ตัดสินใจด้วยว่าจะทำอย่างไร ซึ่งการให้อำนาจที่แท้จริงนั้นมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้คนได้คิดถึงตนเองเพื่อจัดการปัญหาด้วยวิธีต่างๆ เพื่อที่จะรู้จักใช้ความสามารถและทักษะของตนเอง และเพื่อที่จะสร้างความรู้สึกลึกๆ ให้กับตนเองและการทำงาน นั่นคือ การร่วมตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ และทำให้พวกเขาได้มีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายได้

นอกจากนี้ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 12) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การเพิ่มอำนาจให้กลุ่มเป้าหมายกระทำการแทน ทั้งนี้เพราะผู้สร้างภาพไม่สามารถกระทำการทุกอย่างเพื่อเผยแพร่และสื่อสารได้ จึงต้องเพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นกระทำการแทนตนเป็นการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติกันเอง

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการตัดสินใจ รวมไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคล หรือกลุ่มทีมงาน ให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนหลายระดับซึ่งต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ระดับ



## 1. ระดับองค์กร

องค์กร ถ้าแบ่งตามระบบการบริหารจะมี 2 ลักษณะ คือ แบบปิรามิด (Pyramid) และแบบวงจร (Circle) (Scout and Jaffe, 1991: 43-65; อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลยธร, 2544: 21) ดังภาพประกอบ 1



แผนภูมิ 1 แสดงระบบการบริหารงานในองค์กร

การบริหารงานแบบปิรามิดนั้น มีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และการกระจายอำนาจจากบนลงล่าง ทุกคนต่างทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรปรับเปลี่ยนได้ช้า มีความยืดหยุ่นน้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์กรที่มีลักษณะดังกล่าวคือ องค์กรราชการ ส่วนการบริหารงานแบบวงจรมีลักษณะตรงกันข้าม เป้าหมายที่สำคัญขององค์กรอยู่ที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคือกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรของภาคเอกชน

ปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารองค์กรจากแบบปิรามิด ไปเป็นแบบวงจร ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกของการบริหารที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่องค์กร นอกจากนี้แล้วการปรับโครงสร้างหรือการดำเนินการทุกอย่างขององค์กรต้องมีจุดเน้นที่จะมุ่ง ไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ นั่นคือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังในความสำเร็จในงานที่ทำ ได้ทำงานตามความต้องการไม่ใช่จากการบีบบังคับหรือเพราะผลตอบแทน แต่ทำงานด้วยความเต็มใจและต้องการความสำเร็จ เพราะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความเชื่อว่า คนทุกคนต้องการความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และองค์กรคือผู้ที่หยาบยื่น โอกาสนั้นให้แก่ผู้ร่วมงาน

## 2. ระดับบุคคล

ในระยะแรกของการเกิดองค์กรการทำงานขึ้นในโลก องค์กรต้องการเพียงกำลังแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำ แต่ในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น องค์กรไม่ได้ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่

สามารถทำงานให้เสร็จตามคำสั่งเท่านั้น แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรับผิดชอบงาน ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร ไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น

### 3. ระดับทีมงาน

ทีมในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทีมงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะพบว่า ทุกคนในทีมงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอีกด้วย

วิชย พูลวรลักษณ์ (2547: 1) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ควรมีแนวทางการบริหารอย่างมีสติปัญญาและมีความคิดเป็นของตนเอง โดยประการแรกจะเน้นถึงการเสริมพลังภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานให้รู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยขององค์กร และการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในสิ่งที่เขาทำ หรือมีความภูมิใจในสิ่งที่เขาทำ ทั้งสองส่วนถือเป็นการเสริมแรงให้กับทีมงานและเป็นการให้กำลังใจซึ่งกันและกันได้ ประการที่สองประกอบด้วยหลักสำคัญ คือ การให้อำนาจและการเสริมพลัง การให้อำนาจนอกจากจะสร้างเป้าหมายและพลังให้กับทีมงานแล้วยังทำให้เขามีความเป็นตัวของตัวเองด้วย

ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารต้องพยายามมุ่งเน้นส่วนนี้ให้มากที่สุด คือ การเสริมพลังและการให้อำนาจ ซึ่งสองส่วนนี้จะเป็หัวใจสำคัญที่จะทำให้งานราบรื่นและมั่นคง

โรเจอร์ อีวาน และ ปีเตอร์ รัสเซลล์ (Roger Evans and Peter Russell, 1989; อ้างถึงใน เจริญ สุขจิรัตติกาล, 2546: 232-238) ได้เสนอแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะช่วยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. จงยกย่องในเกียรติภูมิและการยึดถือความซื่อตรงคงมั่นของคนทุกคน ระวังอย่าตัดสินคนอื่น ๆ เพียงเพราะพวกเขาคิดริเริ่มหรือประพฤติในวิธีแตกต่างจากคุณ ปล่อยให้พวกเขามีเสรีภาพที่จะเป็นในแบบฉบับของตัวเอง ซึ่งไม่ได้หมายความว่า คุณต้องยอมรับในทัศนคติหรือการกระทำของพวกเขาว่าถูกต้อง จงใช้การแยกแยะอย่างเต็มที่ แต่อย่าตัดสินค่าความเป็นมนุษย์ของพวกเขา และไม่มีใครมีสิทธิที่จะทำเช่นนั้น

2. ปลุกเร้าให้คนอื่น ๆ แสดงความรู้สึก และสื่อสารถึงความจริงของพวกเขาออกมา และรับฟังในสิ่งที่พวกเขาแสดงออก จำไว้ว่าเราทุกคนต้องการให้มีคนมารับฟังเรา

3. หาเวลาคุยกับผู้คน จงทำแบบนี้ตามวิธีของคุณเอง ในวิถีทางที่พวกเขาจะเข้าใจได้ การที่บุคคลจะมีพลังอำนาจในตนเองได้นั้นจะต้องใช้วิธีการที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

3.1. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) เพื่อให้บุคคลได้มีความรอบรู้ และรับรู้สิ่งเปลี่ยนแปลงรอบข้างที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3.2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการเปิดโอกาส (Opportunity) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น รับฟังความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพงาน เป็นต้น

3.3. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้อำนาจที่เป็นทางการ (Authority) เช่น แต่งตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพงาน ประธานการจัดงานสังสรรค์ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น

#### องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คลัตเตอร์บัค และเคอร์นาฮาน (Clutterbuck and Kernaghan, 1994: 12; อ้างถึงใน นิพนธ์ เลือก้อน, 2547: 5) ให้แนวคิดการเพิ่มพลังอำนาจในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนรับผิดชอบว่า ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องให้อำนาจกับทีมงานหรือบุคคลในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งอำนาจในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากร และความชอบธรรมต่างๆ ในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับสายงานในระดับต่ำลงไป จะต้องเกิดขึ้นโดยที่ผู้บริหารไม่เข้าไปก้าวก่าย หรือเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของสมาชิก

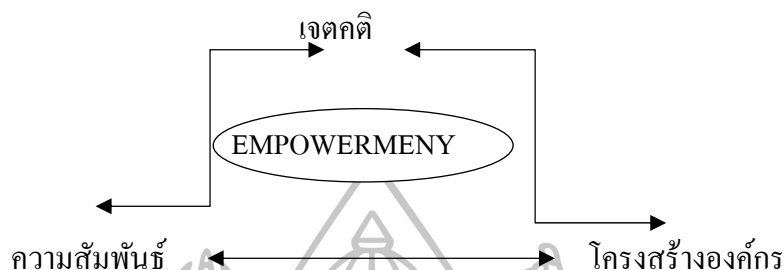
3. จะต้องเปลี่ยนความคิดและการปฏิบัติในเรื่องของอำนาจการควบคุมที่เคยเป็นของผู้บริหารแต่ผู้เดียว มาเป็นการควบคุมด้วยกลุ่มสมาชิกโดยใช้ผลงานภาพรวมที่ปรากฏในระยะยาว ดังนั้นการควบคุมจึงเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร

4. องค์กรจะต้องมีสภาพที่สมาชิกสามารถสร้างสรรคงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นพื้นฐานขององค์กร คุณภาพชีวิต และผลประโยชน์ที่สมาชิกต้องการ

5. เป็นสภาพการทำงานที่มีแรงกระตุ้นจากพลังแห่งจิต (Psychological Energy) ของสมาชิก ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นจากภายใน

## การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

องค์กรที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ทั้งใน ระดับองค์กร ทีมงาน และตัวบุคคล ดังภาพประกอบ 2 (ศิริรัตน์ จุลยร, 2544: 23)



### แผนภูมิที่ 2 การเปลี่ยนแปลงจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. เจตคติ (Attitude) หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร จะช่วยยกระดับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้อะไรใหม่ในการทำงาน และการแก้ปัญหาหาร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์ (Relationship) หมายถึง การเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน เน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

3. โครงสร้างองค์กร (Organizational) หมายถึง องค์กรมีนโยบายการฝึกอบรมและการกระตุ้นปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สรุป การให้อำนาจจะต้องมีความเข้าใจถึงคำที่เกี่ยวข้อง คือ การให้อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจด้านจิตใจ และการให้อำนาจด้านโครงสร้าง การให้อำนาจแก่บุคคลหรือกลุ่ม การให้อำนาจภายใน หรือภายนอกองค์กร แหล่งหรือฐานของอำนาจมีอะไร และกลยุทธ์การให้อำนาจให้มีอิทธิต่อผู้อื่น ซึ่งเมื่อประมวลเข้าแล้วจะทำให้การให้อำนาจเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลหรือองค์กร โดยสมบูรณ์

อย่างไรก็ตาม มีข้อควรคำนึงบางประการในการให้อำนาจ ดังนี้ คือ

1. คนบางคน หรือกลุ่มบางกลุ่ม อาจไม่ต้องการได้รับอำนาจ

2. การให้อำนาจ เป็นเพียงด้านหนึ่งของการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดขอบเขตที่จะให้คนมีอิสระในการกระทำ เมื่อได้รับอำนาจบางครั้งอาจต้องใช้การบังคับด้วยระเบียบวินัยแทนการให้อำนาจก็ได้

3. การให้อำนาจคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อาจทำให้อำนาจหรือความมีอิสระของผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นถูกลดลงหรือถูกจำกัด (เมืองทอง เขมมณี, 2547: 1)

### เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ ความสามารถ มีอิสระทางความคิด และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ว่าดีที่สุดในความเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ความคิดให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ของชุมชน และของสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่วนตัวครูเองได้ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูมืออาชีพ

จากภารกิจในงานการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูและบุคลากร เป้าหมายดังนี้ (Bolin, 1982: 82, อ้างถึงใน กาญจนา ทรรพพันธ์, 2547: 42)

1. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการ ก้าวริเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในทีมงาน ในองค์กร
6. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อการทำงาน
8. กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่างๆ ในองค์กรให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สรุป เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่ การทำให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ มีน้ำใจในการทำงาน สร้างความเจริญวัฒนาให้กับบุคลากรและองค์กร

## 5. ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ถูกมองได้ว่าเป็นทั้งกระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Result) จากกระบวนการหรือผลิตภาพ (Productivity) ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังเกี่ยวข้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางบวก ในแง่กระบวนการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์กร ในแง่ผลลัพธ์หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งมองได้จากการพัฒนาตนเองจนมีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ ในแง่ผลิตภาพ หมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย จึงมีผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

### ทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจของแคนเตอร์ (Kanter)

ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร (Theory of Structural Power in Organization) ของแคนเตอร์ (Kanter, 1979, อ้างถึงใน เฟื่องฟ้า ภูษะรัชนี, 2548: 12) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะต้องถูกจัดวางให้สามารถเข้าถึงอำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และโอกาสในที่นี้ หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

โครงสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของแคนเตอร์ ประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (Power) โดยอำนาจ หมายถึง กระบวนการหรือผลลัพธ์จากการที่สามารถปฏิบัติการได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจซึ่งได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการนั้น ได้มาจากการทำงานที่ท้าทาย งานที่ได้รับความคิดสร้างสรรค์ งานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนอำนาจที่ไม่เป็นทางการเป็นอำนาจที่ได้มาจากการมีความใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญใน

องค์กร พันธมิตรทางการเมือง ผู้สนับสนุน ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง การให้การยอมรับในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ และให้การเห็นชอบ รวมไปถึงการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสตัดสินใจ การให้โอกาสในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในการทำงานและชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งการช่วยเหลือสนับสนุนที่ได้รับนี้ทั้งจากแรงกายและแรงใจของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงาน และข้อมูลข่าวสารนั้นมีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

1.3 ด้านทรัพยากร (Resources) หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4 ด้านโอกาส (Opportunity) หมายถึง การให้โอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีโอกาสดในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และให้การยอมรับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ

แคนเตอร์ ได้กล่าวถึงภาวะไร้อำนาจ (Powerless) ว่าเป็นภาวะที่บุคคลขาดซึ่งสิ่งที่ให้การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส ที่สามารถให้บุคคลเหล่านั้นมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรและปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจในองค์กร ได้แก่ การที่มีกฎระเบียบมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ และเป็นงานประจำมากเกินไป การให้รางวัลที่ไม่เหมาะสม มีความต้องการตัดสินใจมาก งานมีการควบคุมสูง มีปฏิสัมพันธ์กับงานในระดับต่ำ ไม่มีการกระจายอำนาจ โอกาสในความก้าวหน้ามีน้อยมาก

#### **การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของแม็คกรอว์**

แม็คกรอว์ (McGraw, 1994: 228-229) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ จะคู่ขนานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตาม

แนวคิดของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ เปรียบได้กับความต้องการได้รับการตอบสนองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย เปรียบได้กับความมั่นคงในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากสิ่งข่มขู่ผู้ปฏิบัติ ทำงานด้วยเหตุผล ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ มีความไว้วางใจและมีสัมพันธภาพที่ดี ส่วนความต้องการทางสังคม เปรียบได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นการแสดงออกในการยอมรับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรต้องเปิดกว้างให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพงาน ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่องยอมรับ เปรียบได้กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากองค์กร ต้องการความไว้วางใจและการมีภาพลักษณ์ที่ดี ให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์กร เป็นต้น และความต้องการขั้นสูงสุดตามแนวคิดของมาสโลว์ คือ ความสำเร็จในชีวิตเปรียบได้กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้มีความสำคัญต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นๆ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ย่อมเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทอร์ซี ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการให้อำนาจปฏิบัติ เน้นการนำเอาศักยภาพของผู้ปฏิบัติมาใช้ประโยชน์ สร้างแรงกระตุ้น หรือเพิ่มแรงจูงใจ เน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร ดังนี้

#### **การเสริมสร้างพลังอำนาจของเทอร์ซี (Tracy)**

เทอร์ซี (Tracy, 1990, อ้างถึงใน พรพิมล พงศ์สุวรรณ, 2547: 1) กล่าวว่า อำนาจ (Power) เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและไม่รู้จักพอ ทำอย่างไรจึงจะมีอำนาจมากขึ้น หลักสำคัญคือยิ่งเรามอบอำนาจ มอบความไว้วางใจให้คนอื่นมากเท่าใด เรายิ่งได้อำนาจมากขึ้นเท่านั้น โดยเทอร์ซีมีแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร โดยอาศัยหลักการแห่งอำนาจ (Power Principles) ดังนี้

1. ให้ความรับผิดชอบ (Power through Responsibility)
2. มอบอำนาจหน้าที่ (Power through Authority)
3. กำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ (Power through Standard of Excellence)
4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Power through Training and Development)
5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Power through Knowledge and Information)
6. ให้อ้อมลย้อนกลับ (Power through Feedback)
7. ให้การยกย่องยอมรับ (Power through Recognition)
8. ให้ความไว้วางใจ (Power through Trust)



9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Power through Permission to Fail)

10. การให้เกียรติ (Power through Respect)

ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานของครุมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีสาระสำคัญที่จะได้กล่าวแต่ละเรื่องโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

### 1. การให้ความรับผิดชอบ (Power through Responsibility)

ความรับผิดชอบ (Responsibility) คืองานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในงานนั้นๆ เมื่อมีหน้าที่ก็ต้องมีความรับผิดชอบ หรือบางทีพูดควบคู่กันไปว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (สุเมธ แสงนันทนวล, 2544: 51) ผู้บริหารสามารถให้อำนาจบุคลากรในหน่วยงาน โดยทำให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำสิ่งต่อไปนี้

1. อธิบายหน้าที่ที่บุคลากรต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน
2. แสดงให้เห็นว่าการรับผิดชอบในการทำงานสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
3. สื่อสารให้เข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบ
4. แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างความรับผิดชอบ (Responsibilities) และงาน (Tasks) ที่ต้องทำ
5. ทำให้รู้สึกความเป็นเจ้าของและภูมิใจในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของตน
6. ไม่ควรมอบความรับผิดชอบที่ให้กันๆ หนึ่งแล้วยังมอบให้กันอื่นๆ ในขณะเดียวกัน
7. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ถึงลำดับความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบที่มักมีการเปลี่ยนแปลงตามแผนขององค์กร
8. ช่วยให้ผู้สมาชิกในทีมเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของกันและกัน
9. สื่อสารให้เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ความรับผิดชอบที่อาจจะเกิดขึ้นในลักษณะที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ และช่วยให้เกิดความก้าวหน้า

### 2. การมอบอำนาจหน้าที่ (Power through Authority)

การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในความรับผิดชอบของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติแทน ด้วยการมอบหมายอำนาจหน้าที่เท่าที่สามารถจะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ (สุเทพ โกมลภมร, 2546: 44-47) มีสิทธิที่จะสั่งการให้ปฏิบัติ และใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งคล้ายคลึงกันก็คือ สิทธิที่จะขอร้องให้ใครทำบางสิ่ง

บางอย่างให้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหาร (สุเมธ แสงนันทนวล, 2544: 31) โดยผู้มอบและผู้รับมอบอำนาจหน้าที่ จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลของงานนั้น ไม่ว่าจะบรรลุผลหรือล้มเหลว

เมืองทอง แคมมณี (2547: 1) กล่าวว่า การที่จะให้อำนาจแก่ผู้อื่นนั้น ควรต้องทราบ ว่าแหล่งของอำนาจหรือฐานของอำนาจมีอะไรบ้าง ดังต่อไปนี้คือ

1. อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหรือหน้าที่ ซึ่งเป็นอำนาจที่ให้กับบุคคล หรือกลุ่มตามตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งอำนาจแบบนี้จะหมดสิ้นไปเมื่อพ้นจากตำแหน่งหรือหน้าที่นั้นแล้ว

2. อำนาจที่เกิดจากการควบคุมทรัพยากรต่างๆ เช่น การที่มีเงิน มีบุคลากร มีวัสดุ มีเทคโนโลยี มีลูกค้า ซึ่งถ้ามีมาก หรือมีทรัพยากรที่สำคัญ และหายากจะยิ่งทำให้มีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การมีเพื่อน การรู้จักคน การเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างเครือข่ายอันจะทำให้เกิดอำนาจ

4. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็นความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ หรือด้านเทคนิค ซึ่งเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการ หรือวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญด้านวิธีการ หรือด้านกระบวนการ ซึ่งมักเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้จัดการหรือผู้บริหาร ทั้งนี้อำนาจเช่นนี้จะเกิดจากผลงานที่ได้กระทำไปแล้วในอดีต

5. อำนาจหน้าที่ที่เกิดจากการมีข้อมูล ซึ่งทำให้สามารถควบคุมบริหารองค์การให้ถ้าหากมีข้อมูลที่ดี เชื่อถือได้และถูกต้อง ซึ่งจะต้องมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษที่จะพิจารณาเลือกได้ว่า ข้อมูลใดเกี่ยวข้องและสำคัญต่อการทำงานในองค์การ

6. อำนาจที่เกิดจากคุณสมบัติ หรือบุคลิกลักษณะส่วนตัว เช่น ความสามารถ ความมั่นใจในตัวเอง ความน่าเชื่อถือ ความมีเสน่ห์ ความเป็นผู้มีวิาทศิลป์ ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งทำให้คนผู้นั้นมีความสามารถพิเศษที่อาจฝึกฝนให้มีในตนได้ด้วย

การที่จะมอบอำนาจให้ใคร หรือองค์การใดนั้น ควรจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจ ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเสียก่อน จึงจะทำให้การมอบอำนาจได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีดังต่อไปนี้คือ

1. กลยุทธ์ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งด้านทหารจะเป็นการออกคำสั่ง แต่ด้านพลเรือนมักจะเป็นการขอร้องหรือการเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป

2. กลยุทธ์การผลักดัน (Push Strategies) โดยใช้วิธีการข่มขู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลมากขึ้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ และทรัพยากรที่มีความสามารถควบคุมได้ การใช้กลยุทธ์แบบนี้ ถ้าใช้พร่ำเพรื่อไปจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความกลัวและความไม่ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำไปสู่การไม่เชื่อฟังการทำงานที่ไม่ได้ผล และความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์การได้

3. กลยุทธ์การให้รางวัล (Pull or Reward Strategies) เป็นการสร้างอิทธิพล โดยการให้รางวัลในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นวัตถุสิ่งของ เป็นคำชมเชย เป็นการยอมรับความสำเร็จ หรือการให้กำลังใจเหล่านี้ เป็นต้น ซึ่งถ้าปราศจากความเป็นธรรมในการให้แล้วจะก่อให้เกิดความอิจฉาริษยาหรือไม่พอใจซึ่งกันและกัน

4. กลยุทธ์เกลี้ยกล่อมหรือชักชวน (Persuasion Strategies) โดยใช้เหตุผล ทำให้เชื่อถือ และปฏิบัติตาม ซึ่งอาจถูกแปลความหมายไปในทางที่คิดว่าเป็นการผลักดันบังคับกดขี่ให้ทำก็ได้ นอกจากนั้นการเกลี้ยกล่อมหรือชักชวน อาจเชื่อมโยงกับการต่อรองหรือการให้รางวัลก็ได้

5. กลยุทธ์การเตรียมการ หรือ Preparatory Strategies เพื่อการมีอิทธิพลในวันข้างหน้า โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือ โดยหวังว่าจะนำไปสู่การยอมรับอิทธิพลที่จะมีต่อกันในวันข้างหน้า

6. กลยุทธ์การป้องกัน หรือ Preventive Strategies เป็นการสร้างอิทธิพลโดยใช้วิธีการป้องกันบางอย่าง เช่น ป้องกันการตั้งคำถาม เก็บข้อมูลบางอย่างไว้ หรือป้องกันความไม่พอใจไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะต้องทำในลักษณะที่แนบเนียนไม่เปิดเผยโจ่งแจ้งจนเกินไป

แม้จะเห็นว่าการมอบหมายงานมีประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และแม้จะมีได้กล่าวถึงผลเสียในการไม่มอบหมายงาน แต่ในทางปฏิบัติ การมอบหมายงานมิใช่เรื่องที่กระทำได้ง่ายและบังเกิดผลเสมอไป เพราะมีอุปสรรคปัญหาอยู่ไม่น้อย สาเหตุที่ไม่ค่อยจะมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ได้แก่

1. การกระจายภาระหน้าที่ ซึ่งจะกินความครอบคลุมถึงนโยบาย แบบแผนการปฏิบัติในการกระจายอำนาจหรือหวงอำนาจ การควบคุมงาน การสั่งการในรูปแบบต่างๆ วิธีการ วินิจฉัยตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การกระจายทรัพยากรให้ผู้เกี่ยวข้องและสมควรมีส่วนร่วมใช้ประโยชน์

2. มีสาเหตุเฉพาะตัวผู้บริหารเอง ไม่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่หลายประการที่สำคัญ คือ ไม่เข้าใจอำนาจหน้าที่ของตน คิดว่าตนเองทำได้ดีกว่า ไม่เชื่อมั่นไว้ใจลูกน้องเกรงว่าตนจะเสียอำนาจ หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน ชอบปฏิบัติงานเองมากกว่างานบริหาร ขาดความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้นำ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่อาจพัฒนาหรือควบคุมลูกน้องหรือเคยมอบและล้มเหลวมาแล้ว ไม่อยากพลาดซ้ำให้เสียหาย

เหตุจากผู้รับมอบก็มีไม่น้อยเช่นกัน ที่สำคัญคือ มีงานมาก ไม่อยากรับผิดชอบ ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่อยากเสี่ยง กลัวถูกตำหนิ ไม่เห็นคุณค่า และไม่เชื่อว่าตนจะได้รับประโยชน์อะไรเพิ่มเติมอีก

การให้อำนาจหน้าที่นั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

1. มอบอำนาจการสั่งการเพียงพอกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. พิจารณาศักยภาพความสามารถของคนก่อนมอบอำนาจให้
3. บอกให้รู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ก่อนมอบหมายงาน
4. เมื่อมอบหมายงานแล้วก็ต้องทบทวนอำนาจและหน้าที่ให้คนๆ นั้นเข้าใจ รวมทั้งทำให้คนอื่นๆ ที่ทำงานด้วยกันเข้าใจในระดับของอำนาจหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ
5. ใช้อำนาจเพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเจริญก้าวหน้า
6. มีวิธีที่จะควบคุมว่าบุคคลนั้นใช้อำนาจของเขาอย่างเหมาะสม
7. มีการประเมินการใช้อำนาจในการสั่งการเป็นระยะๆ

### 3. กำหนดมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ (Power through Standard of Excellence)

ผู้บริหารมอบอำนาจให้คนอื่น โดยการตั้งเกณฑ์มาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองเต็มความสามารถ ต่อไปนี้เป็นวิธีที่ผู้จัดการ หรือผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อให้คนอื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ

1. ตั้งมาตรฐานสูงแต่เป็นจริง เป็นสิ่งที่เป็นไปได้
2. ตั้งมาตรฐานทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพ ค่าใช้จ่ายและเวลาของงานแต่ละประเภท
3. สื่อสาร กระตุ้นให้บริษัทหรือแผนก เห็นว่ามาตรฐานของงานเป็นสิ่งต้องทำเป็นปกติ
4. ให้กำลังใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศ
5. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศ

เมื่อผู้บริหารทำให้คนในองค์กรปฏิบัติงานมีความเป็นเลิศ แสดงว่าผู้บริหารทำให้เขารู้สึกถึงความภูมิใจที่ยิ่งใหญ่และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ทำให้เติบโตก้าวหน้า และทำสิ่งท้าทายใหม่ๆ ต่อไป รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ เมื่อคนในองค์กรมีความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีเลิศเท่าใดก็ยิ่งทำให้ผู้บริหารมีอำนาจมากขึ้น รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับมากขึ้น เมื่อบุคลากรตั้งใจทำงานให้ดีด้วยตนเองได้ ผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาไปคอยดูแลแก้ไขการทำงานให้ถูกต้อง หรือไม่ก็ไม่ต้องลงมือทำเองแทน มีเวลาทำงานอื่นเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น

### 4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Power through Training and Development)

เป็นหน้าที่ขององค์กร ที่จะต้องธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีความรู้ และทักษะ โดยการพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมให้ทันต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง

เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความรับผิดชอบ ต่อสังคม เช่น ในด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรดังกล่าว โรงเรียนจึงจำเป็นต้องส่ง บุคลากรไปรับการฝึกอบรมตามสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือ วิธีการทำให้บุคคลเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิตสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

วิธีการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีที่นิยมปฏิบัติกันมากมีดังนี้

1. การสอนงาน การสอนงานเป็นการแนะนำช่วยเหลือให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมี ประสิทธิภาพตามความต้องการของผู้สอนและผู้รับสอน ผู้สอนจะแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติอย่าง ถูกต้อง การสอนงานเป็นวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพมากกว่าหรืออยู่ใน ระดับที่สูงกว่าเป็นผู้รับการสอน เป็นการสอนกันแบบตัวต่อตัว บางครั้งอาจสอนกันเป็นกลุ่มก็ได้ การสอนงานนี้เหมาะที่จะใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ ให้ประ โยชน์ทั้งแก่งาน ตัวผู้สอน และผู้รับการ สอนงาน

2. การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานทำให้บุคลากรได้เห็นการ ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง จะได้เห็นของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มีโอกาส ได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติและเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง ผู้ไปศึกษาดูงานจึงเกิดความรู้ และได้เห็นงานที่ตนเองต้องการอย่างละเอียดเท่าที่เวลาและ โอกาสจะอำนวยให้

3. การส่งไปศึกษาต่อ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากร ได้มีโอกาสไปหาความรู้ เพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ ผู้ได้รับการศึกษา ต่อจะได้รับแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ ได้ฝึกปฏิบัติการ ใช้เครื่องมือที่คล้ายกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ใน องค์กรของตน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ศึกษาด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น

4. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการให้ เรียนรู้งานขณะปฏิบัติงาน ผู้ได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบจะต้องศึกษาดูงานที่ตนเอง รับผิดชอบ จะต้องรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างดีจึงจะสามารถตัดสินใจทำงานตามที่ตน ได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบได้ หากมีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เข้าใจ สามารถศึกษาหรือสอบถาม จากผู้บังคับบัญชาได้

5. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการทำให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น การทำงานในองค์กรต่างๆ จะเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีต่อเมื่อบุคคลใน องค์กรมีความรอบรู้งานใกล้เคียง ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี การทำงานจะประสาน สัมพันธ์กัน ได้ก็ต่ออาศัยผู้ที่เคยผ่านงานวางขั้นตอนการทำงานที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน หากบุคลากร

ได้รู้จักหรือได้เรียนรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายๆ อย่างก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องรวดเร็วขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้ายที่หลายคนคิดไปว่าเป็นการถูกลงโทษ ผู้ได้คำสั่งให้สับเปลี่ยนโยกย้ายมักเสียอกเสียใจ ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน แต่ความจริงแล้วการจัดการโดยทั่วไปถือว่าการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่จะเป็นการทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกว่าผู้ที่อยู่ในวงจำกัด

6. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยเป็นการฝึกให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระหว่างที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยก็จะได้รับการแนะนำจากหัวหน้างานรู้จักการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รู้วิธีการทำงาน รู้วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบต่อไป เป็นการเริ่มพัฒนาคนให้รู้จักงานทั้งด้านความรู้ทักษะ ความคิดริเริ่มและด้านมนุษยสัมพันธ์

7. การให้รักษาการแทน การให้รักษาการแทนใช้กับตำแหน่งต่างๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้ทำหน้าที่รักษาการแทนมีความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น การตั้งผู้รักษาการแทนตั้งไว้ล่วงหน้าตามลำดับก็ทำได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ไม่อาจปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานได้ก็ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งลำดับแรกรักษาราชการแทนก่อน การรักษาการแทนเป็นการพัฒนาบุคลากรประจำกักการที่นิยมวิธีหนึ่ง

8. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ การที่บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมแทนผู้บริหารก็เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยพัฒนาบุคลากรผู้นั้น ผู้เข้าร่วมประชุมได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้ร่วมประชุม ได้ฟังการอภิปรายแสดงความคิดเห็น รู้วิธีการและประสบการณ์ในการประชุม รู้จักบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

9. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน คือ เอกสารที่แสดงวิธีการขั้นตอนรายละเอียดของแต่ละแผนกงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คู่มือการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้ทราบถึงเหตุผล ความจำเป็นของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และการปฏิบัติงานจะปลอดภัยและประหยัด

10. การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม ในระหว่างที่บุคคลศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มักมีการฝึกงานอยู่ด้วย ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งาน ได้สัมผัสงานที่แท้จริง ได้ฝึกใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ทำให้ผู้ฝึกงานเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจทักษะและเจตคติที่ดี

11. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง เป็นการ

ฝึกให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อกับบุคคลอื่น มีแนวความคิด และประสบการณ์จากการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม

12. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันมาก และถ้าจัดได้ดีจะเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด เพราะเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงาน และสามารถเสริมพลังอำนาจของบุคลากรในองค์กร มนุษย ดนะวัฒนา (2537: 109) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 210) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สำหรับ เสนาะ ดิยาวี (2544: 107) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ และ พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 48) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สำหรับ ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (ม.ป.ป.: 6) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ได้จัดรูปซึ่งคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร ซึ่งวิธีการฝึกอบรมอาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย เป็นการถ่ายทอดความรู้โดยผู้ทรงวุฒิเป็นวิทยากรผู้บรรยายลักษณะเป็นสื่อข้อความแบบทางเดียว เหมาะสำหรับผู้ฟังเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานที่และเครื่องทัศนูปกรณ์

2. การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการชุมนุมอภิปรายระหว่างผู้ที่มีความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยที่ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายมาจากองค์กรต่างๆ เกี่ยวข้องกับประเด็นการอภิปราย ผู้นำมีโอกาสแสดงข้อคิดเห็น ชักถามปัญหาต่างๆ เมื่อจบการอภิปราย อาจสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอผู้เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่อไป

3. การประชุมกลุ่มย่อย มีวิธีการโดยแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมเป็นกลุ่มย่อยๆ กลุ่มละ 6-12 คน โดยคัดเลือกจากหน่วยงานและอาชีพต่างกัน และมอบหัวข้อและประเด็นในการประชุมให้แต่ละกลุ่มรับผิดชอบ แต่ละกลุ่มจะพิจารณาเลือกประธานและเลขานุการ เมื่อทุกกลุ่มได้พิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว สรุปผลการพิจารณาเสนอในที่ประชุมใหญ่

4. การระดมความคิด มีลักษณะพิเศษเป็นการอบรมแบบกระตุ้นให้ทุกคนได้ใช้สมองได้แสดงความคิดเห็น โดยมีต้องคำนึงถึงการเสนอของตนจะถูกต้องหรือใช้ได้หรือไม่ เมื่อสมาชิกทุกท่านได้แสดงความคิดเห็นแล้วจึงพิจารณาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมที่ส่วนใหญ่เห็นด้วย

5. การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อร่วมการศึกษาและค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยเชิญผู้เกี่ยวข้องจากหลายฝ่ายมาร่วมกันแสดงความคิดเห็น และจัดทำเป็นสรุปผลการสัมมนาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

6. การศึกษากรณีศึกษา เป็นการนำเสนอข้อเท็จจริงเป็นกรณีตัวอย่าง โดยให้กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์กรณี โดยอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นอาจารย์ผู้ควบคุมจะได้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

7. การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องจำลองสถานที่และสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกับของจริงเพื่อให้ปฏิบัติ เพื่อใช้ฝึกฝนให้เกิดการเรียนรู้เกิดความชำนาญ โดยสร้างสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เหมือนของจริง เช่น การซ้อมรบโดยใช้อาวุธจริงแต่ใช้กระสุนปลอม การฝึกหัดนักบิน โดยใช้เครื่องจำลองแทนเครื่องบินจริง

8. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยม เนื่องจากมีบรรยากาศในการผ่อนคลาย โดยการแสดงทำให้มีความสุขอีกครั้ง แก่ความเบื่อหน่ายจากการฝึกอบรมแบบอื่น ส่วนใหญ่จะให้ผู้แสดงสวมบทบาทที่แตกต่างไปจากตำแหน่งหน้าที่จริง เช่น ให้พนักงานสวมบทบาทเป็นผู้จัดการ ให้ผู้จัดการแสดงเป็นพนักงานต้อนรับ ให้ผู้จัดการแสดงเป็นผู้มาติดต่อ

9. การสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นิยมปฏิบัติเพราะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุจริง และสามารถเข้าใจวิธีการทดลองตามขั้นตอน รายละเอียดต่างๆ จากการสาธิตของวิทยากร ซึ่งยากที่จะเข้าใจได้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

10. การฝึกอบรมโดยการศึกษาด้วยตนเอง เป็นการฝึกอบรมด้วยการช่วยเหลือตนเอง เป็นสำคัญ อาจมีการช่วยเหลือจากวิทยากรบ้างเป็นครั้งคราวเท่าที่จำเป็น ส่วนใหญ่จึงต้องใช้สื่อในการอบรม เช่น รายการศึกษาทางวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งได้จัดไว้เป็นชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป เป็นที่นิยมของนักศึกษาทั่วไป เพราะประหยัดเวลาในการเดินทาง เช่น โครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



พรพิมล พงศ์สุวรรณ (2547: 3) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ให้อบรมเพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึที่ดีต่อตนเอง
2. กระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
3. การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้น ๆ
4. พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการด้านทักษะการทำงานของบุคลากร
5. การฝึกอบรมเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
6. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องไปเรื่อยๆ โดยใช้วิธีผสมผสาน

เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น

- 6.1 การจัดอบรมในลักษณะเป็นห้องเรียนแบบทางการ
- 6.2 ฝึกฝนให้ในขณะทำงาน
- 6.3 การประชุมของคณะทำงานด้วยกัน
- 6.4 การให้คำแนะนำเป็นรายคน
- 6.5 การปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดี
- 6.6 จัดให้มีที่ปรึกษา

#### 5. การให้ความรู้และสารสนเทศ (Power through Knowledge and Information)

การได้รับข่าวสารข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารบ้านเมือง การเลือกใช้ข่าวสารข้อมูล ควรเอื้อให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ข่าวสารข้อมูลมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ซึ่งใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนในการดำเนินการ การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทิศทาง มีความถูกต้องเพียงพอและทันเหตุการณ์ การได้รับข้อมูลข่าวสารจะทำให้บุคคลมีพลังอำนาจที่จะตัดสินใจงานและอาจไม่สำเร็จถ้าขาดข้อมูลข่าวสารที่มีความหมายเพียงพอ

ดังนั้น ผู้บริหารควรแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารสิ่งที่ผู้บริหารกระทำและผู้ใต้บังคับบัญชากระทำด้วย เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดแก่บุคคลในองค์กร

การมีความรู้และข้อมูลที่จำเป็นย่อมทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง คือ

1. ไม่ควรปกปิดข้อมูลโดยกลัวตัวท่านเองจะสูญเสียอำนาจ

2. ควรเตรียมหาข้อมูลที่เป็นสำหรับคนทำงาน  
 3. กระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง  
 4. ถ้าในองค์กรมีปัญหาในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาทันทีเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทุกแผนก

5. สื่อสารเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานเท่านั้น  
 6. สิ่งที่ต้องสื่อสารให้รู้ทั่วกัน เช่น ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แผนการทำงาน ข้อมูลจากสาขาอื่นๆ ความก้าวหน้าด้านต่างๆ ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรม กฎและระเบียบ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และความรู้สึกภาพภูมิใจ

7. การใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การประชุม (Staff Meetings) การใช้รายงานหรือบันทึกความจำ (Memo/Reports)

#### 6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power through Feedback)

การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ กระบวนการบอกกล่าวกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับสิ่งซึ่งบุคลากรให้พูดหรือกระทำไปแล้วว่าเป็นอย่างไร (Schermerhorn, Jr. 1999; อ้างถึงใน เฟื่องฟ้า ภูษะรักษ์, 2548: 19) ซึ่งการรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีหรือไม่ดีช่วยในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น และเข้าใจสิ่งที่จะต้องทำให้การปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการให้รู้ผลของการปฏิบัติงาน คือ

1. กระตุ้นการปฏิบัติงานในทางบวก (Positive Performance)  
 2. แสดงให้บุคคลนั้นๆ เห็นว่ามีอะไรที่ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น  
 3. เพื่อให้กำลังใจให้ทำงานดีขึ้น

อย่างไร

4. ก่อให้เกิดความภูมิใจ

การทำให้พนักงานรู้ผลการทำงานของตนมีหลายวิธี แต่ต้องเลือกให้เหมาะสมทั้งเวลาและสถานที่ เช่น

1. การจัดวาระการแนะแนว (Counseling Sessions) เป็นประจำ
2. ชนิดของการแนะแนวมี 3 อย่าง คือ
  - 2.1 ปฏิบัติงานดีหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
  - 2.2 ข้อดีและข้อบกพร่อง
  - 2.3 ขอบเขตที่ควรพัฒนานอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
3. การชมเชยการปฏิบัติงาน ควรเขียนชมเชยการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้งให้ครอบคลุมสิ่งที่ได้เคยแนะแนวไปแล้ว

4. การใช้บันทึกความจำและจดหมาย ควรส่งเป็นส่วนตัวปิดผนึกส่งใน โอกาสที่มีการปฏิบัติงานนั้นๆ หรือในโอกาสที่คนนั้นประสบความสำเร็จ

5. ควรให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคคลนั้นโดยตรง ไม่ควรเป็นลักษณะรวม เพราะจะไม่มี ความหมายอะไร แต่ควรคำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละคนเป็นพื้นฐาน

6. ใช้การประชุมบุคลากร เพื่อให้รู้ผลการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มและเป็นรายคน

7. บางคนทำงานมากกว่าหน้าที่และประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ผู้บริหารควร แฉงให้รู้ทั่วกัน โดยเฉพาะแจ้งบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าเราในองค์กรนั้น ๆ

8. ไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับมากเกินไป

9. ไม่ควรเพิกเฉยต่อผู้ที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จสูง เพราะบุคคลเหล่านั้นได้ ทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้วยตนเอง ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับ ไป เพื่อให้พัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้น

10. สำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จต่ำ ก็ควรให้ความจริงใจ ใช้วิธีทางบวกให้มากที่สุด

#### 7. ให้การยกย่องยอมรับ (Power through Recognition)

การยอมรับและรับรู้ถึงศักยภาพของบุคคลในหน่วยงาน ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิด ความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง (Self-esteem) ช่วยกระตุ้นให้กำลังใจในการทำงานให้ ดีที่สุดต่อไป ผู้บริหารจะได้พลังในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับแรงจูงใจที่จะทำงานของตนให้ดีที่สุด

การยอมรับ (Recognition) เป็นสิ่งจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นอยู่ที่ดี ของคนเรา เช่นเดียวกับอาหารและที่อยู่อาศัย งานสำคัญของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ ทำให้คนอื่นรู้สึก ว่าตัวเองเป็นผู้ชนะ เมื่อคนเรารู้ว่าตัวเองเป็นผู้ชนะก็จะปฏิบัติตนเหมือนผู้ชนะเป็นวัฏจักร คือ เมื่อ ทำงานดีก็ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ และทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญ ก็ยิ่งจะทำงานให้ดี ยิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อทำให้ได้รับการยอมรับและได้ประสบการณ์ที่ดีเช่นเดียวกันอีก

คนเราต้องการยอมรับทั้งเป็นส่วนตัวและเป็นกลุ่ม ในการยอมรับความสามารถของ คนอื่นมีหลายวิธี ส่วนจะใช้วิธีใดนั้นให้พิจารณาลงต่อไปนี้ก่อน

1. เป็นวิธีที่เหมาะสมกับความสามารถของคนๆ นั้น
2. แสดงถึงความบริสุทธิ์ใจ
3. ทำให้บุคคลนั้นรู้ถึงความสำเร็จของตนเองอย่างสมบูรณ์
4. เป็นการยอมรับทั้งตัวและความสำเร็จของเขาทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
5. เพื่อนๆ ของบุคคลที่ได้รับการยอมรับนั้นจะคิดอย่างไร เป็นวิธีเดียวกันกับการให้ การยอมรับคนอื่น ๆ หรือไม่

### วิธีแสดงถึงการยอมรับในความสามารถของคนอื่น

1. การพูดชมเชย ทุกคนต้องการคำชมเชยไม่ว่าจะเป็นการพูด หรือการเขียน แต่ควรเลือกใช้คำพูดอย่างระมัดระวัง ใช้คำที่แสดงถึงความคิดและความรู้สึกที่มีความจริงใจต่อความสำเร็จของคนๆ นั้น

2. การประเมินจากการกระทำ เป็นวิธีหนึ่งที่ดีที่สุดและสำคัญที่สุด การใช้วิธีนี้มีวัตถุประสงค์สองอย่างคือ เราทำให้คนนั้นรู้ว่าเรารู้สึกอย่างไรต่อเขา และเป็นการเตรียมเอกสารสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของบุคคลนั้น ภายในหน่วยงานควรเขียนรายการทุกอย่างที่บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ระบุให้เฉพาะเจาะจงเพื่อให้อ่านง่ายเข้าใจอย่างชัดเจน

3. การให้การสนับสนุน บางครั้งการใช้คำพูดยังไม่เพียงพอ คนเราต้องการการแสดงผลออกถึงการยอมรับที่มากกว่านั้น เมื่อทำดีในตำแหน่งที่กำลังทำอยู่แล้วย่อมต้องการการยอมรับโดยการได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือสำคัญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ต้องเป็นการให้เลื่อนตำแหน่งที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานดี ไม่ใช่กระทำเพื่อเอาใจ ไม่ให้คนนั้นหนีไปอยู่ที่อื่นหรือให้เพราะทำงานมานานแล้วเท่านั้น และควรเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างตามงานและตำแหน่ง

4. การให้อำนาจเพิ่มขึ้น อีกวิธีหนึ่งที่ดีที่สุดคือ การให้อำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น เมื่อรู้ว่าคนๆ นั้น ที่ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจที่ผ่านมาและทำได้ก็ควรให้การยอมรับโดยเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น แต่ควรดูว่าอำนาจมีความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่

5. การยอมรับโดยการให้เงิน เป็นวิธีที่นิยมทำกันคือ การเพิ่มเงินเดือนและการให้โบนัส แต่ควรคำนึงถึงคุณธรรมคือ เมื่อทำความดีจึงให้เงินจึงจะมีความหมาย แต่ถ้าให้โดยไม่คำนึงถึงการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี จะกลายเป็นสิ่งที่ต้องทำเป็นประจำที่ทุกคนคาดว่าจะต้องได้ แทนที่จะเป็นการให้ที่มีความหมายเพื่อตอบสนองผลการทำงานที่ดี และควรแจ้งให้ผู้ได้รับทราบว่า เป็นผลจากการปฏิบัติงานใดบ้าง

6. การทำให้แปลกใจและการให้อิสระภาพบางอย่าง ทุกคนย่อมชอบเมื่อมีใครทำให้แปลกใจ การทำให้คนอื่นแปลกใจโดยการให้ความคิดหรือการกระทำที่มีลักษณะพิเศษ ย่อมแสดงถึงความซาบซึ้งด้วยความจริงใจของเรา เพราะเราทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นคนพิเศษ การทำให้แปลกใจมีหลายรูปแบบ เช่น ให้อำนาจไปชมละคร ขวนไปทานอาหารกลางวัน การให้ช่อดอกไม้ หรือวิธีอื่นที่แสดงว่าเราชื่นชมด้วยความบริสุทธิ์ใจ อีกวิธีหนึ่งที่ทำได้คือ ให้เกียรติเป็นพิเศษ เช่น อนุญาตให้มาทำงานสายได้ในบางโอกาส ให้กลับบ้านก่อนเวลาเลิกหลังจากเมื่อคืนที่ผ่านมาทำงานกันจนดึก

7. การทำงานเคียงข้างกัน อีกวิธีหนึ่งที่ดีที่จะแสดงความชื่นชมและยอมรับคนอื่นที่ทำงานด้วยความขยันเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คือ การทำงานด้วยกัน เคียงข้างกัน เมื่อผู้บริหารว่างจากงานในหน้าที่ของตนแล้วลงไปทำงานช่วยคนอื่นที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นการแสดงถึงการยอมรับบุคคลนั้นเป็นอย่างดี การกระทำข้อมดังกว่าการพูดเสมอ

อย่างไรก็ตาม ใ้การยอมรับควรเป็นการให้โดยตรงแก่คนๆ นั้น เพราะการปฏิบัติงานดีของเขาไม่ใช่เพราะเรามีความรู้สึกที่ดีหรือมีความชอบพอกันเป็นการส่วนตัว ควรคำนึงถึงความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย

เวลาที่แสดงถึงการยอมรับ ควรให้ทันทีหรือสัมพันธ์กับเหตุการณ์ ไม่ใช่ปล่อยให้เนิ่นนานแล้วจึงแสดงออกซึ่งอาจตีความได้ว่า เราไม่ได้สนใจหรือมีความจริงใจที่จะทำการยอมรับความสามารถของคนอื่น

#### 8. ให้ความไว้วางใจ (Power through Trust)

ในการทำให้พนักงานทำงานได้ดีที่สุด ผู้บริหารต้องทำให้คนๆ นั้นรู้สึกว่าเขาได้รับการไว้วางใจ สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการมอบความไว้วางใจ มีดังนี้

1. แยกแยะระหว่างความไว้วางใจในบุคลิกลักษณะของคน และความไว้วางใจในความสามารถของเขา เพราะบางคนอาจมีบุคลิกดีแต่อาจไม่มีความสามารถ ไม่มีทักษะในการทำงาน

2. ควรทำให้พนักงานในองค์กรทุกคนรู้สึกว่า การได้รับความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง

3. หลักสำคัญของการไว้วางใจ คือ การเชื่อว่าโดยพื้นฐานแล้วทุกคนเป็นคนดีและต้องการทำงานให้ดี

4. เมื่อต้องการทำให้คนอื่นรู้ว่าเราไว้วางใจเขา ควรจำไว้ว่าการกระทำข้อมดังกว่าคำพูด

5. ไว้วางใจคนอื่น โดยมอบงานที่สำคัญพร้อมอำนาจในการตัดสินใจให้

6. ให้อิสระในการทำงาน โดยไม่คอยป้วนเปื้อนอยู่ใกล้ๆ คอยดูตลอดเวลา สิ่งที่ต้องทำคือ การวางมาตรฐาน ถามถึงความก้าวหน้าเป็นบางครั้ง และปล่อยให้ทำงานโดยลำพัง

7. ให้คนอื่นได้ประโยชน์จากความสงสัยของเรา คือ ถ้าสงสัยเกี่ยวกับการทำงานของคนอื่น ควรพยายามเชื่อว่าการที่เขาทำเช่นนั้นย่อมมีเหตุผล แม้ว่าจะเป็สิ่งทีผิดพลาดอย่างมากก็ตาม

8. ขอมให้เผชิญกับการทำงานที่ยากในระดับที่สูงขึ้น

9. เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาดควรพิจารณาว่า เป็นความผิดพลาดที่ไม่รู้ตัวหรือเป็นความผิดพลาดที่เกิดจากเจตนาอย่างอื่นหรือไม่ ควรแก้ปัญหาโดยการสื่อสารให้เข้าใจด้วยวิธีที่เหมาะสม

การที่มีคนไว้วางใจเรา ขอมทำให้เรามีความเชื่อมั่นในตนเอง พยายามทำงานให้เต็มความสามารถ ตอบสนองด้วยการทำงานให้ดีที่สุด เมื่อมีกำลังใจมากก็ทำงานได้มาก ยิ่งผู้บริหารให้อำนาจด้วยความไว้วางใจให้พนักงานมากเท่าใด ตัวเองก็ยิ่งได้อำนาจในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของตนมากเท่านั้น

### 9. การยอมรับข้อผิดพลาด (Power through Permission to Fail)

หลักสำคัญ คือ เมื่อคนเรารู้ว่าสามารถทำผิดพลาดได้ในบางครั้งก็ยิ่งเสี่ยง ผลักดันทำให้เต็มที่เกินขอบเขตจำกัดเพื่อใช้พลังความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ใช้ความคิดจินตนาการและสติปัญญาในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่ควรคำนึงถึงในการยอมให้ทำงานผิดพลาดได้ มีดังนี้

1. ทำให้เขาเห็นว่าความผิดพลาดเป็นประสบการณ์ในทางบวก
2. ช่วยลดความผิดพลาดลงโดยใช้หลักการสำคัญในการบริหารดังนี้ คือ สร้างความมั่นใจในความสำเร็จให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบอกให้รู้ว่างานที่ต้องทำคืออะไรให้อำนาจในการทำงาน วางมาตรฐานความเป็นเลิศของงาน ให้การฝึกอบรมเตรียมข้อมูลและความรู้ ให้รู้ผลของการปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถของเขา ให้ความไว้วางใจ และความเคารพ ถ้าผู้บริหารปฏิบัติเช่นนี้ จะเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ
3. คาดการณ์ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าผู้บริหารรู้จักพนักงานของตนเป็นอย่างดีย่อมรู้ว่าเมื่อใดเขาอาจทำผิด เมื่อใดเขาสามารถทำได้ รู้สภาพที่เป็นจริง สามารถวางแผนล่วงหน้าหาวิธีหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความผิดพลาด ในบางกรณีก็อาจยอมให้ผิดพลาดโดยถือว่าเป็นประสบการณ์อันมีค่าต่อการเรียนรู้
4. ประเมินค่าความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นมากหรือน้อย วางแผนหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความล้มเหลว
5. เตรียมข้อเสนอแนะสำหรับความผิดพลาด เช่น ยอมให้ผิดพลาดได้เพียงครั้งเดียว ผิดพลาดได้ตรงใดที่ใช้ความพยายามทำได้ดีที่สุด ถ้าสงสัยควรมีการพูดคุยกัน ความรับผิดชอบที่เลวร้ายที่สุดคือ ความเฉื่อยชา การไม่ทำงาน และการไม่ยอมตัดสินใจใด ๆ
6. การกระตุ้นให้กำลังใจและการให้รางวัลต่อการเสี่ยง
7. ลงโทษการไม่ปฏิบัติงานและการไม่ตัดสินใจทำอะไรเลย

8. ให้นักงนารู้ว่าผู้บริหารเองก็ทำผิดพลาดได้เช่นเดียวกัน เพราะเป็นมนุษย์เหมือนกัน

9. เมื่อเกิดการผิดพลาดต้องให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ปกป้องไม่ให้คนอื่นถือโอกาสใช้ความผิดพลาดของเขาเพื่อทำร้าย หรือให้เจ็บใจซ้ำอีก

10. ให้ความมั่นใจว่า ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ได้ทำให้คุณค่าของเขาน้อยลง

11. วางแผนแก้ปัญหาคความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

12. ไม่ควรตำหนิหรือทำให้อายต่อหน้าคนอื่น

13. ในขณะที่ยอมให้ผิดพลาดได้ แต่ต้องเน้นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกัน

เมื่อคนเรารู้ว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ ก็จะกล้าเสี่ยงมากขึ้น เมื่อไม่กลัวความล้มเหลวก็ยิ่งอุทิศพลังเพื่อทำงานให้ได้ตามมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ มีกำลังใจมากขึ้น ผลงานได้มากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อรู้ว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการคอยสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อเกิดการผิดพลาดขึ้น ยิ่งผู้บริหารให้อำนาจแก่ผู้อื่นมากเท่าใดตัวเองก็ยิ่งได้อำนาจมากขึ้นเท่านั้น

#### 10. การให้เกียรติ (Power through Respect)

การให้ความเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นพื้นฐานในการทำให้คนรู้สึกถึงอำนาจ ทุกสิ่งที่เราทำหรือพูดจะสื่อความหมายสองทางคือ เป็นการปฏิบัติด้วยความเคารพหรือไม่เคารพ สิ่งต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นว่าเราให้เกียรติคนที่ปฏิบัติงานให้เราหรือไม่

1. เตรียมข้อเสนอแนะให้

2. มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ

3. เตรียมข้อมูลให้ทันตามเวลาที่ต้องการ ไม่ปิดบังข้อมูลที่ควรสื่อสารให้รู้ทั้งถึงกัน

4. ให้ความเพียงพอ

5. ไม่ควรตัดทอนอำนาจของผู้ได้บังคับบัญชา

6. หาวิธีที่จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้มากขึ้น ไม่ทำให้เรื่องล่าช้าเสียหาย

7. ไม่กักเก็บเรื่อง ทำให้ล่าช้าทั้งๆ ที่ตัวเองไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

8. ปรับสภาพต่างๆ ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

9. รับฟังความคิดเห็นของทุกคน ให้ความสำคัญกับทุกคน

10. ให้รู้ผลของการปฏิบัติงาน

11. ยืนขึ้นต่อสู้เพื่อผู้ได้บังคับบัญชาของตน

12. เคารพเรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา

13. ให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ

14. ยอมรับในการทำงานหนักของผู้ได้บังคับบัญชา

15. เคารพสิ่งที่จำเป็นส่วนตัว

เมื่อทุกคนได้รับการปฏิบัติตอบเช่นนี้ หมายความว่าทุกคนเป็นผู้ชนะ เพราะรู้สึกว่าการบริหารเอาใจใส่ต่อตัวเอง ทำให้รู้สึกเคารพตนเอง มีศักดิ์ศรี มีความมั่นใจมากขึ้น เท่ากับว่าเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

การปฏิบัติตามที่กล่าวมา ย่อมทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ชนะด้วยการมอบอำนาจให้คนทำงาน ทำให้เกิดความซื่อสัตย์และความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ผู้จัดการได้ผลงาน ผลงานได้มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิสระในการเอาใจใส่ต่อกิจกรรมที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จแทนการเสียเวลาต่อปัญหาด้านคุณธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เมื่อคนเรารู้สึกว่าไม่ได้รับความเคารพอย่างเหมาะสม การที่ผู้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานย่อมแสดงว่าผู้บริหารได้อำนาจมากขึ้น

#### 6. ความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของบุคลากร มีแนวความคิดพื้นฐานสืบเนื่องมาจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกของการจูงใจ (Lashley, 1997: 138) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการจูงใจ บุคคลมีพลังอำนาจที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นเหตุจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคคล นอกจากนี้บุคคลยังมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุกๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและต้องการจะตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในการทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงาน

การจูงใจ (Motivation) มาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเสมือนแรงกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ



ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการและทฤษฎีที่เน้นปัจจัยและทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีของ Lawler and Porter ซึ่งแบ่งกระบวนการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานเป็นสามขั้นตอน ได้แก่

ขั้นแรก คือ การสร้างความคาดหวัง โดยทำให้บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ขั้นที่สอง คือ การให้เห็นคุณค่าในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นสุดท้าย คือ ให้ทุกคนใช้การปฏิบัติเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ทฤษฎีที่เน้นปัจจัย (Content Theory) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีของ Abraham Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับ

2. ทฤษฎีของ Frederick Herzberg กล่าวถึงการจูงใจ 2 แบบ คือ องค์กรประกอบที่เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ และองค์กรประกอบที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ

3. ทฤษฎีของ David C. McClelland ที่มุ่งการจูงใจทางความสำเร็จ

4. ทฤษฎีของ Alderfer ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ

5. ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ Douglas McGregor

#### **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy theory)**

ในด้านความต้องการของมนุษย์นั้น มาสโลว์ (Maslow, 195: 80-91, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลยธ, 2544: 38) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Need-hierarchy) ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นจากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตเพื่อให้ตนอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการความคุ้มครองที่มั่นคงปลอดภัย ฉะนั้นในการทำงาน ถ้าได้หลักประกันให้คนงานรู้สึกว่าจะมั่นคง จะทำให้เขาสนใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีผลดี

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Need) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรมีการยก

योगชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการองค์กร

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ การได้รับสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี เป็นความต้องการสูงสุดที่จะกระทำในสิ่งที่เป็นความใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับใดแล้ว จะเพิ่มความต้องการขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง แต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้เลย

#### **ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)**

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่

ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น บุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน แล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริการ หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ จะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจ และ องค์กรประกอบทางด้านการค่าจูง จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน

### **ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Acquired Need Theory)**

เสนาะ ดิเขาว์ (2544: 214-215) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Acquired Need Theory) ว่าแมคคลีแลนด์และคณะ ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการขึ้นมา และพบว่าความต้องการเกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่ หมายความว่า คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่างๆ แต่เรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง ซึ่งทฤษฎีนี้แบ่งตามความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำงานที่ยุ้งยากให้สำเร็จ ทำงานให้ได้มาตรฐานสูง หรือสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ จะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงาน ต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพังและเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำ

อันเป็นการให้รางวัลแก่ตัวเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความรับผิดชอบในงานมีลักษณะดังนี้

- 1.1 งานที่คนคนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

คนที่ทำงานเก่งมักจะได้รับการคาดหมายจากบุคคลอื่นว่า สามารถทำงานประสบความสำเร็จและต้องเป็นงานที่มีความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีทักษะส่วนตัวสูง มีความคิดริเริ่มดี มีความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดกว้างไกล แต่บุคคลประเภทนี้ไม่ได้มีความต้องการความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังมีความต้องการอย่างอื่นอีก

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการที่จะควบคุมคนอื่นไม่ว่าจะเป็นการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการมีความรับผิดชอบต่อกัน คนที่มีความต้องการอำนาจจะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความรับผิดชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

- 2.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้
- 2.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์
- 2.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

นอกจากนี้ ทฤษฎียังอธิบายเพิ่มเติมถึงความแตกต่างของรูปแบบความต้องการอำนาจสองอย่าง คือ ความต้องการมีอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เป็นการใช้ประโยชน์ในการยกย้ายเปลี่ยนแปลงวิธีการ หรือการกระทำบางอย่างเพื่อสนองความต้องการให้สมกับความอยากอย่างแท้จริง หรือที่เรียกว่าเพื่อความสะใจนั่นเอง วิธีการเช่นนี้ไม่มีวันที่จะใช้ได้สำเร็จเลยในการบริหารรูปแบบที่สอง คือ อำนาจทางสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นอำนาจทางด้านดีที่มีความจำเป็นมากในการใช้อำนาจให้เกิดความสำเร็จทั้งของผู้บริหารและผู้นำ ผู้บริหารระดับสูงมีความพอใจและมีความสุขในการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น แต่การกระทำเช่นนั้นจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมก่อน และรองลงมาคือวัตถุประสงค์ขององค์กร และประการสุดท้ายคือวัตถุประสงค์ส่วนตัว

3. ความต้องการมีส่วนร่วม (Need for Affiliation) ได้แก่ ความต้องการเป็นเพื่อนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น คนที่มีความต้องการนี้จะแสวงหาความเป็นมิตร การยอมรับจากสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะต่อไปนี้

- 3.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน

3.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

### ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎี E.R.G. หรือเรียกว่า Alderfer's Modification คิดค้นโดย เคลย์ตัน (Clayton P. Alderfer) โดยปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาทำการศึกษาวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และเสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ในปี 1969 ผลการศึกษาพบว่า คนเรามีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกาย และด้านวัตถุในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านสัมพันธ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ร่วมกันในสังคม

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตขึ้น

นอกจากนี้ ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่า ต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้า ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการความสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้งสามนี้อาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกันได้

### ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 33-34) ว่าด้วยทฤษฎี x และทฤษฎี y โดยได้อธิบายว่า บุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานและความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบังคับ ชูเกียรติ และลงโทษ เพราะมนุษย์ชอบให้บังคับนอกจากนี้ ยังขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่า ทฤษฎี x ดังนั้นผู้บริหารที่ยอมรับในหลักการนี้ ต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดกับบุคคลชอบทำงาน การบังคับชูเกียรติไม่ใช่สิ่งช่วยให้คนทำงาน คนทำงานเพราะมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการทำงานของตนเอง มีความสามารถพร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เรียกว่าทฤษฎี y

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎีนี้จะไม่บังคับควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก แต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น เศรษฐกิจเป็นคำตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนความอิสระในการทำงาน ความสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ มีอิสระในการทำงาน เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย

## 7. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ รวมไปถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

เกล็น ลาวแลค (Glenn Laverack, 2005: 27-28) ได้กล่าวถึงอำนาจ คือ ความสามารถของเราที่สามารถจะทำให้ผู้อื่นทำอะไรให้เราตามที่เราต้องการ ประารถนาอยากได้ หรือสนใจ หรือเป็นความสามารถของใครบางคน que แสดงออกมาแล้วมีผลกระทบต่อผู้อื่น โดยพลังอำนาจนั้นจะแยกออกมาหรืออยู่ตามลำพังนั้น ไม่ได้ การมีอำนาจนั้นจะมาจากคนๆ เดียว หรือมาเป็นกลุ่มก็ได้ ความคิดในเรื่องของอำนาจจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เลย

นักจิตวิทยาด้านสังคมได้แบ่งอำนาจออกเป็น 5 ประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างบนพื้นฐานหรือแหล่งกำเนิดของผู้มีอำนาจ โดยจะแบ่งเป็น

1. อำนาจที่ได้มาจากการบีบบังคับ
2. อำนาจที่ได้มาจากรางวัล
3. อำนาจที่ได้มาจากการมีเหตุผล/ตามหลักการ
4. อำนาจที่ได้มาจากความเชี่ยวชาญ
5. อำนาจที่ได้มาจากการมีแหล่งอ้างอิง และการมีข้อมูล

เกล็น ลาวแลค (Glenn Laverack, 2005: 36) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่จะยอมให้คนหนึ่งคนได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นที่จะใช้ในการจัดการ กับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และเหตุการณ์สภาวะแวดล้อมในการดำรงชีวิต การเสริมสร้างอำนาจเป็น กระบวนการที่ทำให้เกิดพลังในตัวเอง เพื่อเอาไปใช้กับการดำรงชีวิตของตนเอง สังคม และชุมชน โดยการแสดงให้เห็นว่าประเด็นที่ได้กระทำขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้าง อำนาจนั้น อาจจะถือได้ว่าเป็นการแสดงการดำรงชีวิตของคนในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่มีความ แตกต่างกัน

เกล็น ลาวแลค (Glenn Laverack, 2005: 36-37) ได้กล่าวถึงอำนาจกับการเสริมสร้าง อำนาจ ความคิดหลักๆ ของการเสริมสร้างอำนาจ คือ ความคิดในเรื่องอำนาจ การเสริมสร้างอำนาจ นั้น ต้องการให้อำนาจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าอำนาจนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแล้ว การ เสริมสร้างอำนาจก็เป็นไปไม่ได้ ในทางกลับกัน ถ้าอำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงได้แล้วการ เสริมสร้างอำนาจก็เป็นสิ่งที่เป็นไปได้

วอลเลอร์สไตน์ และเบิร์นสไตน์ (Wallerstein, and Burnstien, E., 1988: 394-397) ได้ กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งใน ระดับบุคคลและองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีความซับซ้อน และกว้างขวาง ครอบคลุมด้านสังคม การเมือง และจริยธรรม อีกทั้งเป็นพื้นฐานแนวความคิดทางสังคม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่าง กว้างขวาง ทั้งในด้านการพัฒนาบุคคล การพัฒนาชุมชน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต ตลอดจน ก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคม

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิด เป็นทั้งกระบวนการในการให้ความช่วยเหลือ บุคคล เป็นแนวความคิดเชิงนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เกี่ยวข้องกับความ ต้องการส่วนบุคคล ช่วยในการนับถือตนเองเพิ่ม ประสิทธิภาพส่วนบุคคลและสนับสนุนพฤติกรรม ของบุคคลในทางบวก มีส่วนเพิ่มความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคคล (Kieffer, C., 1984: 9-36)

ชญานิน บุญพงษ์มณี และคณะ (2548: 39) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ หรือปัจจัยที่ มีผลต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิต รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีอำนาจตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติเพื่อ ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลรับรู้และรู้สึกว่าคุณสมบัติตนเอง ได้ รวมถึง ตัดสินใจวางแผนสุขภาพด้วยตนเองได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในแนวประชาธิปไตยที่เน้นการกระจายอำนาจสู่ บุคคล และเน้นการเจริญตามลำดับทางสังคมของบุคคล หลักการสำคัญของการเสริมสร้างพลัง อำนาจ คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ กำหนด



พันธกิจ และความร่วมมือในการกำหนดแผนงานต่างๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ใช่เป็นเพียงการจูงใจ แต่ยังรวมถึงกระบวนการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นั่นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนให้การจูงใจเหล่านั้นบรรลุผล เกิดความเจริญงอกงามขึ้นภายในตัวผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งการดำเนินงานข้างต้นจำเป็นต้องพิจารณาก่อนว่าผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจคือใคร บริบทขององค์กรและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอย่างไร แล้วกำหนดรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบจนมีความเหมาะสมแล้วจึงจะนำไปใช้กับองค์กร

พลังกเคท (Plunkett, M.M., 1994: 40-42) ได้ทำการวิจัยและจัดกรอบแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 2 มิติ คือ มิติบุคคล หรือการมีศักยภาพในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะทั่วไปของบุคคลและบทบาทเฉพาะตามแนวคิดแห่งตน และมิติของโอกาสจากสภาพแวดล้อมในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกิดจากศักยภาพของคนและโอกาสจากสภาพแวดล้อมจะออกมาเป็นทัศนคติและพฤติกรรม

ในเชิงจิตวิทยา “การเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือ Empowerment” หมายถึง การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) รวมทั้งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-Efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลที่มาจาก การปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร การปรับคุณลักษณะของงานที่ทำ ตลอดจนการปรับโครงสร้างขององค์กร ทั้งนี้ในส่วนด้านตัวของผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม (Values) และระดับความต้องการเชิงจิตวิทยา (Maslow's Hierarchy of Needs) ของตนใหม่ให้ยกกระดับที่สูงขึ้น แต่ก็มีข้อสังเกตสำคัญประการหนึ่งในเชิงกระบวนการทางจิตวิทยาที่ควรนำมาพิจารณา คือ ลำพังการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในงานนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะขจัดความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ว่า “ตนไม่ได้มีอำนาจอะไร (Powerlessness)” หรือการปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความรู้สึกต่องานขึ้นมาเองโดยลำพังก็เช่นกัน ผู้ปฏิบัติงานก็อาจประเมินว่างานที่ตนทำนั้น “ไม่มีคุณค่าและไม่มีความหมาย (Worthwhile and Meaningful)” ก็ได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกวิธีทำงานได้เอง แต่บังเอิญเป็นงานเล็กๆ ที่ไม่สลักสำคัญอะไรเลย ย่อมไม่สามารถสร้างความรู้สึกที่ว่า “ตนมีคุณค่า (Self-Worth)” หรือเกิดความรู้สึกว่า “ตนได้ทำในสิ่งที่ใจปรารถนา (Self-Fulfilling)” เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด

นอกจากนี้การกระจายงานรับผิดชอบที่สำคัญให้ทำก็อาจไม่เป็นการ Empowered ก็ได้ ถ้าในกรณีนี้ผู้ปฏิบัติงานคนนั้นยังขาดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำให้งานนั้นสำเร็จได้ ตลอดจนยังมีความวิตกกังวลว่าผลงานที่ออกมาอาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้น หรือในกรณีการเปิด

โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ์เลือกผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าของตนได้เอง ก็อาจไม่ช่วยลดความรู้สึกว่าตนไม่ได้มีอำนาจอะไรเลยของผู้ปฏิบัติงานได้เช่นกัน ถ้าบังเอิญผู้ที่จะมาให้เป็นตัวเลือกทั้งสองคนต่างมีคุณสมบัติที่ไม่ดีพอๆ กัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทฤษฎีเชิงจิตวิทยาที่พูดถึงการมอบอำนาจตัดสินใจ หรือ Empowerment จึงพยายามหาคำอธิบายและวิธีการที่เหมาะสมในเรื่องนี้ โดยเชื่อว่าการเสริมพลังอำนาจ หรือ Empowerment จะเกิดผลสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยปัจจัยต่อไปนี้ (Daft, R.L., 2005)

1. ต้องสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย (Meaning) กล่าวคือ ทั้งเนื้องานที่ทำตลอดจนผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการทำงานนั้นจะต้องสอดคล้องกับค่านิยม (Values) และอุดมการณ์ (Ideals) ของบุคคลนั้น

2. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะตัดสินใจใดๆ ได้เอง (Self-Determination) ซึ่งหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะกำหนดวิธีการและเวลาสำหรับการทำงานของตนได้เอง เป็นต้น

3. การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจสูงว่าตนมีขีดความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้นสำเร็จด้วยดี และมีประสิทธิผลสูงแล้ว การตัดสินใจที่ดีต่างๆ ของผู้นั้นก็ย่อมตามมา

4. สร้างความเข้าใจอันดีแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้น (Impact) กล่าวคือต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและความเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากงานของตน รวมทั้งจะเกิดผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อมในแง่ที่ดีงามตามมาด้วย นอกจากการ Empowerment จะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในตัวผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น และทำให้ผู้นั้นเกิดความมั่นใจสูงถึงความสามารถของตนที่จะทำให้งานสำเร็จแล้ว ผลงานวิจัยยังค้นพบถึงข้อดีของการเสริมพลังอำนาจอีกหลายประการ ได้แก่

1. ก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่องานสูงขึ้น
2. มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ มากขึ้นต่องานในบทบาทที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
3. มีความมั่นคงแน่วแน่มากขึ้น ยามที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน
4. สามารถเกิดการคิดสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ๆ
5. ต้องพยายามหาทางทำให้สำเร็จให้จงได้
6. มีระดับความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
7. มีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น และมีจำนวนผู้ลาออกจากงานลดลง (P. Block 1987; Howard 1998; K. W. Thomas and Velthouse 1990, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือ Empowerment ต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น ก็พบว่ายังมีจุดอ่อนที่ควรคำนึงถึงเช่นกัน ได้แก่

1. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคคลและให้การฝึกอบรม
2. ต้องสิ้นเปลืองแรงงานของบุคลากรประเภทที่มีความสามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงไปมากกว่าปกติ
3. คุณภาพของงานให้บริการขาดความสม่ำเสมอ
4. ถ้ามีพนักงานบางคนที่ตัดสินใจผิดพลาด หรือทิ้งงานกลางคันจะก่อให้เกิดความเสียหายด้านงบประมาณมาก
5. ลูกจ้างอาจเกิดความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคและเท่าเทียม
6. ผู้บริหารระดับกลางมักจะต่อต้าน เนื่องจากเชื่อว่าตนเองอาจสูญเสียอำนาจและถูกคุกคามจากการใช้แนวคิดดังกล่าว
7. อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ เนื่องจากบางครั้งพนักงานอยากได้รับอำนาจการตัดสินใจมากกว่าที่ผู้บริหารระดับสูงเต็มใจจะมอบให้ เป็นต้น (Yukl, G., 2002)

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีศักยภาพในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้รับโอกาสในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้แก่บุคคลให้มีความเป็นอิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติตามเป้าหมาย

## 8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

### 8.1 ความหมายของรูปแบบ

อุทุมพร ทองอุไร จามรมาน (2541) ให้ความหมายของรูปแบบว่าตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” หรือ โมเดล รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

ทิสนา เขมมณี (2548) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไคอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

คาร์โรลล์ (Carroll, 1963) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น

เชอวีเรียน (Schwirian, 1987, อ้างถึงใน Bardo and Hartman, 1982) ให้ความหมายถึงรูปแบบทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณลักษณะนั้นๆ รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อให้ในการนิยามคุณลักษณะและหรือบรรยายคุณลักษณะนั้นๆ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจ ได้ชัดเจนขึ้น

พจนานุกรมของภาษาอังกฤษร่วมสมัย (Longman dictionary of contemporary English, 1981) ให้ความหมายของรูปแบบ โดยสรุป 3 ลักษณะใหญ่ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง เช่น รูปแบบของเรือดำน้ำ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งของ หรือคนที่น่ามาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแบบในการวาดภาพศิลป์
3. รูปแบบ หมายถึง แบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 486DX

ไรท์ (Rai, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบในหนังสือ Encyclopedic of psychology and education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดไว้เฉพาะ พจนานุกรมการศึกษาซึ่งบรรณาธิการ โดย คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good, 1993)

ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ

2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สโตนเนอร์ และ วันเคิล (Stoner and Wankel, 1982: 12) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น และวิลเลอร์ (Willer, 1976: 15) กล่าวว่า “รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (rationale) ของระบบรูปร่าง (formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจัดกระจายของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง”

จากความหมายทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย และกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

## 8.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้ คีฟส์ (Keeves, 1988: 560) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เอาไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยออกจากถัง นักเรียนจะเข้าสู่ระบบเปรียบได้กับน้ำที่ไหลเข้าถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้อินโรงเรียน (a model of school learning) ของ คาร์โรลล์ (Carroil, 1963, อ้างถึงใน Keeves,

1988: 561) รูปแบบการสอนของ จอยส์ และวีล (Joyce and Weil, 1986: 161-178) รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) และรูปแบบการบริหารการศึกษาประชาบาล พุทธศักราช 2522 (คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาบาล, 2522) เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุเชิงผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Mode ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

จอยส์และวีล (Joyce and Weil, 1986: 161-178) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

เชอวีเรียน (Schwirian, อ้างถึงใน Bardo and Hartman, 1982: 70-72) ได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยแบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่ และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่ และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร

รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้น มีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Models และ Group Location Models

สมิธ และคณะ (Smith and Other, 1980) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น ดังนี้

### 1. รูปแบบเชิงกายภาพ ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายประสบการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

### 2. รูปแบบเชิงลักษณะ (Symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ รูปแบบนี้พบบ่อยมากที่สุด เป็นการให้ข้อความปกคิธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณาลักษณะงานที่ทำ คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการ โปรแกรมเชิงเส้น

ทิสนา เขมมณี (2548) ได้สรุปรูปแบบที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไป 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษาพูดและเขียน

3. รูปแบบเชิงแผนผัง ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไต่อะแกรม กราฟ เป็นต้น

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์/ปัญหา

จึงสรุปประเภทของรูปแบบได้ว่า เป็นรูปแบบที่ใช้การเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมด้วยการอธิบายลักษณะว่ามีลักษณะอย่างไร

### 8.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้น ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและการบริหารจัดการ (the model of Organization and management) ตามแนวคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 16-17) นั้น Brown และ Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (systems approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (environment)
2. เทคโนโลยี (technology)
3. โครงสร้าง (structure)
4. กระบวนการจัดการ (management process) และ การตัดสินใจสั่งการ (decision making)

ทิสนา เขมณี (2548) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบที่สำคัญดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน หรือหลักของรูปแบบการพัฒนานั้นๆ
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพ หรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ๆ ได้

เบอร์ทาลัน ฟีล์ (Bertalanffy, 1968) รูปแบบ หรือองค์ประกอบของระบบจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งที่ป้อนเข้าไป หรือนำข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลงาน (Output) หรือผลผลิต (Product) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งมิได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมี



ปัญหาหรือไม่ทำงาน ส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วย นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและระบบจะสร้างหรือผลิตผลงานให้กับสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีรูปแบบตายตัว ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษาในเรื่องนั้นๆ เป็นหลัก

#### 8.4 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เสนอเพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ สไตเนอร์ (Steiner, 1990)

กีฟส์ (Keeves, 1988: 560) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษา

นิคม ทาแดง (2536) ได้เสนอหลักการสร้างรูปแบบว่าเป็นกระบวนการพิจารณาเข้าทวน และสร้างส่วนใหญ่ผู้ส่วนย่อย หรือจากส่วนย่อยแล้วเชื่อมเป็นระบบใหญ่ ทั้งนี้รูปแบบแต่ละประเภทมีขั้นตอนการสร้างโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ค้นหาระบบย่อยจากข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์ระบบพร้อมกับหาปัจจัยนำเข้าผลลัพธ์และบูรณาภาพของแต่ละระบบย่อยหรือกลุ่มของระบบย่อย
2. เชื่อมต่อเส้นแสดงทิศทางของปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์ และผลลัพธ์/ปัจจัยนำเข้า (Output/Input: O/I) ของแต่ละระบบ หรือกลุ่มระบบย่อย ซึ่งข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้จะได้มาจากผลของการสังเคราะห์ระบบเป็นส่วนใหญ่
3. เชื่อมโยงระบบย่อยเป็นกลุ่มระบบย่อยและเชื่อมโยงระบบย่อยเป็นเครือข่าย

4. จัดลำดับและตำแหน่งของระบบย่อยเพื่อให้เส้นวิถีระบบที่แสดงทิศทาง O/I ระหว่างระบบย่อยให้เรียบร้อย

5. ดำเนินการข้อ 2, 3, 4 หลายครั้งจนเป็นระบบใหญ่

6. พิจารณาตัดระบบย่อยหรือกลุ่มระบบย่อยที่เป็นการจัดการหรือเป็นงานตามปกติ ซึ่งไม่ใช่กระบวนการของระบบออก

7. จัดระบบย่อยที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลย้อนกลับให้อยู่ในลำดับและตำแหน่งที่เหมาะสม ก็จะได้รูปแบบระบบที่ต้องการ

เลื่อน สุริหาร และคณะ (2532) การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย

1. การศึกษาและประมวลคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาหลักสูตรประถมศึกษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในหมู่บ้านกลุ่มตัวอย่าง แล้วพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้างเสริมคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการทดลอง

บุญชม ศรีสะอาด (2533: 3-5) การพัฒนารูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ซึ่งดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดลองประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ ส่วนของการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่มีข้อกำหนดตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

### 8.5 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

ทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นักวิจัยจะต้องระวางรูปแบบที่ดีเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้น ก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ เบอ์ทาลัน ฟิลด์ (Bertalanffy, 1968: 205-221)

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม ๆ
  2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
  3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาอย่างชัดเจน
  4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้
  5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ
- รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องใดๆ ได้มีความเข้าใจเบื้องต้นก่อนการศึกษาในรายละเอียดต่อไป รูปแบบช่วยสร้างทฤษฎีใหม่ รูปแบบที่ดีไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดมาก หากแต่การเอาส่วนสำคัญบางส่วนในรายละเอียดออกไป

### 8.6 รูปแบบการเป็นผู้นำ

การแบ่งประเภทของแบบในการเป็นผู้นำนั้น อาจทำได้หลายวิธี แต่การแบ่งประเภทของแบบในการเป็นผู้นำในที่นี้จะยึดหลักความสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่มเป็นเกณฑ์ อาจแบ่งรูปแบบในการเป็นผู้นำได้ 3 แบบ คือ

(<http://www.watpon.com/test/emotional.htm> 15/04/2551)

**8.6.1 การเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย** ได้แก่ การที่ผู้นำใช้วิธีการออกคำสั่ง บังคับบัญชา และควบคุมสมาชิกกลุ่ม ผู้นำดังกล่าวจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ เป็นส่วนมาก การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับสมาชิกภายในกลุ่มมีน้อยมาก ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน แนะนำ และควบคุมการดำเนินการให้สมาชิกในกลุ่มเพื่อความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีการเข้มงวดกวดขันมาก ทำให้สมาชิกเกิดความกลัวผู้นำจึงเป็นผู้คุมอำนาจในกลุ่ม

**8.6.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม** คือ ผู้นำที่มอบหมายปลายทางทุกอย่างให้แก่สมาชิกของกลุ่มดำเนินการ บางครั้งก็กำหนดให้สมาชิกเป็นผู้วางวัตถุประสงค์และวางแผนต่างๆ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วย การเป็นผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิภาพในบางสถานการณ์เท่านั้น บางสถานการณ์อาจจะก่อให้เกิดความยุ่งเหยิงไม่เป็นระเบียบได้

**8.6.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย** คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นหรือคำแนะนำต่างๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย ตลอดจนวางแผน และประสานงานในการดำเนินงานของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

## 9. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

### 9.1 ความเป็นมาของแนวคิดทางการพัฒนา

การพัฒนาเป็นคำที่มีความหมายไม่เป็นกลาง กล่าวคือ แฝงไปด้วยค่านิยม (Value Laden) และดูเหมือนจะผูกพันกับวัฒนธรรม (Culture-Bound) การพัฒนาจึงมีความหมายแตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับบุคคล สังคม วัฒนธรรม และกาลเวลา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวความคิดโดยสรุปต่อไปนี้ แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของแนวความคิดแห่งการพัฒนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2539: 93-98, อ้างใน [www.thaipolificsgovernment.org](http://www.thaipolificsgovernment.org) 15/04/2552)

#### 1. แนวความคิดแบบวิวัฒนาการ (Evolution)

นักสังคมศาสตร์ และนักสังคมวิทยาในศตวรรษที่ 19 ใช้คำว่า การพัฒนาเพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ (Human History) เพราะเชื่อว่า มนุษยชาติเคลื่อนย้ายจากสถานะหนึ่งไปสู่อีกสถานะหนึ่งที่สูงกว่า (Higher Stage) ในทิศทางเดียวกัน (Unidirectional) และการเคลื่อนย้ายดังกล่าวทำให้ชีวิตมนุษย์มีความอุดมสมบูรณ์ขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น ร่ำรวยขึ้น ทั้งทางวัตถุและวัฒนธรรม มีเหตุผลมากขึ้น ฯลฯ เป็นต้น โดยเหตุนี้ การพัฒนาจึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้า (Progress) ซึ่งในบางครั้งมีการใช้คำทั้งสองแทนความหมายเดียวกัน

#### 2. แนวความคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change)

นักสังคมศาสตร์ในศตวรรษที่ 20 เริ่มละทิ้งคำว่า การพัฒนาและความก้าวหน้า แล้วหันมาใช้คำว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) เพราะมีความหมายเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา คือ ไม่เกี่ยวข้องกับอดีตหรืออนาคตอันรุ่งโรจน์ แต่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ (Phenomena) เช่น การจัดชนชั้นทางสังคม (Social Stratification) เพื่อหาสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม (Change in Society) หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Change of Society)

### 3. แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ (Economic)

แม้คำว่า การพัฒนาจะเลื่อนหายไปจากแนวความคิดทางสังคมศาสตร์ไปบ้าง แต่กลับได้รับความนิยมในทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อใช้สำหรับจำแนกประเทศต่างๆ ตามดัชนีบ่งชี้ (Index) บางตัว เช่น รายได้ประชาชาติ กล่าวคือ มีการเรียกประเทศที่มีรายได้ประชาชาติสูงกว่าเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และเรียกประเทศที่มีรายได้ประชาชาติต่ำกว่าว่าด้อยพัฒนา หรือกำลังพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึง การเพิ่มค่าของกลุ่มดัชนีบางตัวที่ใช้วัด จึงแทบจะมีความหมายเดียวกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม (Industrialization) ความทันสมัย (Modernization) หรือความเจริญทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) การพัฒนาในที่นี้จึงมีความหมายแคบกว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

### 4. แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม (Social Action)

การพัฒนาในระยะต่อมานั้น ไม่เพียงจะเกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์ ยังเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางสังคมมากขึ้น เพราะทุกสังคม โดยเฉพาะฝ่ายรัฐบาลต่างเพียรพยายามปรับปรุงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Conditions) เช่น รายได้ประชาชาติ คุณภาพชีวิต ฯลฯ จึงได้วางแผนปฏิบัติการขึ้น เช่น การปฏิรูปที่ดิน การจัดตั้งองค์กรสหกรณ์ชนบท ฯลฯ เพื่อเพิ่มค่าดัชนีทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Economic and Cultural Index) ที่เลือกสรรไว้บางตัว ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นผลของการปฏิบัติการทางสังคม

### 5. แนวความคิดแบบขัดแย้งทางสังคม (Social Conflict)

เมื่อการพัฒนาเป็นผลของการปฏิบัติการทางสังคม ผลของการพัฒนาจึงก่อให้เกิดความตึงเครียด และความขัดแย้ง (Tension and Conflict) ขึ้น เช่น แบบแผนวัฒนธรรม สัดส่วนระหว่างอาชีพ และจำนวนประชากร การทำงานในองค์กรชนชั้นทางสังคม ฯลฯ เป็นต้น ความขัดแย้งทุกรูปแบบมีสหสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelated) และมีผลกระทบ (Impact) ต่อกันมากน้อยต่างกัน แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาประเทศแบบสังคมนิยมที่ใช้ทฤษฎีว่าด้วยความขัดแย้งมาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม เดิมเชื่อกันว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการวิวัฒนาการตามธรรมชาติ ผู้สนใจจึงศึกษาประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ ต่อมาความสนใจหันมาทางการศึกษาปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับดัชนีบ่งชี้การพัฒนาในแง่ของรายได้ และผลผลิตของชาติก็เริ่มมีบทบาท และเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางสังคม และความขัดแย้งทางสังคม

## 9.2 ความหมายของการพัฒนา

ก่อนที่จะกล่าวถึงความหมายของการพัฒนา จะขอกล่าวถึงลักษณะของประเทศด้อยพัฒนาเสียก่อน ประเทศด้อยพัฒนา สามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้ คือ ประชากรส่วนใหญ่ มีความยากจน (Poverty) ความยากจน หมายถึง ความขาดแคลนในปัจจุบันที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

(อุดม ทุมโฆษิต, 2536: 64, อ้างอิงใน <http://library.uru.ax.th/bookonline/books%5CCh2A.pdf> 15/04/2552) ซึ่งประกอบด้วยของภาวะด้อยพัฒนา ได้แก่

1. ประชากรส่วนใหญ่ว่างงาน (Unemployment)
2. ความไม่เท่าเทียมกัน (Inequity) ระหว่างรายได้ของบุคคล
3. ประชาชนมีการศึกษา (Education) ต่ำ

จากสภาวะการณ์ดังกล่าว จึงทำให้ประเทศด้อยพัฒนาพยายามที่จะนำเอารูปแบบหรือทฤษฎีการพัฒนามาจากประเทศที่พัฒนาแล้วมาใช้ เพื่อให้ประเทศของตนเจริญก้าวหน้าขึ้น คำว่าการพัฒนา จึงเริ่มใช้กันอย่างแพร่หลาย ความหมายของคำว่าพัฒนา (Development) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

(อุดม ทุมโฆษิต, 2536: 64, อ้างอิง <http://library.uru.ax.th/bookonline/books%5CCh2A.pdf> 15/04/2552)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความหมายของคำว่าพัฒนาดังนี้ คำว่า พัฒนา คืออย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า มุ่งให้เกิดความเจริญมั่นคง ก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา

หนังสือการพัฒนาต้องมาจากประชาชน: เวทีชาวบ้าน 34 ได้อธิบายว่า การพัฒนา คือ การแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าอย่างเหมาะสมกลมกลืนกับธรรมชาติ การพัฒนาเป็นสิทธิและหน้าที่ของทุกคน

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ได้ประทานพระดำรัสเรื่องศาสนธรรมเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม ในพิธีเปิดงานสัปดาห์ส่งเสริมศาสนาและจริยธรรม ณ ดิگสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ในวันที่ 1 ธันวาคม 2532 มีสาระสำคัญบางประการ ดังนี้ การบริหารการพัฒนา การสร้างสรรค์ที่เรียกได้ว่าเป็นการพัฒนานั้น ควรเป็นการสร้างสรรค์ที่ทำให้ชีวิตและสังคมดีขึ้น เป็นต้นว่า มีความสงบสุขมากขึ้น มีความปลอดภัยมากขึ้น มีปัญหาและความทุกข์ยากต่างๆ ลดน้อยลงจนถึงหมดสิ้นไป เพราะฉะนั้นการกระทำใดๆ ก็ตาม หากไม่ก่อให้เกิดผลดีดังกล่าวแก่ชีวิตและสังคม ก็กล่าวไม่ได้ว่าเป็นการพัฒนาตามความหมายอันแท้จริงของคำว่าพัฒนา แม้ว่ามนุษย์จะสามารถสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในทางวัตถุได้อย่างวิจิตรพิสดารมากขึ้น มีเครื่องใช้ไม่สอยสะดวสบายและรวดเร็วขึ้น แต่ถ้าชีวิตและสังคมกลับมีความสงบสุขและความปลอดภัยลดน้อยลง ก็กล่าวไม่ได้ว่าชีวิตและสังคมนั้นพัฒนา คือ ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น

ดัดเลย์ ซีเยร์ส (Dudley Seers, 1963: 77-98) การพัฒนา หมายถึง การขจัดความยากจน ความอดอยาก การขจัดความเจ็บไข้ได้ป่วย โดยมุ่งเน้นให้มีรายได้ มีงานทำ มีเสรีภาพขึ้น

พื้นฐาน มีโอกาสในการได้รับบริการสาธารณะต่างๆ หรือการพัฒนา หมายถึง การสร้างสภาพการณ์ด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ให้ดีขึ้น

ในบทความอันมีชื่อเสียงเรื่องความหมายของการพัฒนา ของ Dudley Seers อีกประการหนึ่ง ซึ่งให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายเบื้องต้นในการพัฒนาประเทศ คือ การแสวงหาช่องทางเพื่อแก้ปัญหาความอดอยาก หรือภาวะทุโภชนาการ แก้ปัญหาความยากจน และแก้ปัญหาด้านการเจ็บไข้ได้ป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคลกับจะนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด (ปกรณัม ปริยากร, ม.ป.ป.: 6)

ไบรอันท์ แอนด์ ไวท์ (Bryant and White, 1982: 137-140) การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมสมาชิกของสังคม เช่น การเพิ่มความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม การสร้างพลังอำนาจของบุคคลทางการเมือง การเมืองมีเสถียรภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการบริหารการพัฒนา

เกือ วงศ์บุญสิน (2536: 61-65) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนา คือ สภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศหนึ่งๆ สามารถทำให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติสูงถึงร้อยละ 5-7 ต่อปี และสามารถรักษาระดับนั้นไว้ได้เป็นสภาวะที่ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีในทางเศรษฐกิจ (แนวความคิดในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970)

2. การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการเร่งรัดให้ผลผลิตมวลรวมประชาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้ระดับรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลของประเทศสูงขึ้น และประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในทางเศรษฐกิจ (แนวความคิดในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970)

3. การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตและการว่าจ้างงานตามที่ได้วางแผนไว้แล้ว เพื่อลดสัดส่วนของภาคเกษตรกรรม ในขณะที่เพิ่มสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและบริการ (แนวความคิดในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970) อย่างไรก็ตาม ในสมัยต่อมามีผู้วิจารณ์ กล่าวคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีขอบเขตของเป้าหมายจำกัดเพียงการเพิ่มรายได้เฉลี่ยของมวลรวมประชาชาติ และอาจมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการพัฒนา เช่น กรณีการเจริญเติบโตโดยปราศจากการพัฒนา หรือการมีการพัฒนาโดยที่เศรษฐกิจของประเทศไม่เติบโต หรือมีค่าติดลบ ซึ่งลักษณะของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยไม่มีการพัฒนา นั้น เป็นสถานการณ์ที่พบได้ในประเทศที่ผลผลิตมวลรวมประชาชาติโดยเฉลี่ยต่อบุคคลสูง แต่ประชาชนต้องประสบปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการกระจายรายได้มากขึ้น สภาพความยากจนรุนแรงขึ้น เป้าหมายของการพัฒนาในด้านอื่นๆ เสื่อมลง เช่น ทักษะคน ภาวะทางสถาบันสังคมวัฒนธรรม การเมือง เป็นต้น

4. การพัฒนา คือ การสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้นจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการลดหรือจัดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน และการว่างงาน ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโต

5. การพัฒนา คือ กระบวนการหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในด้าน โครงสร้างทางสังคม ท่าทีของประชาชน สถาบันต่างๆ ของชาติ การเร่งรัดความเจริญเติบโต การลด ความไม่เท่าเทียมกัน และจัดความยากจน นั่นคือการเปลี่ยนแปลงต่อระบบสังคมทั้งระบบ และมุ่ง ผู้การสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนและกลุ่มต่างๆ ในสังคมภายในระบบนั้น เป็นการก้าวออกจากสภาพชีวิตที่ไม่น่าพึงพอใจไปสู่สภาพชีวิตที่ดีกว่า ทั้งในด้านวัตถุและความรู้สึกรักใคร่ (แนวคิดที่ว่าด้วยการพัฒนาโดยเน้นเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐาน)

6. การพัฒนา คือ การสร้างความทันสมัย และการพัฒนาแล้ว คือ ความทันสมัย (ทฤษฎีภาวะสมัย: เลฟวี (Levy, 1996) แบล็ค (Black, 1966) รัสเทอร์ (Rustow, 1967) อ้างถึงใน สุรพงษ์ ปนากุล, จาก <http://geocities.com/chauat2003/CVLM.htm>.) เมอร์ดาล (Myrdal, 1968) มอง การพัฒนาในแง่ของเป้าหมาย (Development as an objective) ซึ่งเป็นอุดมคติของภาวะทันสมัยโดย กล่าวว่า ในภาวะดังกล่าวต้องประกอบด้วย การที่คนในสังคมมีเหตุผล (Rationality) มีทัศนคติและ ความคิดที่ไม่มั่งงาย มีวินัยทางสังคม มีการคิดและวางแผนการพัฒนา มีความเท่าเทียมกันทาง เศรษฐกิจและสังคม มีการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต การเพิ่มมาตรฐานการดำรงชีวิต การ ปรับปรุงสถาบันทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ ประเทศชาติมีความเป็นปึกแผ่น มีเอกราชของ ชาติและมีประชาธิปไตย โดยมาจากระดับพื้นฐานการบริหารการพัฒนา

7. การพัฒนา คือ การเพิ่มพูนขีดความสามารถของสังคม โดยไม่คำนึงถึงเรื่อง ขอบเขต ซึ่งถูกกำหนดโดยเป้าหมาย และโครงสร้างพื้นฐานของสังคมในขณะนั้น การพัฒนาเป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ต่อเป้าหมายที่มีอยู่ หรือวิถีทางที่ใช้อยู่ในการทำสิ่งต่างๆ เป็นเรื่องการเมืองมุ่งสู่เป้าประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ การพัฒนา สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ นั่นคือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษยชาติด้วยกัน และระหว่างมนุษยชาติกับสภาพแวดล้อม การพัฒนานั้น ต้องมีการ เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในทุกเรื่องของระเบียบสังคมที่ถือว่าสำคัญ (จาค็อบส์ (Jacobs, 1971: 9-21) อ้างอิงใน สุรพงษ์ ปนากุล, จาก <http://geocities.com/chauat2003/CVLM.htm>.) แนวคิดนี้ปฏิเสธ ความคิดที่ว่า ความทันสมัย คือ การพัฒนา โดยให้เหตุผลว่าแม้ความทันสมัยจะเป็นการเพิ่มพูนขีด ความสามารถของสังคมเช่นเดียวกับการพัฒนา แต่การเพิ่มพูนนั้นทำได้ภายในขอบเขตที่เป้าหมาย และโครงสร้างพื้นฐานของสังคมเป็นตัวกำหนดอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา



แต่การเปลี่ยนแปลงทั้งสองอย่างนี้ไม่เท่าเทียมกันหรือขนานกันไป และความทันสมัยอาจเกิดขึ้นโดยปราศจากการพัฒนาได้

8. การพัฒนาในทางวัฒนธรรม หมายถึง การสร้างความความรู้สึกใหม่ว่าตนเป็นชาติ มีความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะทำทุกอย่างโดยเสียสละเพื่อประเทศชาติของตน (พอร์เตอร์ (Porter,1973,253))

9. ในทางเศรษฐศาสตร์การเมือง การพัฒนา คือ การปฏิรูประบียบสังคมให้มีความยุติธรรมมากขึ้น มีเอกราชของชาติ และได้รับการธำรงไว้เป็นอิสระจากการแทรกแซงครอบงำของรัฐบาลอื่นใด หรือกลุ่มผลประโยชน์ (แนวคิดตามทฤษฎีพึ่งพา)

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาไม่ว่าจะสื่อไปในลักษณะของการเป็นสภาวะเป่าประสงค์ หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่สภาวะเป่าประสงค์ก็ตาม มีผู้ให้คำนิยามไว้มากมาย และแตกต่างกันออกไปตามค่านิยม หรือความเชื่อพื้นฐาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา สำหรับการศึกษารองการพัฒนาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติได้นั้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญ คือ วิธีการทำความเข้าใจในเรื่องนั้น โดยพิจารณาว่าใครเป็นผู้ดำเนินการเพื่อสนองบุคคลกลุ่มใด โดยวิธีใด และเป็นไปในช่วงระยะเวลาใด ในอันที่จะให้การพัฒนาดังกล่าวบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับความคิดหลักในเรื่องความหมายของการพัฒนาที่เสนอข้างต้นทั้งหมดนั้นพอจะกล่าวได้ว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่ดีขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 อธิบายความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา หมายถึง การเติบโต ความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง

ปฐม มณีโรจน์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิม ไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้าหรือเป็นไปในเชิงบวก โดยวิธีการหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ความเป็นธรรมในสังคม ความเสมอภาคทางการเมือง และการรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของของประเทศใดประเทศหนึ่ง ด้วยวิธีการพัฒนาที่สมดุล ใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้ประเทศก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

### 9.3 การพัฒนาชุมชน

รัฐบาลมีความเชื่อว่า การพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุดวิธีหนึ่งที่จะนำมาใช้ เพื่อยกระดับการครองชีพและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ประชาชนในชนบทกำลังเผชิญอยู่ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาชุมชนช่วยให้ชาวบ้านได้ตระหนักในปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

เป็นการระดมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนให้เป็นประโยชน์ และที่สำคัญที่สุด เป็นการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไป เพราะการพัฒนาชุมชนมิได้มุ่งพัฒนาในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะ หากแต่คำนึงถึงการพัฒนาหลายๆ ด้านประกอบกัน แต่ไม่ว่าจะพัฒนาด้านใดๆ ก็ตาม อุดมการณ์ของการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การพัฒนาคน การให้การศึกษา ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ โดยเน้นเรื่องการช่วยตนเองของชุมชน ให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ให้มากที่สุด โดยรัฐบาลเพียงแต่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือตามความจำเป็น (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อ้างอิงใน <http://www.edu.Swu.ac.th/ae/websnong/web01/web454/community2.htm> 26/04/2551)

### 1. ความหมายการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชุมชนไปในทิศทางที่ดีขึ้น นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่องค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนมี 3 มิติ คือ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อ้างอิงใน <http://www.edu.Swu.ac.th/ae/websnong/web01/web454/community2.htm> 26/04/2551)

1. มิติด้านภูมิศาสตร์ (กายภาพ) หมายถึง สภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ป่า แม่น้ำ ฯลฯ
2. มิติด้านสังคม (ปฏิสัมพันธ์ของคน) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิต
3. มิติด้านจิตวิทยา (ความรู้สึก) หมายถึง ความเป็นพวกพ้องเดียวกัน ความสามัคคี ความรู้สึกผูกพัน เอื้ออาทรต่อกัน ในองค์ประกอบทั้งสามมิติ มีองค์ประกอบร่วมตัวหนึ่งที่สำคัญก็คือ “คน”

ดังนั้น ความหมายของการพัฒนาชุมชน ก็คือ การมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นทิศทางที่พึงปรารถนา

### 2. ปรัชญาการพัฒนาชุมชน

ปรัชญาการพัฒนาชุมชน อยู่ที่การยอมรับสิทธิ ศักยภาพ และความสำคัญของมนุษย์ว่าสามารถที่จะพัฒนาให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายได้

เมื่อการพัฒนาชุมชนมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับคน ในการสร้างความมั่นคงในชุมชน ประกอบแนวความคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนควรมีสิทธิ และความเสมอภาคกันในเรื่องของโอกาส ประกอบกับแนวความคิดทางจิตวิทยาของมนุษย์สามารถประมวลรวมกันเป็นปรัชญาของการพัฒนาชุมชน กล่าวคือ การพัฒนาชุมชนนั้น ให้ความสำคัญเชื่อมั่นในตัวบุคคลว่าเป็นทรัพยากร (Human Resources) ที่มีความสามารถพัฒนาตัวเองได้ตามขีดความสามารถทางกายภาพของตนเอง

หากโอกาสอำนวย และมีผู้คอยชี้แนะที่ถูกต้อง พร้อมทั้งต้องการอยู่ร่วมในสังคมให้เป็นที่ยอมรับของสังคมด้วย (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2534: 4-5)

### 3. หลักการพัฒนาชุมชน

หลักการพัฒนาชุมชน จะเน้นถึงหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา มุ่งให้เกิดการช่วยเหลือตนเอง ความกตริเริ่ม ความต้องการเป็นของชุมชน ในการทำงานการพัฒนาชุมชน โดยที่การพัฒนาชุมชนมีแนวคิดพื้นฐานของการศึกษาภาคชีวิต (Lifelong Education) โดยถือเป็นกระบวนการให้การศึกษภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน การให้การศึกษากลับไปอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน โดยมีหลักการที่ยึดปฏิบัติสำคัญ กล่าวคือ การยึดหลักความมีศักดิ์ศรี และศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อ้างอิงใน <http://www.edu.Swu.ac.th/ae/websnong/web01/web454/community2.htm> 26/04/2551)

### 4. กระบวนการในการพัฒนาชุมชน

กระบวนการพัฒนาชุมชน คือ วิธีการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในงานพัฒนาชุมชน ได้แก่ (<http://www.cdswtu.com/index.php?option=content&task=view&id=118&Itemid=34> 26/04/2551)

1. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) ความหมายของ “กลุ่ม” ในงานพัฒนาชุมชน สามารถอธิบายได้ว่าเป็นการรวมตัวกันของบุคคลในชุมชนที่มีความต้องการหรือมีปัญหาบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน เมื่อมารวมตัวกันเป็นกลุ่มจึงได้มีการกำหนดเป้าหมาย และดำเนินการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งการมารวมกันนั้น ทำให้เกิดพลังในการผลักดัน หรือการต่อรองเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ให้หมดสิ้นไป กระบวนการกลุ่มในงานพัฒนาชุมชนอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การเตรียมความพร้อม เป็นการศึกษาวเคราะห์ชุมชน การสร้างความคุ้นเคย และความไว้วางใจกับคนในชุมชน การวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน พร้อมทั้งการกระตุ้นปลุกจิตสำนึกให้คนในชุมชนได้มองเห็นปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหา

1.2 การสร้างกลุ่ม โดยเริ่มจากการที่เจ้าหน้าที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการเตรียมความพร้อม จากนั้นหาคนที่จะสามารถเข้าร่วมกลุ่มได้ และดำเนินการหาผู้นำ หรือตัวแทนกลุ่ม เมื่อหาผู้นำกลุ่มได้แล้ว เจ้าหน้าที่ควรพูดคุยกับผู้นำกลุ่มในการจัดประชุมกลุ่ม ซึ่งในการจัดประชุมกลุ่มแต่ละครั้ง จะเป็นการพูดคุยอย่างมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพของคนในชุมชน ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมกลุ่มก็คือ สมาชิกกลุ่มจะมีความรู้ที่แตกฉานขึ้น

สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้กับคนในชุมชนได้อีกทางหนึ่ง

1.3 การบำรุงรักษากลุ่ม ขั้นตอนนี้ เป็นการดำเนินงานของกลุ่ม และนำมาสู่การขยายตัวของกลุ่ม ในกรณีนี้เป็นการจัดสรรระบบการบริหารจัดการทรัพยากร สร้างกฎระเบียบเพื่อคอยควบคุมสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่ม ทั้งกลุ่มจะต้องมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

2. กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation Process) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนานั้น ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยมีนักพัฒนาหรือนักวิชาการจากภายนอกเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี ฯลฯ โดยส่วนใหญ่กระบวนการมีส่วนร่วม จะเริ่มจากการค้นหาปัญหาและสาเหตุแห่งปัญหา การวางแผนและดำเนินการแก้ไขการปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล

การทำให้กลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรม หมายถึง การทำให้เกิดความรู้สึกผูกมัดต่อเรื่องนั้นๆ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเอง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 กรณีที่มีสถานการณ์เร่งด่วนเกิดขึ้นในชุมชน เช่น ความเดือดร้อนจากปัญหาที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน จึงทำให้เกิดการประท้วง การเจรจา การต่อรอง เป็นต้น ดังนั้น การสร้างการมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้นได้เร็ว เพราะในสถานการณ์ดังกล่าวประชาชนจะมีจิตสำนึกที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง

ลักษณะที่ 2 กรณีที่มีสถานการณ์เร่งด่วนในชุมชน นักพัฒนาจะต้องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เกิดขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นเทคนิคทางจิตวิทยา หลักการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานพัฒนาชุมชนเชิงจิตวิทยา มีดังต่อไปนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในสังคมเพื่อกระตุ้นให้ชาวบ้านรวมกลุ่มกันทำงาน
2. การสร้างความภูมิใจให้กับสมาชิกโดยผู้นำจะต้องให้ความสนใจกับสมาชิกในกลุ่มเท่าๆ กัน

3. กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งในการพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต หรือเกี่ยวข้องกับการทำมาหากิน หรือสภาพความเป็นอยู่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่นี้เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับแบบแผนการผลิตของชุมชน จึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ เมื่อได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข เมื่อได้แนวทางแล้ว สมาชิกนำไป

ลงมือปฏิบัติ และกลับมาทบทวน วิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสรุปบทเรียน เพื่อหาหนทางต่อไปอีก กระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำๆ นี้ เท่ากับเป็นการยกระดับสติปัญญาของสมาชิกในกลุ่มและผลพวงจากการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงดังกล่าว ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต อันเป็นผลที่คนในชุมชนสามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้

กระบวนการพัฒนาชุมชนทั้ง 3 กระบวนการนี้ จะเป็นกระบวนการหลักสำคัญที่สอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานกับชุมชนของนักพัฒนา ซึ่งกระบวนการทำงานกับชุมชนนี้จะเน้นไปที่ลำดับขั้นตอน อันได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน การวางแผนเพื่อดำเนินการ การดำเนินการตามแผนการที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการดำเนินงาน

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาชุมชน เป็นการมุ่งที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มุ่งพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ และทักษะของคน เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่ของคนให้ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สังคมมีความมั่นคงและมีความสุข โดยการพัฒนานั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาที่มีระบบระเบียบและมีแบบแผนที่ดีเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนชุมชนและสังคมโดยรวม

#### 9.4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป็นแนวคิดหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน โดยมุ่งหวังที่จะแก้ปัญหาของชุมชน และประเทศชาติให้หลุดพ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างถาวร และมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

##### 1. องค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็ง

ภายใต้กระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่นพัฒนา มีกลุ่มนักพัฒนาชนบทหลายกลุ่มได้พยายามศึกษาเพื่อพัฒนา โดยเฉพาะความเข้มแข็งของชุมชน ขององค์กรชุมชน ในการจัดการกับปัญหา ในความพยายามดังกล่าวได้พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการพัฒนา โดยเน้นชุมชนเป็นตัวตั้ง ได้แก่ (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2543: 49)

1.1 ภูมิปัญญาและความรู้ที่สืบสานและประยุกต์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

1.2 องค์กรชุมชนและกลุ่มผู้นำที่มีคุณธรรมและภูมิปัญญา รวมถึงการจัดตั้งกลุ่มและจัดระเบียบในชุมชน

1.3 เวทีการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ท่านทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการบูรณาการจากภายนอก

## 2. ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

สนธยา พลศรี (2545: 54-56) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนเข้มแข็ง ดังนี้

2.1 มีจิตสำนึกชุมชน หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ คือ สมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ กับบุคคลอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีมิตรภาพ ขอมรับในศักยภาพของกันและกัน และยอมรับในความแตกต่าง ความหลากหลาย ระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน

2.2 มีจิตวิญญาณชุมชน คือ การที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน เสียสละทำงานเพื่อชุมชน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ ทำให้ชุมชนมีชีวิตจิตใจ เหมือนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง ความมีจิตวิญญาณชุมชนทำให้เกิดความมีค่าความสุขสันต์เหลือ และเกิดพลังอย่างมโหฬาร เป็นพลังเหียวยาที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุข จิตวิญญาณชุมชนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการมีจิตสำนึกชุมชน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็งโดยตรงแล้ว ยังเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งแก่ชุมชนในด้านอื่นๆ อีกด้วย เพราะเป็นเสมือนการทำให้สมาชิกในชุมชนมีจิตใจแข็งแกร่งมีความพร้อมที่จะรวมพลังกันเพื่อพัฒนาชุมชนของตนต่อไป

2.3 เป็นชุมชนเรียนรู้ สมาชิกช่วยกันเรียนรู้ หรือเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวคราวในด้านต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งอยู่นอกชุมชน และความรู้เกี่ยวกับชุมชนที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การเป็นชุมชนเรียนรู้ทำให้สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนร่วมกัน เพราะผลจากการเรียนรู้ จะนำไปสู่การคิดหาวิธีการที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนของตน

2.4 มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือ ประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชน และจิตวิญญาณชุมชน ผนึกกำลังกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

2.5 มีการจัดการชุมชนที่ดี คือ สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ วางแผนจัดกระบวนการดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ ทำให้องค์กรชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.6 มีเครือข่ายชุมชน คือ มีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกในกลุ่ม และองค์กรชุมชนต่างๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประชาสัมพันธ์ด้วยความ

สมานฉันท์ ทำให้เกิดการรวมจิตสำนึกและจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่างๆ ให้มีพลังเข้มแข็ง

2.7 มีภาวะผู้นำชุมชน คือ ผู้นำเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิก ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ไม่ผูกขาดความคิด หรือเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นกับผู้อื่น สนใจตนเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่น และร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน ผู้นำที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง คือ ผู้ที่เชื่อมประสานแนวคิดต่างๆ ของสมาชิกและองค์กรชุมชน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

2.8 เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือ สมาชิกและองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือ หรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม และวัฒนธรรม ทั้งในยามปกติและยามประสบกับภาวะวิกฤตต่างๆ อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่พึ่งประสงค์

2.9 เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็ง เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีคุณธรรมและมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสงบสุข บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน

2.10 เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะดังกล่าวแล้วข้างต้น ทำให้ชุมชนดำรงอยู่ และดำรงต่อไปได้โดยไม่ล่มสลาย อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

### 3. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

กระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งของชุมชนนั้น อาจกระทำได้โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญใน 4 ขั้นตอน คือ (ธีระพงษ์ แก้วหาญ, 2543: 65)

3.1 การเตรียมคนหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.2 การกำหนดประเด็นปัญหาของชุมชนและการพัฒนาทางเลือก เพื่อดำเนินกิจกรรม

3.3 การดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน

3.4 การขยายเครือข่ายความร่วมมือ

### 9.5 อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาสู่ชุมชนเข้มแข็ง

มาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2545: 77-78) ได้กล่าวถึงอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชน และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง ดังนี้

1. ในการพัฒนาแบบเดิมมักมองว่าประชาชนเป็นผู้ไม่รู้ ไม่มีความคิดในการพัฒนา จึงเป็นการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้มีบทบาทในการนำการพัฒนาในทุกด้าน โดยถือกันว่า

ข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด เมื่อเข้าไปปฏิบัติในหมู่บ้านและเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จำเป็นจะต้องให้ชาวบ้านเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยกระทำทุกวิถีทางให้ชาวบ้านเสนอภูมิปัญญาที่มีอยู่ในตัวเองออกมาให้ได้ และดำเนินการโดยประชาชนเท่านั้น เพราะในปัจจุบันได้เกิดปัญหาชุมชนล่มสลาย ต่างคนต่างอยู่ ในชุมชนมีผู้มีอิทธิพลและคนเห็นแก่ตัวมากขึ้น หากรอให้มีวิวัฒนาการไปเอง บางหมู่บ้านอาจไม่ทันการ

2. ผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนา มักจะท้อแท้ที่มองเป็นว่าชุมชนล่มสลายและขาดการมีส่วนร่วม และมักจะเป็นข้ออ้างว่าพัฒนาไปไม่ได้แน่นอน จึงพากันละทิ้ง ซึ่งทำให้ชุมชนขาดโอกาสที่จะมีผู้เข้าร่วมเป็นภาคีการพัฒนา ดังนั้น จึงควรตั้งสมมติฐานว่า หมู่บ้านเป้าหมายมีลักษณะของชุมชนล่มสลาย คือ ต่างคนต่างอยู่เป็นเวลานาน ทำให้ความร่วมมือจากชาวบ้านในการพัฒนาน้อย แนวทางที่เป็นไปได้ คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ที่มีความคิดเห็นร่วมกันในหมู่บ้านเพียงจำนวนหนึ่งก่อน เรียกว่า “กลุ่มสนใจ” ซึ่งกลุ่มจะขยายผลไปสู่การพัฒนาที่มากขึ้นต่อไปเอง โดยหลักความสำคัญ คือ ต้องทำให้กลุ่มดังกล่าวมีอิสระในการเคลื่อนไหวไม่ถูกรอบของทางราชการครอบงำความคิด ผู้ประสานการพัฒนาที่จัดจากหน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้สนับสนุนทางความคิดอย่างต่อเนื่อง

3. ชาวบ้านในชนบทมักไม่กล้าแสดงออก แม้ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ทำให้การวางแผนถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ไม่สามารถประเมินผลได้ในทันที วิทยากรจึงต้องให้ชาวบ้านกล้าแสดงออกในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ให้ได้ด้วยการมีกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถประเมินผลได้ทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

4. ในพื้นที่เป้าหมายส่วนใหญ่ ชุมชนจะมีลักษณะที่ล่มสลาย ผู้นำหมู่บ้านตามกฎหมายมักไม่มีลักษณะเป็นผู้นำทางธรรมชาติเช่นในอดีต ชาวบ้านให้ความยอมรับอย่างไม่จริงใจ ความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาจึงมีน้อย การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจึงจำเป็นต้องค้นหาผู้นำทางธรรมชาติที่มีบทบาทในการพัฒนาต่อไปให้ได้ และสร้างบทบาทให้เกิดขึ้นอย่างเนบเนียน ไม่ใช่เป็นการสร้างกลุ่มอำนาจขึ้นมาคู่กับคณะกรรมการหมู่บ้าน แต่จะทำงานไปด้วยกันอย่างสอดคล้อง ซึ่งอาจหาได้โดยเร็วจากการจัดประชุมแบบมีส่วนร่วม

5. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของราษฎรในพื้นที่เป้าหมาย เห็นว่า ส่วนราชการเป็นภาคีการพัฒนาที่มีระบบและแข็งแกร่งมากที่สุด แต่เดิมมีข้อบกพร่องในเรื่องการถูกกำหนดกรอบและรูปแบบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือ ระบบสั่งการจากข้างบน อย่างไรก็ตาม สามารถทำให้ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของอาสาสมัคร เพื่อ



การพัฒนาชุมชนได้ ก็จะทำให้มีผู้ประสานงานการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สามารถลดเวลาในการสร้างกลุ่มสนใจ โดยอาศัยความเชื่อมั่นของชาวบ้านที่มีต่อข้าราชการอยู่แล้วในขั้นต้น

จึงสรุปได้ว่า ชุมชนเข้มแข็งนั้นจะต้องเป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ มีอำนาจต่อรองกับความไม่ยุติธรรมต่างๆ ที่สมาชิกในชุมชนได้รับ ชุมชนที่เข้มแข็งจะต้องคิดเป็น ทำเป็น วิเคราะห์ปัญหาเป็น มีผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เสียสละ ตลอดจนสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาภายในชุมชน มีความรัก ความสามัคคีในชุมชน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกในชุมชนจะต้องมองเห็นสภาพของปัญหาภายในชุมชน วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา หาเป้าหมายของการพัฒนา และหาแนวทางไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยให้สมาชิกในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง และเป็นชุมชนที่มีความสงบสุข

## 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 10.1 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

นวล กัลป์ยณธรรม (2550: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจพึ่งพาในระดับมาก พลังอำนาจการให้รางวัลในระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และพลังอำนาจตามกฎหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้น เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก ฉะนั้นเพื่อให้ครูมีขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกการใช้พลังอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับที่สูงด้วย

ประวิต เอราวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขสำคัญที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนมี 3 ประการ คือ

1. ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร และระบบการดำเนินการต่างๆ ภายในโรงเรียน การเสริมสร้างความ

ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการบริหาร การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนางานร่วมกันของครู รวมไปถึงการปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. ระบบการสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการทำงานของโรงเรียนเรียน โดยเน้นกระบวนการและการแก้ปัญหาาร่วมกันของครู การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรม และการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาเพื่อยกระดับสภาพของโรงเรียน โดยในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาในโรงเรียน ได้คำนึงถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู คือ อิสรภาพในการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมบรรยากาศในการทำงาน การสร้างทีมงาน ข้อมูลย้อนกลับ การยกย่องยอมรับ ขวัญกำลังใจและรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ การให้เกียรติและไว้วางใจ และการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ซึ่งสิ่งจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูก็คือ รางวัล และการชมเชย การฝึกอบรม และการพัฒนาสภาพของครู ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน และเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งการให้สิ่งจูงใจเหล่านี้แก่ครู ต้องยึดหลักสำคัญ คือ ต้องให้เกียรติ ให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเปิดเผย และให้การมีส่วนร่วมในทุกระดับ

เกล็ดดาว จันททิโร (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบอำนาจกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สุมาลี ขุนจันดี (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีผลงาน ผลผลิตที่ดีขึ้น และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนี้ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และควรมีการปรับโครงสร้างระบบบริหารในองค์กร โดยมีการวางแผนงานให้มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนในองค์กร และยังพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผน ด้านความปราดเปรื่องในเชิงความคิด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน การบริหาร ด้านการมองผู้อื่นในแง่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความสามารถในการชี้นำผู้อื่น

จันทรลอย เครือเช้า (2543: 122) ได้วิจัยเรื่อง ผู้บริหารกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารที่มีความแตกต่างทางด้านเพศและระดับการศึกษา มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอำนาจแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ อายุราชการ และ ประสบการณ์การบริหาร มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 15 ปี มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด

ชัยสิทธิ์ หล้าธรรม (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของหัวหน้า การประถมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า

1. การใช้พลังอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับมาก  
2. ระดับคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับดี  
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับมาก

4. การใช้พลังอำนาจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยรวมคือ พลังอำนาจโดยรวม พลังอำนาจข่าวสาร และพลังอำนาจตามกฎหมาย

ศิริรัตน์ จุลยธร (2554: 59) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย ศิลปากร พบว่า

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านค่านิยมที่มุ่งความสำเร็จ (กำหนดแผนงาน การกำหนด

แนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน)

จุฑารัตน์ ชำนาญกิจ (2554: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า

1. พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
3. พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมมีสองด้าน คือ พลังอำนาจการให้รางวัล และพลังอำนาจตามกฎหมาย

สมชาย บุญศิริเกตุช (2548: 83-85) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี
2. พลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครู และทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
3. ปัจจัยพื้นฐานของครู โดยรวมทุกด้านในเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอรอบนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานของครูมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาก

4. โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง พบว่าเฉพาะกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้น ที่สามารถเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งหมด ซึ่งได้แก่ กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบต่างก็สามารถอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพิ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ผลที่ได้เป็นเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 3 กระบวนการ สามารถเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกระบวนการด้านการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบสามารถอธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูได้มากกว่ากระบวนการอื่น ๆ

วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2551: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า

1. พลังอำนาจการบังคับตามกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีการใช้พลังอำนาจมากที่สุด คือ พลังอำนาจการให้รางวัล
2. แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมพันธ์
3. พลังอำนาจบริหารงานของผู้บริหารและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ดิเรก สุขสุนัย และคณะ (2552: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษา พบว่า คุณลักษณะและทักษะที่สำคัญของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษามี 9 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง การเป็นผู้สร้างสรรค์ ความเป็นวิชาชีพ ความเป็นผู้แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ความเป็นผู้ประกอบการ การเคารพในคุณค่าของบุคคลอื่น และทักษะการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ (มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน

สมรัตน์ ภาคิณี (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชลบุรี พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม

สุพรรณ หารุจิต (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการได้รับมอบอำนาจและแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลตามความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12 ใน 14 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน พบว่า ความต้องการได้รับมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย

จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การควบคุม ดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้คำชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาเพิ่มเติม หรือการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิด้านผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ ควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม ด้านความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับทางสังคม ได้แก่ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการ กิจกรรมพิเศษต่างๆ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ ควรให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความต้องการอำนาจบารมี ได้แก่ ควรปลูกฝังในเรื่องจริยธรรม คุณธรรม ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547: 116-117) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มสตรีนครินทร์ พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทุกด้านและโดยรวม

จาวรธรรม รัตนโกศา (2551: 162-169) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้หลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพหัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในวิชาชีพหัตถกรรมที่เป็นภูมิปัญญาไทย และพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพหัตถกรรมเครื่องถม ผลการวิจัยพบว่า มีรูปแบบการจัดการความรู้หลักสูตรวิชาชีพหัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการจัดการความรู้วิชาชีพหัตถกรรม 2) รูปแบบปฏิสัมพันธ์การจัดการความรู้วิชาหัตถกรรม

3) รูปแบบการจัดการความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพหัตถกรรม 4) รูปแบบการจัดการความรู้ การสร้างชุดฝึกอบรมวิชาชีพหัตถกรรม 5) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเครื่อง ถม 6) รูปแบบความสัมพันธ์การจัดการความรู้หลักสูตรมาตรฐานสมรรถนะ(Competency-based Learning) วิชาชีพหัตถกรรมซึ่งหลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพหัตถกรรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตาม แนวทางของรูปแบบการจัดการความรู้มีความเป็นไปได้และเหมาะสมในการนำไปใช้ในการจัดทำ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ ให้กับชุมชน องค์กรและประเทศชาติ

วลัยลักษณ์ อริยัจจเวคิน (2552: 149-153 ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทัศนศึกษา: ผ้าจกคูบัว ตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบริบทชุมชนในด้านการผลิตผ้าจกคูบัว การผลิตและการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การผลิตผ้าจก และการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผ้าจกคูบัว ผลการวิจัยพบว่า ในท่ามกลางความ หลากหลายและบริบทของสังคม โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ชุมชนไท-ยวน ยังคงไว้ซึ่ง วัฒนธรรมที่ชุมชนผลิตขึ้นมาใช้เอง และแสดงถึงความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน ซึ่งได้แก่ ภูมิปัญญา การทอผ้าจก มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเป็นชุมชน รวมถึงการเปิดรับความรู้จากภายนอก เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาการทอผ้าจกของตนเอง โดยมีการจัดการความรู้ เรื่องผ้าจก มีการจัดพิมพ์องค์ความรู้ในลักษณะของหนังสือ นำเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์มาใช้ จัดเก็บองค์ความรู้และเป็นสื่อการเรียนการสอน สร้างพิพิธภัณฑ์รวบรวมวัตถุที่เป็นตัวแทนขององค์ ความรู้ ด้านการกระจายองค์ความรู้สู่ชุมชน เช่น มีการจัดตั้งสถานที่ทอผ้าจก มีการเสริมหลักสูตร การเรียนการสอนทอผ้าจกภายในและภายนอกชุมชน และโครงสร้างศักยภาพการทอผ้าให้กับ ช่างฝีมือทอผ้าจกในตำบลคูบัว

สุภาวดี เจริญเศรษฐมภ์ (2553: 269-275) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการ จัดการความรู้ขององค์กรอาชีพท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการ ความรู้ สร้างรูปแบบการจัดการความรู้และประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรอาชีพท้องถิ่นทั้ง 4 องค์กร ที่เลือกมาศึกษาส่วนใหญ่มีองค์ความรู้ด้าน กระบวนการผลิต ด้านปัจจัยการผลิต ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านประเภทและแหล่งวัตถุดิบ ด้านแหล่ง เงินทุน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการบริหารการตลาดและผลิตภัณฑ์ ด้านการบริการลูกค้าและผู้มาติดต่อ โดยได้จัดทำ ฐานข้อมูลความรู้ไว้ในรูปเอกสาร แต่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การวิเคราะห์และสกัดความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์และทำความรู้ให้ถูกต้อง กับงานโดยการแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างทำงาน ส่วนการจัดเก็บความรู้พบว่า องค์กรอาชีพ

ท้องถิ่นทั้ง 4 องค์กร มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ไว้ในตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ไว้ในรูปเอกสารบ้างแต่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ด้านปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ก็พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมการจัดการความรู้จากหน่วยงานภายนอก การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี คู่แข่ง และภาวะเศรษฐกิจล้วนแต่มีผลต่อการจัดการความรู้ขององค์กรอาชีพท้องถิ่นทั้ง 4 องค์กร

พระราชกร สุธอวน (2551: 179-184 )ได้ทำการวิจัยเรื่องภูมิปัญญาพื้นบ้านในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาเชิงเศรษฐกิจชุมชนของจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิปัญญาพื้นบ้านด้านการทำศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาพื้นบ้าน ศึกษาถึงรูปแบบวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้าน และแนวทางในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาภูมิปัญญาการทำศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ในอดีตชุมชน บ้านโพธิ์ทราย หมู่ที่ 7 บ้านโก หมู่ 3, 13 และบ้านโกแดงหมู่ 12 มีการประกอบอาชีพศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา มาตั้งแต่สมัยโบราณก่อนย้ายถิ่นฐานมาถึงปัจจุบัน และมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้านสืบต่อกันมาตามสายเลือดของครอบครัวจากพ่อแม่สู่ลูกและหลานของตนเอง ในอดีตใช้การถ่ายทอดความรู้ โดยวิธีการมุขปาฐะ ผู้รับการถ่ายทอดจะสังเกต จดจำ ทำเลียนแบบ แต่วิธีที่ดีที่สุด คือ การฝึกให้ปฏิบัติจริง ผู้รู้ทำการสอนตัวต่อตัว หรือครูพัก ลักจำ โดยการเป็นลูกมือช่างและค่อยๆ พัฒนาทักษะจนเกิดความชำนาญในอาชีพการทำศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา ช่างทำหัตถกรรมต้องมีใจรัก เพราะการฝึกการผลิตหัตถกรรม ต้องใช้ความอดทนและระยะเวลาานาน เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญการจัดการผลิตจะมีลักษณะของการทำภายในครอบครัวแบบครบทุกขั้นตอน แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาพื้นบ้านในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา ควรพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ในด้านอุปกรณ์ประดับตกแต่งบ้าน และสวนหรือของที่ระลึก ภาครัฐควรเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมผลิตภัณฑ์หัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งในระดับชุมชนระดับประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวชมงานหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาในชุมชน

สามารถสรุปได้ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาพื้นบ้านมีกระบวนการถ่ายทอดกันมาตามสายเลือดจากบรรพบุรุษรุ่นต่อรุ่นตั้งแต่การเลือกวัสดุ กระบวนการผลิต รูปแบบของผลิตภัณฑ์ โดยใช้วิธีการสังเกต จดจำ เลียนแบบและการฝึกปฏิบัติแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงต่อยอดเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการอนุรักษ์โดยหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน เข้ามาสนับสนุนส่งเสริมแหล่งทุน แหล่งจำหน่าย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว



วารุติ เฟ็งพันธ์ (2548: 216-242) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์คุณค่าและบทบาท ตลาดน้ำในฐานะแหล่งเรียนรู้ของชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงตลาดน้ำที่มีผลกระทบต่อความเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน วิเคราะห์คุณค่าและบทบาทของตลาดน้ำ และเสนอแนวทางการใช้ประโยชน์ตลาดน้ำในฐานะแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คุณค่าและบทบาทของตลาดน้ำ มีบทบาทในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว และมีคุณค่าในด้านจิตใจ ร่างกาย เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ท่องเที่ยวและแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน แต่ในปัจจุบันตลาดน้ำแต่ละแห่งเกิดการเปลี่ยนแปลง คุณค่าและบทบาทตลาดน้ำในปัจจุบันจึงเปลี่ยนไป คือ ตลาดน้ำคลองลัดราชบุรี เหลือบทบาททางด้านสังคมและวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียวและเหลือคุณค่าในด้านประวัติศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรมเท่านั้น ตลาดน้ำคลองโพธิ์กัญญาเสียบบทบาทในการท่องเที่ยว คุณค่าในการท่องเที่ยวจึงหายไปด้วย แต่ตลาดน้ำคลองต้นเข็มยังคงมีคุณค่าและบทบาทอยู่เช่นในอดีต ตลาดน้ำมีคุณค่าและบทบาทในฐานะแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนประเภทบุคคลประเภทสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ประเภทกิจกรรม และประเภทสถานที่และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เข้ากับสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มได้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการและปลูกจิตสำนึกให้รักท้องถิ่นมากขึ้น

พระมหาสมนึก จันท์ทอง (2551: 161-171) ได้ทำการวิจัยเรื่องศิลปะปูนปั้นเมืองเพชรบุรีกับการสร้างคุณค่าและมูลค่าทางวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ความรู้ภูมิปัญญา แนวทางการสืบสานและการสร้างคุณค่าและมูลค่าทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า งานปูนปั้นเป็นงานศิลปะที่มีความสำคัญและมีชื่อเสียงของจังหวัดเพชรบุรี ปูนปั้นเมืองเพชรเป็นการใช้ปูนสดที่มาจากการตำของส่วนผสมต่างๆ ตามภูมิปัญญาของช่างปูนปั้น ในด้านคุณค่า ผลงานปูนปั้นมีความงดงามด้านรูปแบบ การจัดองค์ประกอบ และการถ่ายทอดความรู้ด้านคุณค่าภูมิปัญญา ช่างปูนปั้นสามารถที่จะสร้างผลงานให้สะท้อนความคิดทางปัญญา การสร้างสรรค์และด้านประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นหลักฐานสะท้อนให้เห็นประวัติศาสตร์ของงานศิลป์ตามยุคตามสมัย และยังสะท้อนถึงมรดกทางวัฒนธรรมอันจะเชื่อมโยงเข้ากับขนบธรรมเนียม คติความเชื่อและหลักธรรมตามแนวทางพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี เมื่องานศิลปะปูนปั้นเมืองเพชรบุรีได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจังและมีการยอมรับมากขึ้นก่อให้เกิดรายได้ของกลุ่มช่าง กลุ่มบุคคล สถานที่ทั่วไปที่มีความเกี่ยวข้องหรือแสดงงานปูนปั้น นอกนั้นแล้วงานปูนปั้นยังก่อให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ การศึกษางานปูนปั้นจึงจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพของผลงาน สามารถโน้มน้าวจิตใจคนรุ่นหลังให้มีความรู้สึกรักภูมิใจ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ มีจิตใจที่จะร่วมกันรักษาสืบทอดศิลปะปูนปั้นต่อไป

เปรมรัศมี ธรรมรัตน์ (2552: 241-249) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์คุณค่าและการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน: กรณีหนังใหญ่วัดขนอน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ ศึกษาการดำรงอยู่และนำเสนอแนวทางการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ วัดขนอนมีคุณค่าที่สำคัญ 2 ด้านหลักดังนี้ 1) คุณค่าต่อการพัฒนาบุคคล โดยผู้ที่มาสืบทอดและผู้มาชมการแสดงหนังใหญ่จะได้รับการส่งเสริมการพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการปรับตัวทางสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต 2) มีคุณค่าต่อการพัฒนาทางสังคม โดยการส่งเสริมทางด้านการศึกษาในฐานะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน ส่งเสริมด้านจริยธรรมมีการสอดแทรกข้อคิดในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม รู้จักความดี ความชั่ว ส่งเสริมศิลปะในแขนงต่างๆ ทั้งหัตถศิลป์ คีตศิลป์ นาฏศิลป์ วรรณศิลป์และดุริยางคศิลป์ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน แสดงถึงพลังของชุมชนที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ วัดขนอนมีดังนี้ การเรียนรู้และการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ภายในชุมชน มีการปรับตัวทางสังคมทั้งรูปแบบและการถ่ายทอดความรู้และการแสดง ชุมชนมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเห็นคุณค่าความสำคัญศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่

สามารถสรุปได้ว่าระบบคุณค่า ประกอบด้วยหลายด้านแต่มีด้านหลักๆ ดังนี้ 1) คุณค่าต่อการพัฒนาบุคคล เป็นการส่งเสริมการพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการปรับตัวทางสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต 2) คุณค่าต่อการพัฒนาทางสังคม เป็นการส่งเสริมด้านจริยธรรมมีการสอดแทรกข้อคิดในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ส่งเสริมศิลปะในแขนงต่างๆ ทั้งหัตถศิลป์ วรรณศิลป์และดุริยางคศิลป์ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน แสดงถึงพลังของชุมชนที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านประเพณีและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจและด้านการท่องเที่ยว

## 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โฮลท์, บาร์ทแซค, คลาร์ค และเทรนต์ (Holt, Bartczak, Clark and Trent, 2007: 75-92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Development of an Instrument to Measure Readiness for Knowledge Management เป็นการพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้วัดความพร้อมของการจัดการความรู้ ซึ่งได้ข้อสรุปจากการวิจัยว่า การดำเนินโครงการจัดการความรู้หรือปรัชญาการแบ่งปันความรู้ในองค์กรต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในองค์กร เพราะการจะทำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ยาก ผู้นำองค์กร

มักจะถูกท้าทายให้เตรียมองค์กรและบุคลากรเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่พวกเขาเริ่มต้นที่จะเป็นหนึ่งในการริเริ่มเหล่านี้ โดยในขั้นแรกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้จัดการควรที่จะได้ตรวจสอบความพร้อมขององค์กรในการรับเอาความริเริ่มใหม่ๆ เหล่านี้ แต่เครื่องมือสำหรับวัดความพร้อมในการริเริ่มการจัดการความรู้ขององค์กรได้กลายเป็นปัญหาท้าทาย เพราะไม่สามารถจะหาเครื่องมือที่รู้จักมาใช้ดำเนินการได้ เพราะฉะนั้น การพัฒนาเครื่องมือวัดความพร้อมในการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการตรวจสอบความพร้อมขององค์กรในด้านต่างๆ ก่อนที่จะดำเนินการจัดการความรู้

เคลน (Klein, 2008: 41-46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Some Directions for Research in Knowledge Sharing เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการแบ่งปันความรู้ โดยทบทวนปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้และกำหนดแนวทางซึ่งนักวิจัยพิจารณาว่า น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป โดยนักวิจัยจะต้องตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง และความสำคัญของการหาประสบการณ์ที่จะช่วยสร้างความรู้ฝังลึกของบุคคลได้อย่างโดดเด่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบอกเล่าเรื่องราวที่ถือว่าเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ความรู้ฝังลึกของบุคคลเกิดขึ้นได้ รวมทั้งวิธีการต่างๆ ของชุมชนแห่งการปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนการแบ่งปันความรู้จะต้องถูกนำมาอภิปรายและนักวิจัยยังจะต้องนำเอาความสัมพันธ์ระหว่างความแข็งแกร่งของชุมชนแห่งการปฏิบัติในองค์กร ลักษณะการบันทึกความรู้ขององค์กร และความสามารถขององค์กรที่จะปฏิบัติอย่างยืดหยุ่น มากำหนดเป็นสมมติฐานของการวิจัยด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ดังกล่าวที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่ได้นำไปทดลองใช้ในพื้นที่เป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ทำให้ได้แผนการจัดการกิจกรรมการจัดการความรู้ รูปแบบการจัดการความรู้ บัญชีหรือเงื่อนไขของความสำเร็จในการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และการใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการนำภูมิปัญญาออกมาออกแบบหรือสร้างความเป็นชุมชนให้เกิดอัตลักษณ์ของชุมชนเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาให้คงอยู่และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ และพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอน วิธีการ กิจกรรม การดำเนินการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพและความต้องการในการจัดการความรู้ซึ่งในแต่ละแห่งจะมีความต้องการในการจัดการความรู้ไม่เหมือนกัน รวมทั้งประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้และการวิเคราะห์สรุปผลของการวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการศึกษาวิจัย

คลาร์ค (Clark, 1970: 276-A, อ้างถึงใน สมพิศ โสดารักษ์, 2539: 55) ได้วิจัยประเมินผล เลือกรูปวิธีการจัดอบรมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่ โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา

พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูประจำการควรมีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคเคลาฟลิน และคนอื่นๆ (McLaughlin et al., 1986: 420-426, อ้างถึงใน ศิริรัตน์ จุลยธร, 2544: 48) ได้สัมภาษณ์ครู จำนวน 85 คน โดยคํานึงว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการศึกษาพบว่า มีมิติที่สำคัญที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จ ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งมาจากคำถามที่ถามความรู้สึกของครูในเรื่องความพึงพอใจในงาน สภาพการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เรย์ (Reyes, 1989: 62-69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระทางวิชาการและการตัดสินใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงานของครู และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ทั้งสามประการมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง และพบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลในการทำงานและการตัดสินใจสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูงกว่าครูและผู้บริหารที่มีอิสระในการทำงานต่ำ

เฟรช และโซเรนสัน (Fraser and Sorenson, 1992: 37-43) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยได้ปรับปรุงพัฒนารูปแบบจากแนวความคิดของ แฮคแมน และโฮลแฮม (Hackman & Oldham) และทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่า การให้แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากเพื่อนครู และศึกษานิเทศก์ การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ซึ่งช่วยให้ครูสร้างสรรค์การทำงานได้เต็มที่ และครูต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth need) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น

ชอท เกรีย และเมลวิน (Short Greer and Melvin, 1994: 38-52) ได้สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 9 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง งบประมาณ และหลักสูตรที่ใช้ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การช่วยเหลือให้ครูได้เรียนรู้การตัดสินใจและการรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนในโครงการ ผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจพบว่า มีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร และวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

คลีเกอร์ และ โลดแมน (Klecker and Loadman, 1998: 10-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เฉพาะในระดับประถมศึกษาใน 6 ด้าน ตามแบบวัดของไรน์ฮาร์ทและ ชอร์ต พบว่า

1. ด้านที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในระดับสูง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพ
2. ด้านที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลกระทบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และความเป็นอิสระในการทำงาน
3. สำหรับคุณสมบัติเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การสอน จะไม่มีผลแตกต่างกันในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู
4. ครูเพศหญิงจะมีระดับพลังอำนาจเพิ่มสูงกว่าครูเพศชาย

ไรน์ฮาร์ด และ ชอร์ต (Rinehart and Short, 1998: 630) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู พบว่า วิธีเสริมสร้างพลังอำนาจที่ครูต้องการ คือ การได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ได้ควบคุม ได้กำหนดการทำงานของตนเอง ได้รับการพัฒนากระดับความสามารถในการสอน และมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิจัยสรุปว่า ความชำนาญเป็นสิ่งสำคัญตามทฤษฎีทางสังคม ซึ่งปรากฏในการวิเคราะห์ความถดถอย แต่ความน่าเชื่อถือ และการดึงดูดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู

สตีฟ (Steve, 2003: 160) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ผู้บริหารให้ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทั้งสองโรงเรียนในการสนับสนุนการเลือกหลักสูตร ซึ่งส่งผลให้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในการแสดงบทบาททางการศึกษาของนักเรียน
2. โรงเรียนของรัฐเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร และผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และการสร้างหลักสูตร

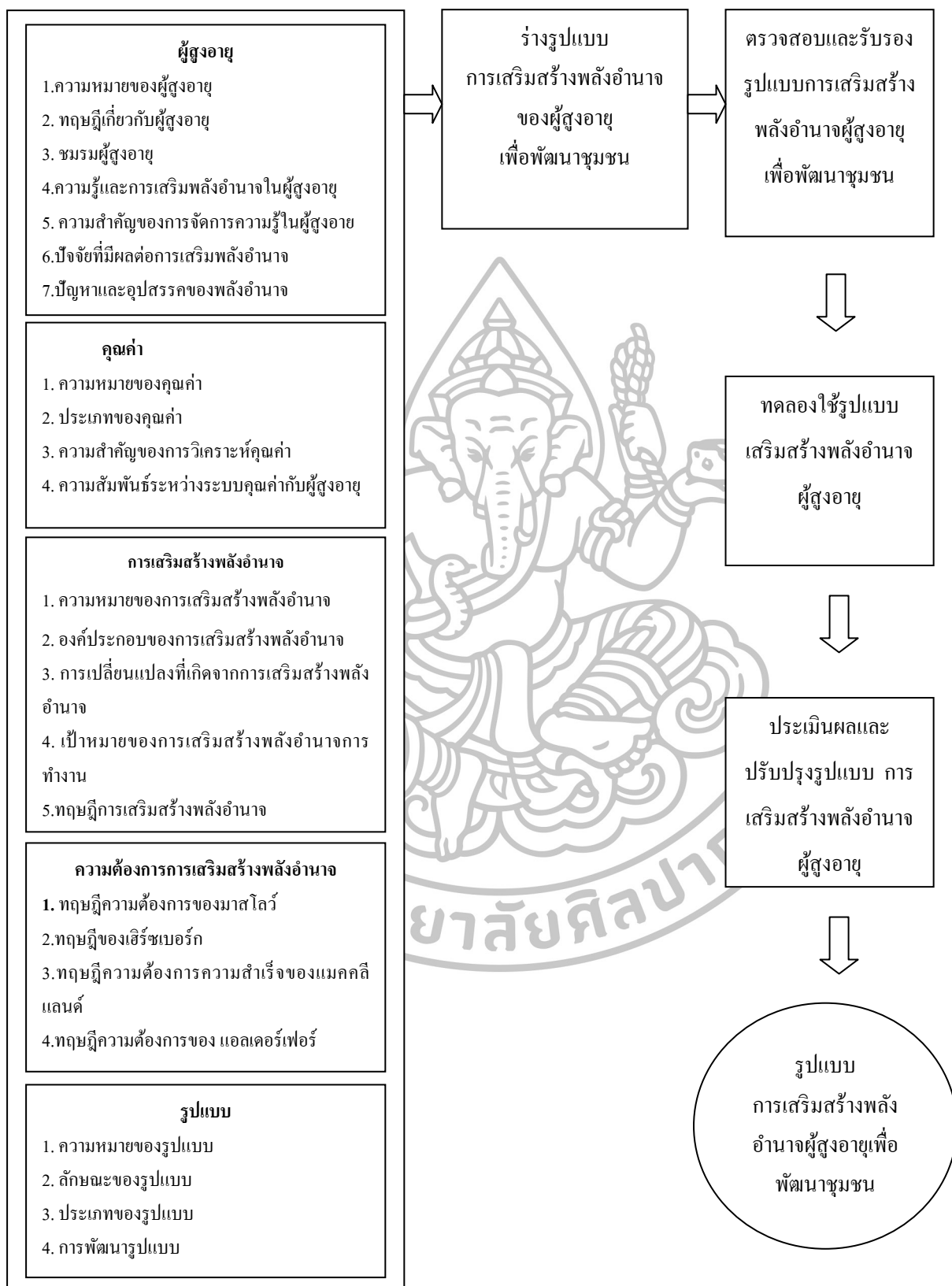
3. โรงเรียนของรัฐเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพทางด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้าของครูโดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้นำเสนอแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ได้ตามแผนภูมิที่ 3 ดังนี้





แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) และการวิจัยแบบพหุเทศกรณีศึกษา (Multisite Multi-case Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. พื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจงเลือกพื้นที่ 3 จังหวัดในภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา ดังตารางที่ 5 ข้อมูลจากทำเนียบองค์กรชมรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2556) มีจำนวนผู้สูงอายุที่แตกต่างกันออกไป ดังตารางที่ 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่ไว้ดังนี้

- 1.1 เป็นจังหวัดที่มีชมรมผู้สูงอายุมากที่สุดในภาคใต้ (ตั้งแต่ 100 ชมรมขึ้นไป) และมีชื่ออยู่ในทะเบียนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนั้นๆ
- 1.2 เป็นจังหวัดที่เป็นต้นแบบชมรมผู้สูงอายุของภาคใต้และมีประสบการณ์ชมรมผู้สูงอายุมากกว่า 20 ปี
- 1.3 เป็นจังหวัดที่ผู้สูงอายุเข้ามาเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมากและยังคงได้รับความนิยมน้อย่างกว้างขวาง
- 1.4 เป็นจังหวัดที่มีส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 3 จำนวนชมรมผู้สูงอายุจังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลาจำแนกตาม  
เกณฑ์ในการคัดเลือกพื้นที่

จังหวัด	ชมรมผู้สูงอายุ
สุราษฎร์ธานี	185
นครศรีธรรมราช	169
สงขลา	112
รวม	446

## 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากร(Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา จำนวน 446 ชมรม ประกอบด้วย ประธานชมรม สมาชิกในชมรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ผู้บริหารงาน ด้านผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2556)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และสงขลา จังหวัดละ 73 ชมรม ด้วยการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973: 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากการคำนวณหาค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างประธานชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ 3 จังหวัด ค่าที่คำนวณได้เท่ากับ 210.87 ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประธานชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 220 ชมรม เพื่อแก้ไขปัญหาอัตราในการตอบกลับของแบบสอบถาม โดยแบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายและครอบคลุม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สุราษฎร์ธานี	185	74
2	นครศรีธรรมราช	169	73
3	สงขลา	112	73
	รวม	446	220

ตารางที่ 5 รายชื่อชมรมผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่าง

ที่	จังหวัด	ชื่อชมรมผู้สูงอายุ	ชื่อประธานชมรมผู้สูงอายุ
1	สุราษฎร์ธานี	ชมรมผู้สูงอายุวพทชิตสมาคม อาวุโสบ้านวัดมะปริง	นายเข็ม แทนทวี
2	นครศรีธรรมราช	ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลพรหมคีรี	นายจิรวัดน์ ไกรกุล
3	สงขลา	ชมรมโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ ต.บ้านพรุ อ.หาดใหญ่	นางอุษณา ขวัญพรม

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

2.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานผู้สูงอายุ คุณค่าและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งหมด 30 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย

2.3.1.1 ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ สำนักงานจังหวัด หรือประธานสภาจังหวัด หรือนักวิชาการ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 3 คน

2.3.1.2 ประธาน หรือรองประธานชมรม หรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างดี จังหวัดละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน

2.3.1.3 ผู้นำชุมชนในชุมชนบริเวณที่เป็นที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชน จังหวัดละ 2 คน รวมจำนวน 6 คน

2.3.1.4 เลขานุการหรือสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวน 15 คน

2.3.2 พื้นที่ที่ใช้ในการทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด คือ เป็นชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง เคยได้รับรางวัลระดับชาติ มีความถี่ของผู้อาศัยมาศึกษาคุณงาน มีการส่งเสริมภูมิปัญญาผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

2.3.3 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยใช้การสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ชมรมผู้สูงอายุ สมาชิกในชมรม หรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็น

อย่างดี ผู้บริหารงานด้านจังหวัด ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 3. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

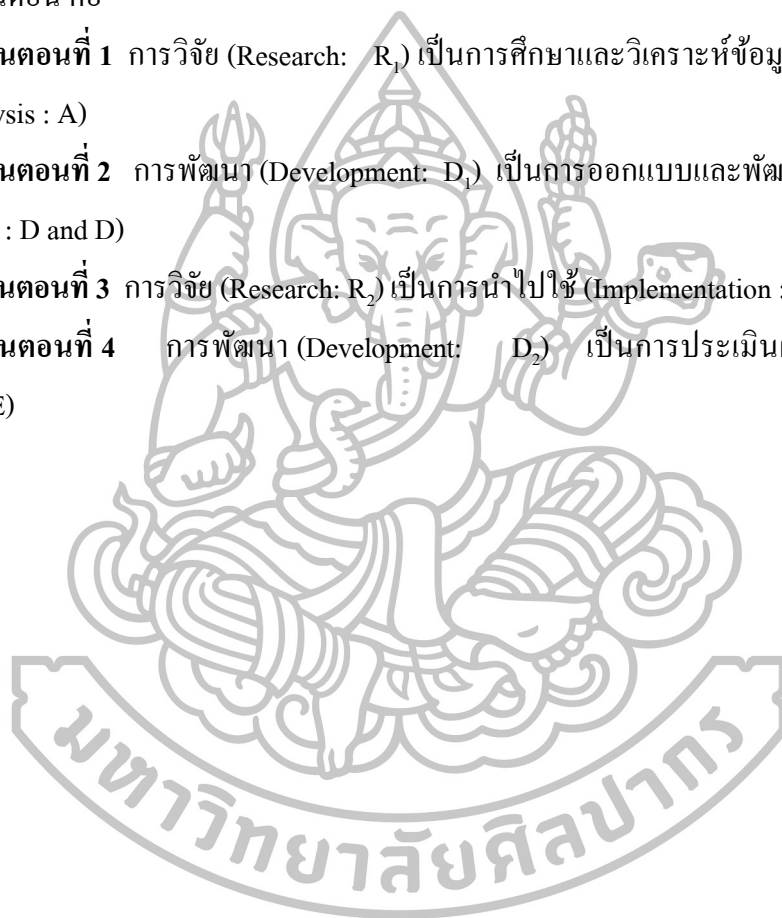
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

**ขั้นตอนที่ 1** การวิจัย (Research:  $R_1$ ) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis : A)

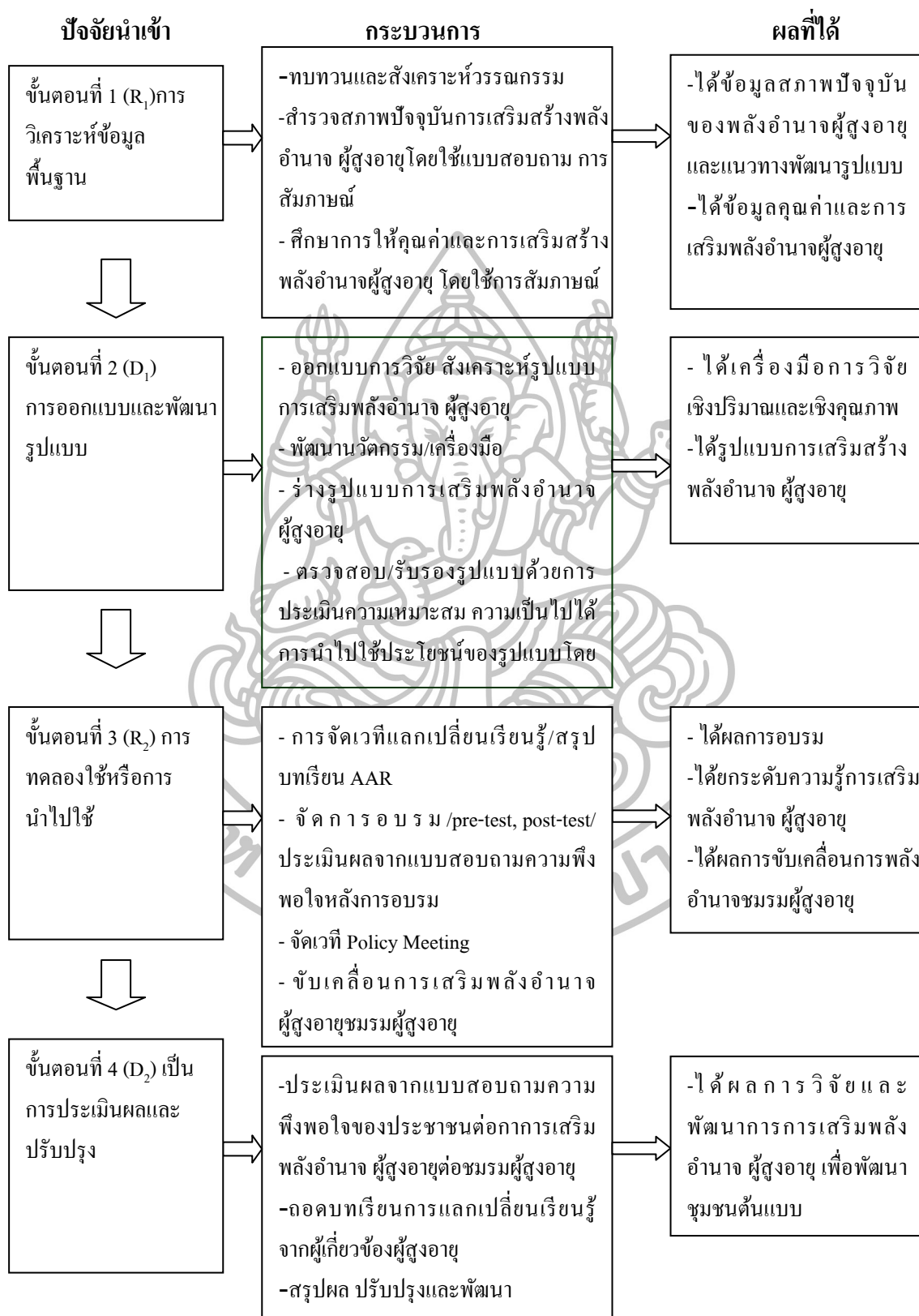
**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนา (Development:  $D_1$ ) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D)

**ขั้นตอนที่ 3** การวิจัย (Research:  $R_2$ ) เป็นการนำไปใช้ (Implementation : I)

**ขั้นตอนที่ 4** การพัฒนา (Development:  $D_2$ ) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation: E)



สามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 6 ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการวิจัย

## ขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การวิจัย (Research: R<sub>1</sub>) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาคุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

### วิธีการดำเนินการ

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการค้นคว้าศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร ข้อมูลสารสนเทศงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการแจกแจง จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุด้วยการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ
3. สังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในขั้นตอนที่ 1 ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมทั้งสองวิธีคือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกมาสังเคราะห์เข้าด้วยกันซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุที่มีความหนักแน่นมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ** ประกอบด้วย ประธานชมรมผู้สูงอายุ เลขานุการ กรรมการ และสมาชิกในชมรม

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ** ประกอบด้วย ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ ประธานชมรมผู้สูงอายุ เลขานุการ กรรมการ และสมาชิกในชมรมหรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างดี

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนมีดังนี้

1. แบบสอบถาม

2. แบบสัมภาษณ์

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

1.2 สร้างแบบสอบถามการประเมินความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนซึ่งมีลักษณะคำถามที่มีรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้

สภาพการณ์การจัดการความรู้ที่เป็นอยู่จริง

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการน้อยที่สุด

สภาพปัจจุบันจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุที่ต้องการหรือคาดหวัง

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการดำเนินการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการดำเนินการมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการดำเนินการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการดำเนินการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการดำเนินการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีปัญหามาก

ระดับ 3 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ภาษา โดยใช้การประเมินค่า 3 ระดับ คือ เหมาะสม (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่เหมาะสม (-1) เป็นเครื่องมือในการประเมิน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence or IOC) ได้ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) ซึ่งหมายถึงข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด โดยใช้สูตรและเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้ (Hemphill and Westie, 1950: 325-342)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ข้อคำถามเหมาะสม ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ข้อคำถามไม่เหมาะสม ให้คะแนน -1

1.4 จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.76-1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแก้ไขและขอความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนจะนำมาจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อเตรียมเก็บข้อมูล

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับชมรมผู้สูงอายุที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับชมรมผู้สูงอายุและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970: 161) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
 $n$  แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม  
 $\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9059

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือกับชมรมผู้สูงอายุในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากชมรมผู้สูงอายุและสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เท่านั้น
3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการคัดเลือกแล้วมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ



### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถาม แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนคำถามปลายเปิดจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชนซึ่งประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนที่ต้องการหรือคาดหวัง ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 2 สภาพ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมาย ดังนี้ (Best, 1981: 179-187)

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Needs Prioritization) เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนเป็นอันดับแรก สำหรับการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุโดยวิธี Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) ที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 18) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้ความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมาย ดังนี้ (Best, 1981: 179-187)

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความหมาย
4.50 -5.00	หมายถึง มีปัญหาในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีปัญหาในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีปัญหาในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้สำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจนได้ข้อมูลที่อิ่มตัวจึงยุติการเก็บข้อมูล

### 2.1 แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

2.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัย และผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นการศึกษา เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และ  
นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)  
ภาษา

2.1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุง  
แก้ไขและขอความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนนำมาจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อ  
เตรียมเก็บข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การถอดความบันทึกเสียงของการสัมภาษณ์ออกมาเป็นภาษาเขียนด้วยตัวผู้วิจัย  
รวมทั้งทวนความกับเสียงบันทึกเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการถอดความและศึกษาทำความเข้าใจ  
เข้าใจเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดประเด็นความคิด วิเคราะห์ประเด็น  
สำคัญแล้วเขียนพรรณนา

2. การสังเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุในขั้นตอนที่ 1 ทั้ง  
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จากนั้นนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจาก  
ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางประกอบการจัดทำโครงร่าง  
การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาคุณค่าและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุผู้สูงอายุ  
ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

#### วิธีการดำเนินการ

1. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีประเด็นเกี่ยวกับการให้คุณค่า/ประโยชน์จาก  
ชมรมผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาบุคคล และคุณค่า /ประโยชน์จากการให้ความรู้ในด้านการพัฒนา  
สังคมและแนวทางการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

2. สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าและเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการให้คุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นเกี่ยวกับการให้คุณค่า/ประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคคลและคุณค่า/ประโยชน์จากการให้ความรู้แก่ประชาชนในการด้านพัฒนาสังคมและแนวทางการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และภาษา

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแก้ไขและขอความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนนำมาจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อเตรียมเก็บข้อมูล

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. การถอดความบันทึกเสียงของการสัมภาษณ์ออกมาเป็นภาษาเขียนด้วยผู้วิจัยรวมทั้งทวนความกับเสียงบันทึกเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการถอดความและศึกษาทำความเข้าใจเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจัดประเด็นความคิด วิเคราะห์ประเด็นสำคัญแล้วเขียนพรรณนา

2. สังเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณค่าและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R<sub>1</sub>) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R<sub>1</sub>) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	- ศึกษาเอกสาร	- เอกสาร ตำรา หนังสือ งานวิจัย ข้อมูลสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้อง	- การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอแบบพรรณนา	- ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	- สอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการเสริมพลังอำนาจ - การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	- ประชาชนชมรม - เลขา - กรรมการ และสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	- แบบสอบถาม - แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง - ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - จัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น ด้วยดัชนี PNI - การวิเคราะห์เนื้อหา	ข้อมูลสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาคุณค่าและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	- การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	- การวิเคราะห์เนื้อหา	ข้อมูลการให้คุณค่าและการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D<sub>1</sub>) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D and D)

### วัตถุประสงค์

เพื่อออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### วิธีการดำเนินการ

1. การวิเคราะห์และสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
2. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบและรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ไปใช้ในการดำเนินงานชมรมผู้

อายุ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนพัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 นำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เข้ากับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ได้จากการทบทวนเอกสาร ตำรา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

1.2 ระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ชัดเจน

1.3 นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) โดยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.76-1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดภาษาของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

1.4 นำร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปประเมินหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. การตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

### วิธีการดำเนินการ

การนำเครื่องมือที่ได้ไปใช้สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน รายละเอียดดังนี้

#### กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

ด้านผู้สูงอายุ จำนวน 2 คน

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในการทำงานด้านพัฒนาชุมชน มากกว่า 5 ปี
2. เป็นผู้ที่มีบทบาททางวิชาการเกี่ยวกับด้านผู้สูงอายุ ได้แก่ มีผลงานวิจัย ตำรา การเข้าร่วมประชุม / การสัมมนาเกี่ยวกับพัฒนาชุมชนด้านผู้สูงอายุ มากกว่า 5 ปี

ด้านชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในการทำงานด้านชมรมผู้สูงอายุ มากกว่า 5 ปี
2. เป็นผู้ที่มีบทบาททางวิชาการเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ ได้แก่ มีผลงานวิจัย ตำรา การเข้าร่วมประชุม / การสัมมนาเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ มากกว่า 5 ปี

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อ พัฒนาชุมชน โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อ พัฒนาชุมชน แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของ ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการ เสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ด้วยการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปล ความหมาย โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมาย ดังนี้ (Best, 1981: 179-187)

#### ค่าเฉลี่ยเกณฑ์การแปลความหมาย

4.50 - 5.00	มีความเหมาะสม	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความเหมาะสม	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงและความเป็นไปได้ในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีความเหมาะสม	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริงในระดับปานกลาง



1.50 - 2.49 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้  
ประโยชน์ได้จริงในระดับน้อย

1.00 - 1.49 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้  
ประโยชน์ได้จริงในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อรูปแบบ  
การจัดการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนเป็นคำถามปลายเปิด ด้วยการ  
วิเคราะห์เนื้อหา

จากขั้นตอนการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน  
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D<sub>1</sub>) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development  
: D and D) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 7 สรุปขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D<sub>1</sub>) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design  
and Development: D and D)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	- สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน		- าร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ	- าร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
2. การตรวจสอบและรับรองรูปแบบ	- สอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- แบบสอบถาม - ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - วิเคราะห์เนื้อหา	รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ผ่านการตรวจสอบและรับรอง

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (research: R2) การทดลองใช้ หรือนำเครื่องมือที่ได้ไปใช้  
(Implementation: I)

วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

## วิธีการดำเนินการ

นำไปใช้กับชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

### กลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัย(Experimental Group)

ได้แก่ ชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด คือ เป็นชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง เคยได้รับรางวัลระดับชาติ มีความถี่ของผู้มาศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมภูมิปัญญาผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและมีความยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

### ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

เป็นการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนไปทดลองใช้ในชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรี ดังนี้

#### 1. การจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ

##### เครื่องมือที่ใช้

เป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: COPs) เป็นการจัดเวทีสนทนากลุ่มย่อย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### กลุ่มเป้าหมายในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ เช่น ประธานชมรมผู้สูงอายุ เลขานุการ กรรมการ สมาชิกชมรมหรือผู้รู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน นายกองดีการบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

### วิธีดำเนินการ

1. ทำหนังสือเชิญผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ
2. จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ ในชุมชนบ้านตำบลพรหมคีรี จัดเวที 3 ครั้ง กำหนดระยะเวลาห่างกันรอบละ 1 เดือน ครั้งละ 1 วัน หรือตามที่ผู้ร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กำหนด โดยเน้นการจัดแบบไม่เป็นทางการแต่ให้ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และข้อมูลที่สามารณำกลับไปปรับปรุงพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้
  - 2.1 ครั้งที่ 1 เดือนที่ 1 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนำเสนอภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรวมทั้งการนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบ

2.2 ครั้งที่ 2 เดือนที่ 2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นการเสริมสร้างพลังอำนาจ และแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และติดตามผลการดำเนินงาน ในรอบที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

2.3 ครั้งที่ 3 เดือนที่ 3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นภาพรวมการเสริมสร้าง พลังอำนาจผู้สูงอายุ รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อนำไปสู่การ ขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลพรหมคีรี

3. ประเมินผลการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้การบันทึกเทป จดบันทึกภาคสนาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและภาพถ่ายกิจกรรม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การบันทึกเทป จด บันทึกภาคสนาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และภาพถ่ายกิจกรรม

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความตาม ประเด็นที่กำหนดและการสรุปบทเรียนหลังกิจกรรม (After Action Review-AAR)

2. การจัดอบรมเพื่อยกระดับความรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา ชุมชน ดำเนินการดังนี้

#### เครื่องมือที่ใช้

เทปบันทึกเสียง วีดีโอ การประชุมกลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### กลุ่มเป้าหมายในการอบรม

ผู้อบรมประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ ได้แก่ ประธานชมรม สมาชิกชมรม หรือผู้รู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

#### วิธีดำเนินการ

1. กำหนดการจัดอบรมให้ความรู้ จำนวน 1 วัน ตามกรอบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้กับผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ

1.1 กำหนดหัวข้อการจัดอบรมให้ความรู้

1.2 ทำหนังสือเชิญผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ

2. จัดเตรียมเอกสาร กำหนดวันเวลา สถานที่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประสานและเชิญวิทยากร จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ จัดอบรมในพื้นที่ชุมชนบ้านเทศบาล ตำบลพรหมคีรี

2.1 ประสานงานสถานที่จัดอบรม ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 จัดเตรียมเอกสาร การลงทะเบียนการอบรม

2.3 การติดต่อวิทยากรให้การอบรม

2.4 กำหนดตารางการอบรม ภาคเช้าเป็นทฤษฎี 3 ชั่วโมง

3. ประเมินผลการจัดอบรมด้วยการใช้แบบทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม (Pre-test และ Post-test) แบบประเมินผลความพึงพอใจในการอบรม และการติดตามผลหลังการอบรมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสารการสร้างแบบทดสอบและหลักเกณฑ์การให้คะแนน

3.1.2 สร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) 4 ตัวเลือก ใช้ทดสอบก่อนการอบรมและหลังการอบรม วิธีการตรวจให้คะแนนตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ภาษาโดยใช้การประเมินค่า 3 ระดับ คือ เหมาะสม (+1) ไม่แน่ใจ (0) และไม่เหมาะสม (-1) เป็นเครื่องมือในการประเมิน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence or IOC) ได้ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) ซึ่งหมายถึงข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด

3.1.4 จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00

3.1.5 นำแบบทดสอบไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของคูเดอร์- ริชาร์ดสัน 20 (Kuder-Richardson 20: KR-20) (Kuder and Richardson, 1937: 151-160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.761

3.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับการอบรม ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

3.2.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งนี้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ภาษา โดยใช้การประเมินค่า 3 ระดับ คือ เหมาะสม (+1) ไม่น่าใจ (0) และ ไม่เหมาะสม (-1) เป็นเครื่องมือในการประเมิน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence or IOC) ได้ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) ซึ่งหมายถึงข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด

3.2.4 จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00

3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874

### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม (Pre-test และ Post-test) แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในการอบรม ทั้ง 2 ชุดด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม (Pre-test & Post-test) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าด้วย t-test for Dependent Samples

2. แบบประเมินผลความพึงพอใจในการจัดอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และในส่วนของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมาย ดังนี้ (Best, 1981: 179-187)

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนข้อคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. การประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

### เครื่องมือที่ใช้

เป็นการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Meeting) เป็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### กลุ่มเป้าหมาย

ในการขับเคลื่อนเชิงนโยบายการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้มีส่วนกับชมรมผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ประธานชมรม สมาชิกชมรม

หรือผู้รู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่บริหารงานด้านผู้สูงอายุ และประชาชนในชุมชน

### วิธีดำเนินการ

1. ทำหนังสือเชิญผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ
2. จัดเวทีการขับเคลื่อนเชิงนโยบายการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน หาข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Meeting)
3. ประสานสถานที่จัดประชุม อาหาร เครื่องดื่ม เทศบาลตำบลพรหมคีรี ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. กำหนดประเด็นและเนื้อหาการขับเคลื่อนเชิงนโยบายการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยเชิญผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจ

5. ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน ตามกรอบและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานที่จัดในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี

6. จัดเตรียมเอกสาร จัดทำเอกสารและประสานผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในจังหวัดนครศรีธรรมราช

7. สรุปผลจากการจัดเวทีการขับเคลื่อนเชิงนโยบายการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนที่ได้จากการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้วยการบันทึกเทป MP3 การสนทนากลุ่ม ถอดเทป และ MP 3

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จาก ขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R<sub>2</sub>) เป็นการนำไปใช้ (Implementation: I) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R<sub>2</sub>) เป็นการนำไปใช้ (Implementation: I)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1. การจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ	-การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (COPs) - สรุบทเรียนหลังกิจกรรม (AAR)	-ผู้นำชุมชน -ชมรมผู้สูงอายุ -ผู้เกี่ยวข้อง	- การวิเคราะห์เนื้อหา - สรุบทเรียนหลังกิจกรรม (AAR)	- ได้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน - ได้ขุมความรู้
2.การจัดอบรมเพื่อยกระดับความรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	- Pre-test & Post-test - ประเมินผลหลังการอบรม	ผู้อบรม 80 คน	- ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ t-test for Dependent Samples -การวิเคราะห์เนื้อหา	-ได้อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ -ยกระดับความรู้ชมรมผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
3. การขับเคลื่อนเชิงนโยบาย	-ประชุม Policy Meeting	ผู้เข้าร่วม 80 คน	การวิเคราะห์เนื้อหา	-ได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D<sub>2</sub>) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation: E)

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลและปรับปรุง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ

เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ

เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นการถอดบทเรียนที่ได้จากกิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย การเรียนรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ของผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้เทปบันทึกเสียง เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราชใน ปี 2556 จำนวน 588 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลพรหมคีรี, 2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยการใ้สูตรของยามานะ (Yamane 1973: 727-729) ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ขอมให้มีคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน ดังสูตร

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $e$  แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (0.05)

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ  
 2. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานค่า (Rating Scale) ings นี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ภาษา โดยให้การประเมินค่า 3 ระดับ คือ เหมาะสม (+1) ไม่แน่ใจ (0) และ ไม่เหมาะสม (-1) เป็นเครื่องมือในการประเมิน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objective Congruence or IOC) ได้ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 ( $IOC > 0.5$ ) ซึ่งหมายถึงข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด โดยใช้สูตรและเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้ (Hemphill and Westie, 1950: 325-342)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ข้อคำถามเหมาะสม ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ข้อคำถามไม่เหมาะสม ให้คะแนน -1

4. จากนั้นนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่า IOC เป็นรายข้อ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.74-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแก้ไขและขอความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ก่อนจะนำมาจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อเตรียมเก็บข้อมูล

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970: 161) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
 $n$  แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม  
 $\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายชื่อ

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9038

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือกับชมรมผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลพรหมคีรีในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากประชาชนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เท่านั้น
3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาทำการคัดเลือกแล้วมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการประเมินความพึงพอใจด้วยแบบสอบถาม แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ด้วยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Analysis) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมาย ดังนี้ (Best, 1981: 179-187)

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดจะใช้วิธีการ  
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### เครื่องมือเชิงคุณภาพ

ถอดบทเรียนจากกระบวนการดำเนินการวิจัยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการ  
ประยุกต์การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากเวทีเครือข่ายและข้อเสนอแนะจากการสนทนา  
กลุ่ม การจัดกิจกรรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการอบรม การประชุมข้อเสนอเชิง  
นโยบายในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นเนื้อหา ประเด็น กิจกรรม การสังเกต จากการจัดเวที  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practices) การอบรมและการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา ประเด็น กิจกรรม การสังเกต จากการจัด  
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมและการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้กระบวนการถอดบทเรียน แบบ After Action Review : AAR ถอดบทเรียนที่ได้  
สรุปผลและเขียนรายงาน

จากขั้นตอนการพัฒนา (Development: D<sub>2</sub>) เป็นการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ  
ผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D<sub>2</sub>) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง  
(Evaluation: E) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 9 สรุปขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D2) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation: E)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ/การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
การประเมินผลและปรับปรุง - เชงปริมาณ	-การใช้แบบสอบถาม สอบถาม ความพึงพอใจ	-สมาชิกชมรม ผู้สูงอายุ 240 คน	-ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา	ได้ทราบความพึงพอใจของสมาชิกชมรมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน
- เชงคุณภาพ โดยการถอดบทเรียนในการวิจัย	-ถอดบทเรียนสรุปความจากประเด็นกิจกรรมการขับเคลื่อนเวที	-ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุโครงการวิจัย	สรุปบทเรียนหลังกิจกรรม (AAR) การจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา	ได้ทราบผลการถอดบทเรียนการวิจัย



## บทที่ 4

### สภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุและบริบทชุมชน

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุ เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ทราบถึงสภาพบริบทโดยทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุ รวมทั้งการศึกษาสภาพบริบทของชุมชนเทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี ซึ่งเป็นพื้นที่ในการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### สภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุและบริบทชุมชน

การศึกษาสภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุทั้ง 3 ชมรม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ชมรม ประกอบด้วย ดังนี้

##### 1. ชมรมผู้สูงอายุอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่จะนำเสนอมีประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ที่ตั้งของ ชมรมผู้สูงอายุพุทธนิมิตสมาคมอาวุโสบ้านวัดมะปริง อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่ 46/2 ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี 84000

ชมรมผู้สูงอายุที่มีชื่อเสียงในวงการชมรมผู้สูงอายุภาคใต้ ชื่อนายเข็ม แทนทวี คงอยู่ในอันดับต้นๆ ที่ผู้คนกล่าวถึง บทบาทการผู้นำชมรมผู้สูงอายุที่เป็นตัวของตัวเองคือ การถ่ายทอดบทบาทประธานชมรมผู้สูงอายุอย่างมีบทบาทและมีความรู้ในทางภูมิปัญญาในการถ่ายทอดให้แก่ประชาชน จะมุ่งเน้นการส่งเสริมผู้สูงอายุและการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตัวที่มีอยู่ในตัวท่านและผู้สูงอายุเอาออกมา

การบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุ บริหารจัดการภายใต้การนำของประธาน ชื่อสาคร เหลืองปฏิภน



ภาพที่ 1 ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 2. ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

เทศบาลตำบลพรหมคีรี เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มีฐานะเป็นนิติบุคคล เดิมเทศบาลตำบลพรหมคีรี มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมโลก ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยกระทรวงมหาดไทยได้ ประกาศและกำหนดให้มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมโลก ขึ้นเป็น เทศบาลตำบลพรหมคีรี โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยมีกรมการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาและนายกเทศมนตรีครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ.2553

ลักษณะที่ตั้ง สำนักงาน เทศบาลตำบลพรหมคีรีตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 ถนนนครศรี-นบพิตร ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช 8320 โทรศัพท์/โทรสาร 075338385 ตั้งอยู่ห่างจาก ที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี โดยมีระยะทางห่างจาก ที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี ประมาณ 4 กิโลเมตร

### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค่อม อำเภอพิปูน
ทิศใต้	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวี อำเภอเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี และองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน อำเภอลานสกา

ทิศตะวันออก ติดต่อ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง อำเภอพรหมคีรี

ทิศตะวันตก ติดต่อ เขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค่อม อำเภอพิปูน

### พื้นที่การบริหารงาน ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลพรหมคีรี มีพื้นที่การบริหารงานรวมทั้งสิ้น 71 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้าน 6 หมู่บ้าน โดยมีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลพรหมคีรี เต็มพื้นที่ 2 หมู่บ้านและมีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลพรหมคีรีบางส่วน 4 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลพรหมคีรี เต็มพื้นที่มี 2 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 6 ชื่อ บ้านในหมง

หมู่ที่ 7 ชื่อ บ้านตลาดศุกร์

หมู่บ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลพรหมคีรี บางส่วนมี 4 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 3 ชื่อ บ้านในทับ

หมู่ที่ 4 ชื่อ บ้านศาลาใหม่

หมู่ที่ 5 ชื่อ บ้านปลายอวน

หมู่ที่ 8 ชื่อ บ้านเขาปูน

**ลักษณะภูมิประเทศ** เทศบาลตำบลพรหมคีรี มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 71 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนหนึ่งประมาณ 38 ตารางกิโลเมตรเป็นพื้นที่ภูเขา อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาหลวง ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบและที่ราบเชิงเขา ด้านทิศตะวันตก ติดกับเทือกเขาหลวง มีน้ำตกสวยงามเหมาะสมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และประกอบอาชีพทำสวนผลไม้ และการเกษตร

**ลักษณะภูมิอากาศ** ภูมิอากาศแบบร้อนชื้น มีฝนตกตลอดทั้งปี โดยปริมาณฝนสูงสุดอยู่ในช่วงเดือนตุลาคมถึงธันวาคม และเดือนพฤศจิกายนเป็นเดือนที่มีปริมาณฝนตกสูงที่สุดในรอบ 1 ปี



ตารางที่ 10 ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพรหมคีรี

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		จำนวนเยาวชน		จำนวนผู้สูงอายุ		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
3	บ้านในทับ	162	119	16	32	3	22	354
4	บ้านศาลาใหม่	292	300	19	29	5	19	664
5	บ้านปลายอวน	299	295	35	16	6	20	671
6	บ้านในหมง	636	595	12	39	3	23	1,308
7	บ้านตลาดศุกร์	327	273	17	31	2	21	671
8	บ้านเขาปูน	426	367	19	38	6	26	882
รวม		2,142	1,949	118	185	25	131	4,550

### ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพรหมคีรี

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในภาคการเกษตร โดยเฉพาะการทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปลูกพืชไร่ เลี้ยงสัตว์ และอาชีพรับจ้างทั่วไป

#### สภาพทางสังคม

##### การสาธารณสุข

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง
2. โรงเรียนประถมศึกษา/ขยายโอกาส จำนวน 1 แห่ง
3. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน 6 แห่ง
4. สถานีอนามัยประจำตำบล 1 แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 6

##### สถาบันทางศาสนา

1. วัดพรหมโลก 1 แห่ง พรหมโลก หมู่ที่ 1
2. สำนักสงฆ์ 2 แห่ง คลองแคว หมู่ที่ 4
3. เขาล้อม หมู่ที่ 7

##### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เทศบาลตำบลพรหมคีรี มีหน่วยบริการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ มีที่พักสายตรวจประจำตำบล 1 แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 และศูนย์ อปพร.ตำบลพรหมโลก ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ซึ่งมีสมาชิก อปพร. จำนวน 20 นาย สับเปลี่ยนกันประจำศูนย์ดังกล่าว

### การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม ถนนสายหลักที่ใช้สัญจรไปมาได้สะดวก มีสายต่างๆ ดังนี้

1. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 4016 นครศรี-นบพิตำ
2. ถนนสายบ้านปลายอวน
3. ถนนสายบ้านในหมง
4. ถนนสายเขาปูน-กำแพงฉม
5. ถนนสายย่อยในหมู่บ้าน

### การโทรคมนาคม

1. มีโทรศัพท์สาธารณะ 10 แห่ง
2. สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมพื้นที่เทศบาลตำบลพรหมคีรี
3. มีการขนส่งทางไปรษณีย์สะดวกถึงที่หมาย

### ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลพรหมคีรี มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ คือ ทรัพยากร ป่าไม้ โดยมีพื้นที่ในเขตอุทยาน 38 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 54 ของพื้นที่ทั้งหมด ส่งผลมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่น่าสนใจ เช่น น้ำตกพรหมโลก และเส้นทางเดินป่าสู่ยอดเขาหลวง ในท้องถิ่นมีการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติบ้านปลายอวน และมีผลไม้มากมาย เช่น มังคุดเงาะ, ทุเรียน

### บริบทชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี

ชุมชนผู้สูงอายุบ้านพรหมโลกตั้งอยู่หมู่ที่ 6 เทศบาลตำบลพรหมคีรีอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีระยะทางห่างจาก ที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี ประมาณ 4 กิโลเมตร

### อาณาเขตการบริหารงาน

ทิศเหนือ	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน
ทิศใต้	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจิว อำเภอเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี และองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน อำเภอลานสกา
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง อำเภอพรหมคีรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน

ชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรีเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบระดับมั่งมีศรีสุข ได้รับรางวัลเกียรติยศมากมาย เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอื่นๆ ในภาคใต้และสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนา และยังได้รับความสนใจทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการก้าวไปสู่หมู่บ้านพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งด้านการบริหารจัดการชุมชน ผู้นำควบคู่ไปกับการพัฒนา อันเป็นการสะท้อนให้เห็นอัตลักษณ์ (Identity) ของชุมชนและวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำที่จะไปสู่ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (Sustainable Communities) (เทศบาลตำบล พรหมโลก, 2542)

#### วิสัยทัศน์ (Vision) ของหมู่บ้าน

เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่เกษตรอินทรีย์ ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน

#### อัตลักษณ์ (Identity)

ประชาชนใฝ่รู้ประกอบอาชีพเกษตรตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีศูนย์เรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์รวมของคน ร่วมกันจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเป็นศูนย์ฝึกอบรมและเป็นที่พักศึกษางาน

#### สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลพรหมคีรี เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มีฐานะเป็นนิติบุคคล เดิมเทศบาลตำบลพรหมคีรี มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมโลก ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยกระทรวงมหาดไทยได้ ประกาศและกำหนดให้มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมโลก ขึ้นเป็น เทศบาลตำบลพรหมคีรี โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2552

เทศบาลตำบลพรหมคีรีตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 บ้านในหมิง ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีระยะทางห่างจาก ที่ว่าการอำเภอพรหมคีรี ประมาณ 4 กิโลเมตร

#### รางวัลเกียรติยศระดับประเทศ-จังหวัด-อำเภอ

1. รางวัลพระราชทานแหวนทองคำเชิดชูเกียรติ “คนขยันของชาติ” คือ นายขวัญ จันทร์จูง
2. รางวัลโล่เกียรติยศบุคคลที่ปฏิบัติตนตามแนวปรัชญา ศพพ.ระดับจังหวัด คือ นายสมบูรณ์ จันทร์จูง
3. รางวัลชนะเลิศ หมู่บ้าน อพป. ดีเด่นระดับจังหวัด ปี 2535
4. รางวัลชนะเลิศ หมู่บ้าน อพป. ดีเด่นระดับเขต ปี 2536
5. เกียรติบัตร โครงการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็น เป็นสุข



ภาพที่ 2 โครงการส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

### แหล่งเรียนรู้

เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี ได้ค้นคว้าสรุปบทเรียนถอดองค์ความรู้ชุมชน โดยแกนนำชุมชนร่วมกันจัดเวทีประชาคมพูดคุยแสวงหาแนวทางในการขับเคลื่อน ถอดบทเรียนที่ดีของปราชญ์ชาวบ้าน วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย วิกฤตและ โอกาส ของชุมชนพร้อมจัดทำข้อบังคับและระเบียบการดำเนินงานของศูนย์ฯ ภายใต้การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ปัจจุบันมีสมาชิกหลากหลายทั้งปัจเจกคน กลุ่มองค์กรและปราชญ์ชาวบ้าน โดยมีศูนย์เรียนรู้เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับหมู่บ้าน เป็นแหล่งรวมภูมิปัญญาและศูนย์กลางในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคนบ้านเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี ให้เกิดปัญญา เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคน ครอบครัว กลุ่มองค์กรและเครือข่ายชุมชนในพื้นที่ ปัจจุบันมีผู้สนใจเข้าศึกษาดูงาน ผลสำเร็จของชุมชนเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี โดยมิศูนย์เรียนรู้นี้เป็นแหล่งรองรับการเรียนรู้และถ่ายทอดวิถีบ้านเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรีแก่ผู้สนใจ จุดน่าสนใจและได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้มาเยือนคือ องค์ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น บทเรียนจากชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี อาทิเช่น

1. กลุ่มบ้านเกาะนางแก้ว มีการเรียนรู้ถ่ายทอดกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนคุณอำนวย ที่ทำการประชาคมหมู่บ้าน การทำแผนชีวิตขับเคลื่อนกิจกรรม แผนชุมชน ศูนย์วัฒนธรรมชุมชน แม่ นางแก้ว ศูนย์ประชาธิปไตยเป็นที่ประชุมหมู่บ้านทุก ๆ วันที่ 5 ของเดือนเวลา 13.00-15.00 น. มีศูนย์เรียนรู้ช่วยกิจกรรมเยาวชน หัตถกรรมกะลา การเลี้ยงกบและกึ่งพานันทนาการของหมู่บ้าน

2. กลุ่มบ้านบ่อน้ำซับ ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้ประวัติบ่อน้ำซับ ศูนย์เรียนรู้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ ศูนย์เรียนรู้กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
3. กลุ่มบ้านหน้าวัดไทรงาม ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้ลานค้าชุมชน การฝีมือช่างปูน การขยายพันธุ์พืชระบบไอทีและบ้านพักพอเพียง
4. บ้านทางซึกพระ ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้กลุ่มปลูกชะอม ครอบครัวยุวตัวอย่าง เศรษฐกิจพอเพียง
5. กลุ่มบ้านนอกไร่ ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้เกษตรอินทรีย์ดินสมบูรณ์ การเจาะบ่อนบาดาลคนจน หมอต่อกระดูก การแปรรูปสมุนไพร บ้านพอเพียง
6. กลุ่มบ้านหนองหลุม ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้การเผาถ่านน้ำส้มควันไม้ แพทย์แผนไทย หมอพื้นบ้านสมุนไพรไทย ครอบครัวยุวตัวอย่าง เศรษฐกิจพอเพียง
7. กลุ่มบ้านหนองอ่าง ประกอบด้วยศูนย์เรียนรู้วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจพอเพียง การแปรรูปสมุนไพร การแปรรูปผลิตอาหารเป็นยา การผลิตของใช้ลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ร้านค้าชุมชน ห้องสมุดชุมชน การผลิตก้อนเห็ดด้วยขี้เลื่อยไม้ยาง การปลูกพืช 7 ชั้น ประโยชน์ 6 อย่าง เกษตรผสมผสาน บ้านพักพอเพียงต้นแบบ การผลิตแก๊สจากขยะอินทรีย์ ตลอดถึงการกรองน้ำกินน้ำใช้แบบภูมิปัญญาไทย

### 3. ชมรมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประวัติความเป็นมาของเมืองบ้านพรุนั้น ไม่ได้มีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐานอย่างชัดเจนเพียงพอที่จะนำมาอ้างอิงทางวิชาการได้เนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่เป็นเพียงการบอกเล่าจากผู้เฒ่าผู้แก่สืบต่อๆ กันมาหลายชั่วอายุคน และเท่าที่ค้นพบหลักฐาน ที่เป็นการบันทึก ระบุว่าชื่อของตำบลบ้านพรุนั้นมีที่มาจากภูมิประเทศอันเป็นที่ตั้งซึ่งเมื่อก่อนมีสภาพเป็น “พรุ” กระจายอยู่ ทั่วไป ปัจจุบันพรุก็ยังหลงเหลืออยู่ เช่น พรุพลี พรุค้างควา เป็นต้น สมาชิกคนแรกที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานในบ้านพรุ ตามคำบอกเล่ากันมา ระบุว่า “ตางเง็ก” ที่มีบ้านเดิมอยู่ที่ควนจง โดยเข้ามาบุกเบิกถางพงเพื่อสร้างบ้านเรือนเมื่อประมาณ 200 ปีก่อน เพราะพื้นที่ของบ้านพรุนั้นเหมาะสำหรับการทำการเกษตร ไม่ว่าจะเป็นการเพาะปลูก ทำไร่ ทำนา ทำสวน หรือการเลี้ยงสัตว์ ที่เหมาะกว่าควนจง ที่เป็นที่ดิน ซึ่งหลังจาก ตางเง็กเข้ามาบุกเบิกระยะหนึ่ง ลูกหลานและเพื่อนบ้านแถบควนจง และใกล้เคียงย้ายถิ่นฐานเข้ามาปักหลักเพิ่มขึ้น จนกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ขึ้น และกลายเป็นหมู่บ้าน และตำบลจนถึงปัจจุบัน จากคำบอกเล่าต่อ ๆ กันมาบอกว่า เมื่อก่อนที่นี่ไม่มีกำนัน ไม่มีผู้ใหญ่บ้าน มีแต่ “หัวบ้าน” แต่ต่อมาหลังจากที่มีกฎหมายปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้น จึงได้มีการแต่งตั้ง กำนันผู้ใหญ่บ้านขึ้น ซึ่งมี “นายบุญทอง ศรีสุวรรณ โฉม” เป็นกำนันคนแรกของตำบลบ้านพรุ ความเจริญของตำบลบ้านพรุที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามการขยายตัวของชุมชน กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศ

ตั้งตำบลบ้านพรุ ยกฐานะเป็น ‘‘สุขาภิบาลบ้านพรุ’’ ตามประกาศลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 82 ตอนที่ 103 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508 โดยกำหนดให้มีกรรมการสุขาภิบาล 11 คน มาจากการแต่งตั้ง 7 คน และอีก 4 คน เป็นกรรมการที่ได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ต่อมาใน พ.ศ. 2530 สุขาภิบาลได้มีประธานที่มาจากจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยมีนายอำเภอเป็นที่ปรึกษา อย่างไรก็ตามความเจริญของบ้านพรุก็ยังดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กระทั่งได้มีการยกฐานะจากสุขาภิบาลบ้านพรุ เป็น ‘‘เทศบาลตำบลบ้านพรุ’’ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งชุมชนในตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 110 ตอนที่ 223 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2536 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2537 และได้ยกฐานะเป็น ‘‘เทศบาลเมืองบ้านพรุ’’ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองบ้านพรุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 53ก ลงวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2545 มีพื้นที่ 17.97 ตารางกิโลเมตร

#### ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลเมืองบ้านพรุ ตั้งอยู่ในตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 5 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดสงขลาประมาณ 38 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 965 กิโลเมตร มีอาณาเขตและเขตการปกครองจำนวน 17.97 ตารางกิโลเมตร ดังนี้

1. ทิศเหนือ จด เทศบาลเมืองคอหงส์
2. ทิศตะวันออกเฉียงใต้ จด เทศบาลตำบลบ้านพรุ
3. ทิศใต้ จด จด เทศบาลตำบลบ้านพรุ
4. ทิศตะวันตก จด เทศบาลเมืองควนลัง, จด เทศบาลตำบลบ้านพรุ, องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลาน

บริหารส่วนตำบลทุ่งลาน

#### ภูมิอากาศและภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ เทศบาลเมืองบ้านพรุตั้งอยู่ที่ราบ โดยทิศตะวันออกเฉียงใต้เป็นเนินแล้วค่อย ๆ ลาดต่ำไปทางทิศตะวันตกจนจดคลองอู่ตะเภาและทิศใต้เป็นที่สูงแล้วค่อย ๆ ลาดต่ำไปทางทิศเหนือ สภาพภูมิอากาศ เทศบาลเมืองบ้านพรุ มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งเป็น 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนที่สุดในเดือนเมษายน แต่เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ของเทศบาลเมืองบ้านพรุอยู่ใกล้ภูเขาและไม่ห่างจากทะเลสาบสงขลา และอ่าวไทยฝั่งตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งสภาพพื้นที่เป็นเขตป่าสวนยางทั่วไป ทำให้สภาพอากาศไม่ร้อนจัด ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมกราคม ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีฝนตกชุกต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปจะมีฝนตกหนัก

ถึงหนักมากเป็นบางช่วง เทศบาลเมืองบ้านพรุ มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยรวมตลอดปีประมาณ 2, 268.8 มิลลิเมตร จำนวนวันที่ฝนตก 187 วัน ฝนตกมากที่สุดในช่วงเดือนตุลาคม วัดได้ประมาณ 27 มิลลิเมตร ฝนตกน้อยที่สุดในช่วงเดือนเมษายน วัดได้ประมาณ 5 มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุดทั้งปีประมาณ 22.5 องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุดทั้งปีประมาณ 35.8 องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุดในเดือนธันวาคมเฉลี่ย 21.2 องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดในเดือนมีนาคมเฉลี่ย 36.7 องศาเซลเซียส ความชื้นสัมพัทธ์ทั้งปีต่ำสุดเฉลี่ยทั้งปี 55 % ความชื้นสัมพัทธ์ทั้งปีสูงสุดเฉลี่ย 95 %

#### แหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ

มีธารน้ำที่สำคัญ คือ คลองอู่ตะเภา คลองหามนมน คลองหมอ และคลองวัดพระบาท มีพรุ (ที่ลุ่มมีน้ำขัง) ขนาดใหญ่ 2 แห่ง ได้แก่ พรุค้างควา และพรุพลี สำหรับทรัพยากรป่าไม้ ลักษณะป่าไม้มักเป็นสวนยางพารา สวนผลไม้ ซึ่งไม่ใช่ป่าไม้ตามความหมายป่าธรรมชาติ แต่เป็นพื้นที่สีเขียว ซึ่งยังมีอยู่มากบริเวณฝั่งตะวันออกของถนนกาญจนวนิช และบริเวณริมคลองอู่ตะเภา

#### ประชากร

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนประชากรเทศบาลเมืองบ้านพรุ (รายปี)

ประชากรเทศบาลเมืองบ้านพรุ (รายปี)											
พ.ศ.	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551
ประชากร	15,731	16,012	16,379	16,941	17,492	17,919	17,952	18,567	19,275	19,835	20,388

ข้อมูล: จากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองบ้านพรุ

#### การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมหลักๆ ในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ ซึ่งเป็นเส้นทางติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ได้แก่

1. ถนนกาญจนวนิช หรือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4 กรุงเทพฯ-คลองพร้าว เป็นเส้นทางสายหลักเชื่อมระหว่างอำเภอหาดใหญ่มุ่งสู่ประเทศมาเลเซียที่ด่านพรมแดนด่านนอกและด่านพรมแดนป่าดงเบงชารี
2. ถนนเอเชีย หรือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 43 บ้านคลองหวะ-จะนะ เป็นถนนที่ผ่านทางทิศเหนือสุดของเขตเทศบาลเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างเทศบาลเมืองบ้านพรุกับเทศบาลเมืองคอหงส์

3. ถนนสายโปะหมอ-บ้านหรั่ง เป็นถนนที่เชื่อมเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุกับเขตอำเภอคลองหอยโข่ง ซึ่งสามารถใช้เป็นทางลัดไปสู่สนามบินนานาชาติหาดใหญ่ได้อีกเส้นทางหนึ่ง

#### **เศรษฐกิจ**

ลักษณะพื้นที่ของเทศบาลเมืองบ้านพรุ เป็นที่ราบลุ่มจึงเหมาะสำหรับการประกอบเกษตรกรรม ทำไร่ ทำสวน ประชากรส่วนใหญ่จึงมีอาชีพ ทำไร่ ทำสวน โดยที่เทศบาลเมืองบ้านพรุ มีพื้นที่ต่อเนื่องกับเทศบาลนครหาดใหญ่ ซึ่งเป็นเมืองเศรษฐกิจ จึงมีประชากรบางส่วนประกอบอาชีพประกอบการค้าและรับจ้างรองลงมา จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2547 ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนจังหวัดสงขลาเฉลี่ย 14,738 บาท/เดือน รายได้เฉลี่ย 15,481บาท/เดือน อัตราของครัวเรือนที่มีหนี้สิน ร้อยละ 45.80 สภาพทางสังคม ราษฎรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธประมาณ 85% นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณ 14% และนับถือศาสนาอื่น ๆ ประมาณ 1% ไม่มีปัญหาประชาชนกลุ่มน้อย

#### **เขตการปกครอง**

ด้วยเทศบาลเมืองบ้านพรุได้ดำเนินการจัดตั้งและปรับเปลี่ยนแนวเขตชุมชนใหม่จากเดิม 14 ชุมชน เป็น 10 เขตการปกครอง เพื่อความเหมาะสมของพื้นที่รวมตลอดตั้งการบริหารจัดการชุมชนของเทศบาล เขตการปกครองใหม่

#### **การศึกษา**

ในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีทั้งโรงเรียนในสังกัดรัฐบาลและเอกชน โดยมีสถานศึกษาที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ ดังนี้



ตารางที่ 12 สถานศึกษาในเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ

สถานศึกษา/ระดับการศึกษา	จำนวนครู	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน นักเรียน
<b>1. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมหาวิทยาลัย รามคำแหง</b>	-	<b>1</b>	<b>14</b>
ระดับปริญญาตรี	-	1	14
<b>2. โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย ๒</b>	<b>171</b>	<b>69</b>	<b>3,113</b>
ระดับมัธยมศึกษา	171	69	3,113
<b>3. โรงเรียนบ้านโปะหมอ</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>556</b>
ระดับอนุบาล	-	-	129
ระดับประถมศึกษา	30	19	427
<b>4. โรงเรียนวัดเทพชุมนุม</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>627</b>
ระดับอนุบาล	5	5	146
ระดับประถมศึกษา	28	17	481
<b>5. โรงเรียนกิตติวิทย์บ้านพรุ (เอกชน)</b>	<b>93</b>	<b>65</b>	<b>1,824</b>
ระดับอนุบาล	23	17	328
ระดับประถมศึกษา	42	28	925
ระดับมัธยมศึกษา	28	20	571
<b>6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านพรุ</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>262</b>
ศูนย์ที่ 1	8	4	105
ศูนย์ที่ 2	8	4	104
ศูนย์ที่ 3	5	2	53
<b>รวม</b>	<b>328</b>	<b>180</b>	<b>6,296</b>

## วัฒนธรรม ประเพณี และศิลปะการละเล่น

วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ส่วนใหญ่เป็นประเพณีที่เกี่ยวกับศาสนา วันสำคัญทางศาสนาและงานเทศกาลต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา การสมโภชน์และถวายเทียนพรรษา ประเพณีชักพระ วันลอยกระทง การทอดผ้าป่า ทอดกฐิน วันเมาลิก วันฮารีรายอ วันเทศกาลถือศีลออกเดือนรอมฎอน นอกจากนี้ชาวบ้านพรุยังมีวัฒนธรรมที่นับถือเคารพบรรพบุรุษ ปู่ย่าตายายอย่างค่อนข้างเหนียวแน่น ซึ่งแสดงให้เห็นในประเพณีสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ ประเพณีวันว่าง และ ประเพณีทำบุญเดือนสิบ และบางตระกูลก็มีความเชื่อเกี่ยวกับครุหมอตายาย ตายายโนรา ซึ่งเรื่องนี้ก็ทำให้ความสัมพันธ์ของคนในลักษณะความเป็นเครือญาติ ยังคงมีอยู่มากในสังคมชาวบ้านพรุ วัฒนธรรมประเพณีส่วนบุคคล ได้แก่ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ ซึ่งเป็นประเพณีที่ชาวบ้านพรุถือว่าเป็นสิ่งดีงามของชีวิต ซึ่งมีการถือปฏิบัติ และประกอบพิธีกรรมโดยได้มีการปรับปรุงพิธีกรรมให้งดงามยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ศิลปะการละเล่นในท้องถิ่น ชาวบ้านพรุเป็นผู้ที่มีความนิยมและชื่นชอบในศิลปะการละเล่นอยู่ไม่น้อย โดย 2 สาขาของศิลปะพื้นบ้านที่มีมาแต่ดั้งเดิมคือ มโนราห์ และหนังตะลุง ต่อมาระยะหลังก็มีการละเล่นอื่น ๆ เพิ่มขึ้นมาในสังคม เช่น คนตรีไทย กลองยาว บางยุคเคยมีวงดนตรีสากล (ลูกทุ่ง) อีกด้วย มโนราห์ มโนราห์ดั้งเดิมของตำบลบ้านพรุมี 3 คณะ คือ คณะมโนราห์แสง รักยั้งศ์, คณะมโนราห์ไต้ จันทร์ประทีป และ คณะมโนราห์อำ อ่อนสันต์ สำหรับคณะมโนราห์แสง และมโนราห์ไต้ ขณะนี้นายโรงได้เสียชีวิตไปแล้ว ทายาทรุ่นต่อมาก็มิได้รับงานแสดง ส่วนมโนราห์อำ อ่อนสันต์ ก็เพิ่งเสียชีวิต เมื่อประมาณกลางปี 2548 แต่มีนายเจริญ อ่อนสันต์ บุตรชายเป็นหัวหน้าคณะแทนและยังรับงานมโนราห์ลงครุอยู่ นอกจากนี้ที่โรงเรียนวัดเทพชุมนุม ขณะนี้ได้มีการฝึกสอนมโนราห์แก่เด็กนักเรียน โดยมีอาจารย์วันส ทองรัตน์ เป็นอาจารย์ผู้สอน ซึ่งนักเรียนที่เรียนก็มีความสามารถแสดงได้เป็นที่ชื่นชอบของผู้ชม และได้รับการเชิญให้ไปแสดงตามงานต่างๆ อยู่เสมอ หนังตะลุง หนังตะลุงรุ่นดั้งเดิมของตำบลบ้านพรุ เท่าที่หาข้อมูลได้ ได้แก่ หนังกงทอง หนังเกตุ หนังสงค์ หนังนวน หนังหนูแก้ว หนังศรีท่อม ซึ่งล้วนเสียชีวิตไปหมดแล้ว สำหรับยุคปัจจุบันมีนายหนึ่งคนสำคัญที่มาพำนักอาศัยอยู่ในตำบลบ้านพรุคือนายหนึ่งอาจารย์นครินทร์ ชาทอง (ศิษย์หนังกัน ทองหล่อ) ศิลปินผู้มีชื่อเสียงและได้รับรางวัลเกียรติยศหลายรางวัล อาจารย์นครินทร์ได้สอนลูกศิษย์ไว้มาก และหลายคนกลายเป็นนายหนึ่งผู้มีความสามารถและมิกงานแสดงไม่ขาดสาย ซึ่งในบ้านพรุปัจจุบันมีหนังตะลุงทั้งที่เป็นลูกศิษย์ และหลานศิษย์ของอาจารย์นครินทร์ ประมาณ 15 โรง คนตรีไทย ปัจจุบันในเทศบาลบ้านพรุมีผู้ทำกิจกรรมคนตรีไทยอยู่ 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่ม “วงศาณาญาติ” มีนายปรีชา มุสิกะไชย เป็นหัวหน้ากลุ่ม ได้รวมตัวผู้สนใจและมีความสามารถทางดนตรี ร่วมฝึกซ้อมและแสดงช่วยเหลือตามงานศพของญาติมิตรในเทศบาลบ้านพรุ ในลักษณะการช่วยงาน มิใช่การรับจ้าง ลักษณะวงดนตรีเป็นเครื่อง

ดนตรีไทยผสมกับเครื่องดนตรีสากล 2. กลุ่ม “สินพัฒนวิทย์” มีนายสาย จันทรพัฒน์ เป็นบุคลากรหลักลักษณะกิจกรรมมุ่งไปทางการสอนดนตรีไทย แก่เยาวชนกลุ่มนี้ไม่ค่อยออกแสดงมากนัก แต่เน้นการสร้างเยาวชน โดยในปี 2546 ได้ส่งวงเข้าประกวดในระดับภาคได้ กลองยาว ปัจจุบันมีผู้สนใจกิจกรรมกลองยาวได้รวมกลุ่มฝึกซ้อมจนสามารถออกแสดงตามงานต่างๆ อยู่ 2 กลุ่มคือ- คณะแม่เรือน (นางบุญเรือน งามศิริ)-คณะหนังหุ่น (นายจุมพล หนูอุไร)

#### การกีฬา / นันทนาการ

ชาวบ้านพรุเป็นผู้ที่ชื่นชอบในการเล่นกีฬามานานแล้ว สิ่งที่ยืนยันคือการจัดกีฬาบ้านพรุเกมส์ ซึ่งเป็นกีฬาประเพณีสำคัญของชาวบ้านพรุที่จัดต่อเนื่องโดยไม่ขาดสายมาเป็นเวลาถึง 36 ปี สมัยก่อนเป็นการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้าน ปัจจุบันเป็นการแข่งขันกีฬาระหว่างชุมชน ในปี 2548 นี้ จะจัดเป็นปีที่ 38 โดยเทศบาลกีฬามานานพรุเกมส์นี้ จะเริ่มตั้งแต่ต้นเดือนตุลาคม สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี ประกอบด้วยการแข่งขันกีฬาหลายประเภท ซึ่งประเภทที่สำคัญและได้รับความสนใจมากที่สุด คือ กีฬาฟุตบอล ซึ่งจะมีทั้งฟุตบอลเยาวชนและฟุตบอลผู้สูงอายุ สำหรับสถานที่สำหรับเล่นกีฬาของชาวบ้านพรุ ปัจจุบันมีสถานที่ที่ค่อนข้างมีความพร้อมสูง คือ สนามกีฬาเมืองหลักพรุค้ำควา ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตเทศบาลเมืองบ้านพรุ เป็นสนามกีฬาอเนกประสงค์ อยู่ในความดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย สถานที่ออกกำลังกายอื่นๆ ของชาวบ้านพรุ ได้แก่ สนามฟุตบอล วัดเทพชุมนุม สนามฟุตบอลโรงเรียนบ้าน โปะหมอ สนามฟุตบอลสถานีรถไฟบ้านพรุ นอกจากนี้ยังมีลานกีฬา และสวนหย่อมต่างๆ อีก 10 แห่ง ส่วนสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจของชาวบ้านพรุที่สำคัญคือ สวนสาธารณะพรุค้ำควา ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งสิ้นประมาณ 250 ไร่ เป็นที่ดินสาธารณประโยชน์ที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นสวน สาธารณะ โดยเทศบาลเมืองบ้านพรุมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544

#### การกีฬาและนันทนาการ

สนามกีฬาอเนกประสงค์ จำนวน 1 แห่ง (สนามกีฬาเมืองหลักภาคใต้พรุค้ำควา) ลานกีฬา จำนวน 2 แห่ง สนามฟุตบอล จำนวน 4 แห่ง สระว่ายน้ำ จำนวน 2 แห่ง สวนสาธารณะ จำนวน 1 แห่ง (สวนสาธารณะพรุค้ำควา)

#### สมาคมเครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา

ก่อตั้งเมื่อ วันที่ 6 มกราคม 2549 ปัจจุบันได้มีสมาชิกชมรมต่างๆ รวม 250 ชมรม ใน 16 อำเภอของจังหวัดสงขลา เดิมชื่อว่า ศูนย์เครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา เริ่มต้นมาจากการจัดประชุม โครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จัดขึ้น เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2543 และมีการดำเนินการต่อเนื่องในรูปโครงการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา ที่มีการรวมกลุ่มของ

หน่วยงานด้านผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลาทุกหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีความร่วมมือร่วมแรง และร่วมใจในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ อย่างจริงจัง

ต่อมาเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2549 ทางศูนย์ฯ ได้ขอจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสมาคม ใช้ชื่อว่า “สมาคมเครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา” และในปีนี้ทางสมาคมฯ ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ช่วยให้การดำเนินงานและกิจกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันสมาคมฯ มีสมาชิกชมรมต่างๆ ในทุกอำเภอของจังหวัดสงขลา จำนวน 225 ชมรม มีการบริหารงานที่ยึดนโยบายของจังหวัดสงขลา อบจ. จังหวัดสงขลา และสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีคณะกรรมการจากหลายภาคส่วน ที่มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการบริหารงาน มีแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

#### คณะกรรมการสมาคมเครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา

1. นางเสาวนีย์ ประทีปทอง นายกสมาคมเครือข่ายสุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา
2. นายอนันต์ ดิสระ อุปนายก 1
3. นายอรัญ ก้าวพานิช อุปนายก 2
4. พันเอกสุรศักดิ์ สวนวิจิตร เลขานุการสมาคมฯ
5. นางปราณี มณีคุณย์ ฝ่ายแผนงาน/โครงการ
6. นางประภา ปัญญาวรณศิริ ฝ่ายทะเบียน
7. นางนิภา วิเศษสาทร เหมัญญิก
8. นางสาวจิระวัฒน์ จันทร์เพ็ญ สวัสดิการ
9. นายอนุสรณ์ โค้ยสัตยา ฝ่ายประชาสัมพันธ์
10. นางสงขลา พิษฐานพร ฝ่ายวิจัยและประเมินผล

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ผู้สูงอายุจังหวัดสงขลามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักดิ์ศรีและเป็นสุข”

#### พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชมรมมีความรู้ ทักษะในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางสังคม และสุขภาพทางปัญญา
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและองค์กรต่างๆ ในการจัดกิจกรรม หรือบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อส่วนรวม

4. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ และการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

5. ประสานความช่วยเหลือกับผู้สูงอายุยากไร้ ถูกทอดทิ้งและพิการกับองค์กรต่างๆ ที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุออกกำลังกาย เล่นกีฬาเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพ และการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์

7. การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา

#### เป้าหมาย (Target)

1. มีสมาชิกชมรมในจังหวัดสงขลาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ผู้สูงอายุในชมรมที่เป็นสมาชิก มีความรู้ ทักษะ ในการดูแลสุขภาพตนเองและของสมาชิก

3. หน่วยประสานงานที่เชื่อมโยงกับส่วนราชการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

4. ประสานและสนับสนุนให้มีการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุยากไร้ถูกทอดทิ้ง และพิการ

#### วัตถุประสงค์

1. ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิก

2. ให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถแก่สมาชิกในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และปัญญา

3. ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ และการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุออกกำลังกาย เล่นกีฬาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์เป็นแบบอย่างอันดีแก่เยาวชน

#### รูปแบบกิจกรรมและการทำงาน

ระยะ 3 (พ.ศ.2552-ปัจจุบัน) สมาคมเครือข่ายฯ ได้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยจัดให้มีกิจกรรม ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล

1.1 จำนวนสมาชิกชมรม แยกชาย หญิง

1.2 จำนวนผู้สูงอายุยากไร้

1.3 ผู้สูงอายุ 100 ปี ขึ้นไป

2. จัดกิจกรรมเข้าเฝ้าถวายพระพรและทัศนศึกษา

3. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุแห่งชาติถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

4. จัดการแข่งขันกีฬาผู้สูงอายุจังหวัดสงขลา “ช่อลำควนเกมส์”

5. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพชมรมให้เข้มแข็ง
6. กิจกรรมเยี่ยมให้ขวัญกำลังใจแจกถุงยังชีพแก่ผู้สูงอายุยากไร้
7. กิจกรรมพัฒนาจิตและฝึกปฏิบัติธรรม
8. ปลุกป่าเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ
9. จัดทำโครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ
10. กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุชุมชน



## บทที่ 5

### สภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจ คุณค่าผู้สูงอายุ เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ

การนำเสนอเนื้อหาในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

#### สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

การศึกษาปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเป็นการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับดังนี้

##### ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับผลการวิจัยสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามชมรมผู้สูงอายุในภาคใต้ จำนวน 220 คน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของมาราลี (Marali, 2001: 44-45) มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 2002: 29-30) และ จุฑาทาร์ตัน สราวณะวงศ์ (2552: 50-51) และทำการศึกษาตามกระบวนการจัดการความรู้ 6 กระบวนการ คือ การกำหนดความรู้ การสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม และการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการประเมิน การจัดลำดับความสำคัญจำเป็นและผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชมรมผู้สูงอายุ ในภาคใต้ จำนวน 220 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งในชมรม การอบรม และความสนใจในการเสริมพลังอำนาจ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

( n = 220)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	99	45.0
	หญิง	121	55.0
อายุ	31-40 ปี	17	7.7
	41-50 ปี	40	18.2
	51-60 ปี	40	18.2
	มากกว่า 60 ปี	123	55.9
การศึกษา	ต่ำกว่าประถมศึกษา	43	19.55
	ประถมศึกษา	49	22.27
	มัธยมศึกษาตอนต้น	34	15.45
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	27	12.27
	อนุปริญญา/ปวส.	23	10.45
	ปริญญาตรี	35	15.91
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.09



ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 220)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า/เท่ากับ 5,000 บาท	16	7.3
5,001-10,000 บาท	49	22.3
10,001 – 15,000 บาท	63	28.6
15,001 – 20,000 บาท	19	8.6
20,001 บาทขึ้นไป	73	33.2
ตำแหน่งในชมรม		
ประธานชมรม	23	10.5
สมาชิก	173	78.6
อื่นๆ	24	10.9
การฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ		
เคย	118	53.6
ไม่เคย	102	46.4
ความสนใจในการเสริมพลังอำนาจพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ		
สนใจ	178	80.9
ไม่สนใจ	42	19.1

จากตารางที่ 13 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 220 คน เป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และเป็นเพศหญิง 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ อายุ 41-50 และ 51-60 ปี มี 40 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 18.2 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวนมากที่สุด คือ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.27 รองลงมาคือ ต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 มีรายได้เฉลี่ย 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตำแหน่งในชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิก จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 รองลงมาคือมีตำแหน่งเป็นอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนใหญ่เคยการฝึกอบรมการเสริมพลังอำนาจพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือ

ไม่เคยฝึกอบรม จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และส่วนใหญ่มีความสนใจในการเสริมพลังอำนาจพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมาคือไม่สนใจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

## 2. ผลการประเมินการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ และผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ดังนี้

### 2.1 ความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 1) สภาพการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุที่เป็นจริง และ 2) สภาพการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุที่คาดหวัง ด้วยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 2 สภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 14-20

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในภาพรวมและรายด้าน

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D..	ผล	ดัด	$\bar{X}$	S.D..	ผล	ดัด
1. ด้านการกำหนดความรู้	3.97	0.691	มาก	2	4.09	0.529	มาก	4
2. ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ	3.87	0.589	มาก	3	4.10	0.515	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ	3.76	0.693	มาก	5	3.90	0.425	มาก	6
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก	3.82	0.786	มาก	4	4.03	0.435	มาก	5
5. ด้านสภาพแวดล้อมชมรม	4.01	0.764	มาก	1	4.19	0.444	มาก	1
6. ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้	3.87	0.752	มาก	3	4.18	0.542	มาก	2
รวม	3.88	0.719	มาก	-	4.08	0.493	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของผู้สูงอายุต่อความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=0.719) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D. = 0.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านสภาพแวดล้อมชุมชน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D. = 0.764) อันดับ 2 คือ ด้านการกำหนดความรู้ ( $\bar{X}=3.97$ , S.D. = 0.691) อันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.87$ , S.D. = 0.589) และด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ ( $\bar{X}=3.87$ , S.D. = 0.752) ลำดับ 4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ( $\bar{X}=3.82$ , S.D. = 0.786) อันดับสุดท้าย คือด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.76$ , S.D. = 0.693) และสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านสภาพแวดล้อมชุมชน ( $\bar{X}=4.19$ , S.D. = 0.444) อันดับ 2 ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ ( $\bar{X}=4.18$ , S.D. = 0.542) อันดับ 3 ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=4.10$ , S.D. = 0.515) อันดับ 4 ด้านการสร้างความรู้ ( $\bar{X}=4.09$ , S.D. = 0.529) อันดับ 5 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ( $\bar{X}=4.03$ , S.D. = 0.435) อันดับ 6 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.90$ , S.D. = 0.425)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการกำหนดความรู้

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
1. ชุมชนผู้สูงอายุมีการร่วมประชุม ระดมความคิด วิเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของชุมชนผู้สูงอายุ	3.95	1.165	มาก	3	4.50	0.814	มากที่สุด	1
2. ชุมชนผู้สูงอายุของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ในการพัฒนางานชุมชนผู้สูงอายุ	4.03	0.702	มาก	1	4.04	0.611	มาก	2

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการกำหนดความรู้ (ต่อ)

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D..	ผล	ดับ	$\bar{X}$	S.D..	ผล	ดับ
3. ชมรมผู้สูงอายุให้ผู้ที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้านชมรมผู้สูงอายุมาช่วยกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ	3.98	0.926	มาก	2	3.91	0.667	มาก	4
4. ประธานชมรมผู้สูงอายุ เป็นผู้นำในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ	3.93	0.862	มาก	4	3.92	0.717	มาก	3
รวม	3.97	0.691	มาก	-	4.09	0.529	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการกำหนดความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.691) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.529) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสภาพที่เป็นจริง พบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือชมรมผู้สูงอายุ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.702) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุให้ผู้ที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้านชมรมผู้สูงอายุมาช่วยกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.926) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีการร่วมประชุม ระดมความคิด วิเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 1.165) และอันดับ 4 ประธานชมรมผู้สูงอายุ เป็นผู้นำในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.862) และสภาพการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการกำหนดความรู้ที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุมีการร่วมประชุม ระดมความคิด วิเคราะห์องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.814) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุ ของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.611) อันดับ 3 ประธานชมรมผู้สูงอายุ เป็นผู้นำในการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.717) และอันดับ 4 คือ ชมรมผู้สูงอายุให้ผู้ที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้านชมรมผู้สูงอายุมาช่วยกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.667)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ

n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D..			$\bar{X}$	S.D..		
5. ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ มีการพูดคุยถึงวิธีการเผยแพร่ความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในชมรมเป็นประจำ	4.07	0.876	มาก	1	4.45	0.599	มาก	1
6. ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ ช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกผู้สูงอายุ	3.90	0.727	มาก	2	4.03	0.727	มาก	3
7. ชมรมช่วยสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น จัดหาสื่ออุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการสอนให้แก่สมาชิก	3.69	0.744	มาก	4	3.83	0.853	มาก	4
8. ชมรมผู้สูงอายุมีการโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นคุณค่าของงานพลังอำนาจ	3.84	1.021	มาก	3	4.09	0.844	มาก	2
รวม	3.87	0.589	มาก	-	4.10	0.515	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.589) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.515) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสภาพที่เป็นจริงพบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือประชาชนชมรมผู้สูงอายุ มีการพูดคุยถึงวิธีการเผยแพร่ความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในชมรมเป็นประจำ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.876) อันดับ 2 ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ ช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.727) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีการโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นคุณค่าของงานพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 1.021) และอันดับ 4 ชมรมช่วยสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น จัดหาสื่ออุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการสอนให้แก่สมาชิก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.744) และ สภาพที่คาดหวังด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมากที่สุดข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ มีการพูดคุยถึงวิธีการเผยแพร่ความรู้หรือ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในชมรมเป็นประจำ ( $\bar{X}=4.45, S.D. = 0.599$ ) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีการโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นคุณค่าของงานพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.844$ ) อันดับ 3 ประชานชมรมผู้สูงอายุ ช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.727$ ) และอันดับ 4 คือ ชมรมช่วยสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น จัดหาสื่ออุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการสอนให้แก่สมาชิก ( $\bar{X}=3.83, S.D. = 0.853$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D..			$\bar{X}$	S.D..		
9. ชมรมมีแหล่งเรียนรู้สำหรับสมาชิก เช่น ห้องสมุดสำหรับผู้สูงอายุ ห้องอินเทอร์เน็ต จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น	3.85	1.132	มาก	3	3.99	1.077	มาก	3
10. ชมรมเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุ เช่น ให้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	4.08	1.046	มาก	1	4.38	0.634	มาก	1
11. ชมรมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุไปนำเสนอผลงาน หรือ เป็นวิทยากร ให้กับชมรมอื่นๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่ชมรม	3.66	0.700	มาก	4	4.03	0.619	มาก	2
12. ชมรมผู้สูงอายุมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.92	0.908	มาก	2	3.58	0.726	มาก	4
13. ชมรมผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเผยแพร่หรือปฏิบัติงาน	3.30	0.876	ปานกลาง	5	3.52	0.791	มาก	5
รวม	3.76	0.693	มาก	-	3.90	0.425	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.693) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.425) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสภาพที่เป็นจริงพบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือ ชมรมเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุ เช่น ให้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 1.046) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.908) อันดับ 3 ชมรมมีแหล่งเรียนรู้สำหรับสมาชิก เช่น ห้องสมุดสำหรับผู้สูงอายุ ห้องอินเทอร์เน็ต จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.132) อันดับ 4 ชมรมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุไปนำเสนอผลงาน หรือ เป็นวิทยากร ให้กับชมรมอื่นๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่ชมรม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.700) และอันดับ 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ชมรมผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเผยแพร่หรือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.876) และ สภาพที่คาดหวังด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุ เช่น ให้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.634) อันดับ 2 ชมรมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุไปนำเสนอผลงาน หรือ เป็นวิทยากร ให้กับชมรมอื่นๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่ชมรม ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.619) อันดับ 3 ชมรมมีแหล่งเรียนรู้สำหรับสมาชิก เช่น ห้องสมุดสำหรับผู้สูงอายุ ห้องอินเทอร์เน็ต จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 1.077) อันดับ 4 คือ ชมรมผู้สูงอายุมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.726) และอันดับ 5 ชมรมผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเผยแพร่หรือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.791)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D..			$\bar{X}$	S.D..		
14. ชมรมผู้สูงอายุทุกคนเป็นเพื่อนร่วมชมรมที่ดีของข้าพเจ้า	4.28	0.971	มาก	1	4.28	0.766	มาก	1
15. ชมรมผู้สูงอายุ มีการบันทึกประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกเก็บไว้ในสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ได้อีกภายหลัง	3.69	1.041	มาก	2	4.05	0.681	มาก	2
16. ชมรมผู้สูงอายุ มีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับผิดชอบประจำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ	3.67	1.195	มาก	3	3.93	0.770	มาก	3
17. ชมรมมีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร คอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกอยู่เสมอ	3.65	0.833	มาก	4	3.87	0.645	มาก	4
รวม	3.82	0.786	มาก	-	4.03	0.435	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.589) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.786) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสภาพที่เป็นจริงพบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือชมรมผู้สูงอายุทุกคนเป็นเพื่อนร่วมชมรมที่ดีของข้าพเจ้า ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.971) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุ มีการบันทึกประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกเก็บไว้ในสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ได้อีกภายหลัง ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 1.041) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุ มีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับผิดชอบประจำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 1.195) และอันดับ 4 ชมรมมีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร คอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.833) และ สภาพที่คาดหวังด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุดข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุทุกคนเป็นเพื่อนร่วมชมรมที่ดีของข้าพเจ้า ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.766) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุ มีการบันทึกประสบการณ์



และความชำนาญของสมาชิกเก็บไว้ในสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ได้อีกภายหลัง ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.681) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับผิดชอบประจำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.770) และอันดับ 4 คือ ชมรมมีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร คอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.645)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ด้านสภาพแวดล้อมชมรม

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
18. ชมรมสภาพแวดล้อมที่น่าดู น่าอยู่ น่าพบปะ สมาชิกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.16	1.093	มาก	1	4.14	0.784	มาก	3
19. ชมรมผู้สูงอายุ มีการสร้างเครือข่ายความสมาชิกซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกต่างชมรมหรือหน่วยงานภายนอก	3.73	0.804	มาก	4	4.00	0.731	มาก	4
20. ชมรมมีวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมอยากจะทำงานได้อย่างเหมาะสมสมกับบริบทของผู้สูงอายุ	4.15	1.004	มาก	2	4.42	0.646	มาก	1
21. ชมรมผู้สูงอายุมีการแจ้งสมาชิกในชมรมเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชมรมอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.830	มาก	3	4.21	0.591	มาก	2
รวม	4.01	0.764	มาก	-	4.19	0.444	มาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อมชมรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.764) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.444) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สภาพที่เป็นจริงพบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือชมรมสภาพแวดล้อมที่น่าดู น่าอยู่ น่าพบปะ สมาชิกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 1.093) อันดับ 2 ชมรมมีวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมอยากจะทำงานได้อย่างเหมาะสมสมกับบริบทของผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 1.004) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีการแจ้งสมาชิกใน

ชมรมเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชมรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.830) และอันดับ 4 ชมรมผู้สูงอายุ มีการสร้างเครือข่ายความสามัคคีซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกต่างชมรมหรือหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.804) และ สภาพที่คาดหวังด้านสภาพแวดล้อมชมรม อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมมีวัตถุประสงค์และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมอยากจะทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.646) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีการแจ้งสมาชิกในชมรมเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชมรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.591) อันดับ 3 ชมรมสภาพแวดล้อมที่น่าดู น่าอยู่ น่าพบปะสมาชิกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.784) และอันดับ 4 คือ ชมรมผู้สูงอายุ มีการสร้างเครือข่ายความสามัคคีซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกต่างชมรมหรือหน่วยงานภายนอก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.731)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลัง

อำนาจผู้สูงอายุตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

(n = 220)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง				สภาพที่คาดหวัง			
	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$	S.D.		
22. ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการนำประสบการณ์ผู้สูงอายุที่ได้มาปรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.95	1.030	มาก	2	4.28	0.689	มาก	1
23. ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในชมรมช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน	3.95	0.930	มาก	2	4.27	0.745	มาก	2
24. ชมรมมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและชมรมที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับชมรมอื่นๆ	4.08	0.790	มาก	1	4.01	0.767	มาก	4
25. ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ	3.49	0.939	ปานกลาง	3	4.15	0.830	มาก	3
รวม	3.87	0.752	มาก	-	4.18	0.542	มาก	-

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของระดับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.752) และสภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อสภาพที่เป็นจริงพบว่า การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือ ชมรมมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและชมรมที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับชมรมอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.790) อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการนำประสบการณ์ผู้สูงอายุที่ได้มาปรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 1.030) และชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในชมรมช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.930) และอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.939) และ สภาพที่คาดหวังด้านการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการนำประสบการณ์ผู้สูงอายุที่ได้มาปรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.689) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในชมรมช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.745) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.830) และอันดับ 4 คือ ชมรมมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและชมรมที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับชมรมอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.767)

## 2.2. ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุวิเคราะห์โดยวิธี Modified Priority Needs Index ( $PNI_{Modified}$ ) เป็นการถ่วงน้ำหนักโดยการหารผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) และสภาพที่เป็นจริง (D) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 21-27

ตารางที่ 21 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง	PNI	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดความรู้	3.97	4.09	0.03	5
2. ด้านการสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ	3.87	4.10	0.06	2
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ	3.76	3.90	0.04	4
4. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก	3.82	4.03	0.06	2
5. ด้านสภาพแวดล้อมชมรม	4.01	4.19	0.05	3
6. ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้	3.87	4.18	0.08	1
รวม	3.88	4.08	0.05	-

จากตารางที่ 21 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง 0.03-0.08 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ (PNI = 0.08) อันดับ 2 มี 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก (PNI = 0.06) อันดับ 3 ด้านสภาพแวดล้อมชมรม (PNI = 0.05) และอันดับ 4 ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ (PNI = 0.04) ) และอันดับ 5 ด้านการกำหนดความรู้ (PNI = 0.03)

ตารางที่ 22 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ด้านการกำหนดความรู้

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
1. ชมรมผู้สูงอายุมีการร่วมประชุม ระดมความคิด วิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของ ชมรมผู้สูงอายุ	3.95	4.50	0.139	1
2. ชมรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมใน การกำหนดความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ	4.03	4.04	0.002	2
3. ชมรมผู้สูงอายุให้ผู้ที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้าน ชมรมผู้สูงอายุมาช่วยกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการ พัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ	3.98	3.91	-0.018	3
4. ประธานชมรมผู้สูงอายุ เป็นผู้นำในการกำหนด ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ	3.93	3.92	-0.003	4
รวม	3.97	4.09	0.030	-

จากตารางที่ 22 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการกำหนดความรู้ พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง-0.003-0.139 โดยเรียงลำดับจาก มากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุมีการร่วมประชุม ระดมความคิด วิเคราะห์ห้วงค์ความรู้ที่ จำเป็นต่อความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุ (PNI = 0.139) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ (PNI = 0.002) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุให้ผู้ที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญด้านชมรมผู้สูงอายุมาช่วยกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการ พัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ (PNI = -0.018) และอันดับ 4 ประธานชมรมผู้สูงอายุ เป็นผู้นำในการ กำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานของชมรมผู้สูงอายุ (PNI = -0.003)

ตารางที่ 23 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
5. ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ มีการพูดคุยถึงวิธีการ เผยแพร่ความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใน ชมรมเป็นประจำ	4.07	4.45	0.093	1
6. ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ ช่วยในการเสริมสร้าง กำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกผู้สูงอายุ	3.9	4.03	0.033	4
7. ชมรมช่วยสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุทำงานจน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น จัดหาสื่อ อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการสอนให้แก่ สมาชิก	3.69	3.83	0.038	3
8. ชมรมผู้สูงอายุมีการโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุได้ มองเห็นคุณค่าของงานพลังอำนาจ	3.84	4.09	0.065	2
รวม	3.87	4.1	0.059	-

จากตารางที่ 23 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง 0.033-0.093 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ มีการพูดคุยถึงวิธีการเผยแพร่ความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในชมรมเป็นประจำ (PNI = 0.093) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีการโน้มน้าวให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นคุณค่าของงานพลังอำนาจ (PNI = 0.065) อันดับ 3 ชมรมช่วยสนับสนุนให้สมาชิกผู้สูงอายุทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น จัดหาสื่ออุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการสอนให้แก่สมาชิก (PNI = 0.038) และอันดับ 4 ประชาชนชมรมผู้สูงอายุ ช่วยในการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิกผู้สูงอายุ (PNI = 0.033)

ตารางที่ 24 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
9. ชมรมมีแหล่งเรียนรู้สำหรับสมาชิก เช่น ห้องสมุด สำหรับผู้สูงอายุ ห้องอินเทอร์เน็ต จัดอบรมสัมมนา ทางวิชาการ เป็นต้น	3.85	3.99	0.036	4
10. ชมรมเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุ เช่น ให้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้ารับการ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	4.08	4.38	0.074	2
11. ชมรมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุไปนำเสนอผลงาน หรือ เป็นวิทยากร ให้กับชมรมอื่นๆ ทั้งในและนอก เขตพื้นที่ชมรม	3.66	4.03	0.101	1
12. ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงานเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกเกิด การเรียนรู้ตลอดเวลา	3.92	3.58	-0.087	5
13. ชมรมผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเผยแพร่หรือ ปฏิบัติงาน	3.3	3.52	0.067	3
รวม	3.76	3.9	0.037	-

จากตารางที่ 24 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุพบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง -0.087-0.101 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุไปนำเสนอผลงาน หรือ เป็นวิทยากร ให้กับชมรมอื่นๆ ทั้งในและนอกเขตพื้นที่ชมรม (PNI = 0.101) อันดับ 2 มีชมรมเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุ เช่น ให้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน (PNI = 0.074) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุ มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนา

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเผยแพร่หรือปฏิบัติงาน (PNI = 0.067) และอันดับ 4 ชมรมมีแหล่งเรียนรู้สำหรับสมาชิก เช่น ห้องสมุดสำหรับผู้สูงอายุ ห้องอินเทอร์เน็ต จัคอบรมสัมพันธ์ทางวิชาการ เป็นต้น (PNI = 0.036) และอันดับสุดท้ายชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา (PNI = -0.087)

ตารางที่ 25 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
14. ชมรมผู้สูงอายุทุกคนเป็นเพื่อนร่วมชมรมที่ดีของข้าพเจ้า	4.28	4.28	0.000	4
15. ชมรมผู้สูงอายุ มีการบันทึกประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกเก็บไว้ในสื่อต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้อีกภายหลัง	3.69	4.05	0.098	1
16. ชมรมผู้สูงอายุมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับผิดชอบประจำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ	3.67	3.93	0.071	2
17. ชมรมมีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร คอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกอยู่เสมอ	3.65	3.87	0.060	3
รวม	3.82	4.03	0.055	-

จากตารางที่ 25 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง 0.000 – 0.098 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 มีชมรมผู้สูงอายุ มีการบันทึกประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกเก็บไว้ในสื่อต่างๆ เพื่อนำมาใช้ได้อีกภายหลัง (PNI = 0.098) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และรับผิดชอบประจำเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุ (PNI = 0.071) อันดับ 3 ชมรมมีความเข้าใจ มีความเป็นมิตร



คอยให้คำแนะนำในการทำงานแก่สมาชิกอยู่เสมอ (PNI = 0.060) และอันดับ 4 ชมรมผู้สูงอายุทุกคนเป็นเพื่อนร่วมชมรมที่ดีของข้าพเจ้า (PNI = 0.000)

ตารางที่ 26 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ด้านสภาพแวดล้อมชมรม

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
18. ชมรมสภาพแวดล้อมที่น่าดู น่าอยู่ น่าพบปะสมาชิกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.16	4.14	-0.005	4
19. ชมรมผู้สูงอายุ มีการสร้างเครือข่ายความเป็นสมาชิกซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกต่างชมรมหรือหน่วยงานภายนอก	3.73	4.00	0.072	1
20. ชมรมมีวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมอยากจะทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุ	4.15	4.42	0.065	2
21. ชมรมผู้สูงอายุมีการแจ้งสมาชิกในชมรมเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชมรมอย่างต่อเนื่อง	4.00	4.21	0.053	3
รวม	4.01	4.19	0.045	-

จากตารางที่ 26 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านสภาพแวดล้อมชมรม พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง -0.005 -0.072 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุมีการสร้างเครือข่ายความเป็นสมาชิกซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกต่างชมรมหรือหน่วยงานภายนอก (PNI = 0.072) อันดับ 2 ชมรมมีวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมอยากจะทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุ (PNI = 0.065) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีการแจ้งสมาชิกในชมรมเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชมรมอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.053) และอันดับ 4 ชมรมสภาพแวดล้อมที่น่าดู น่าอยู่ น่าพบปะสมาชิกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (PNI = -0.005)

ตารางที่ 27 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ  
ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้

(n = 220)

รายการ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ คาดหวัง	PNI	ลำดับ
22. ชมรมผู้สูงอายุมีการนำประสบการณ์ผู้สูงอายุที่ได้มาปรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.95	4.28	0.084	2
23. ชมรมผู้สูงอายุ มีการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในชมรมช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน	3.95	4.27	0.081	3
24. ชมรมมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและชมรมที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับชมรมอื่นๆ	4.08	4.01	-0.017	4
25. ชมรมผู้สูงอายุมีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ	3.49	4.15	0.189	1
รวม	3.87	4.17	0.078	-

จากตารางที่ 27 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ พบว่า มีค่า PNI อยู่ระหว่าง -0.017 – 0.189 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 มีชมรมผู้สูงอายุมีการใช้องค์ความรู้สมัยใหม่พัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ (PNI = 0.189) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุมีการนำประสบการณ์ผู้สูงอายุที่ได้มาปรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (PNI = 0.084) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุ มีการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในชมรมช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน (PNI = 0.081) และอันดับ 4 ชมรมมีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและชมรมที่ดีและมีคุณภาพเมื่อเทียบกับชมรมอื่นๆ (PNI = -0.017)

### 3. สภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 220 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 27 - 28

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมและรายด้าน

(n = 220)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การกำหนดความรู้	3.86	0.856	มาก	4
2. การสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ	3.97	0.879	มาก	1
3. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ	3.87	0.802	มาก	3
4. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก	3.69	0.908	มาก	6
5. สภาพแวดล้อมชมรม	3.85	0.890	มาก	5
6. การนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้	3.89	0.815	มาก	2
รวม	3.86	0.858	มาก	-

จากตารางที่ 28 พบว่า สภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.858) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 การสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.879) อันดับ 2 การนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.815) อันดับ 3 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.802) อันดับ 4 การกำหนดความรู้ ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.856) อันดับ 5 สภาพแวดล้อมชมรม ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.=0.890) และอันดับ 6 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.908)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

(n = 220)

รายการ	$\bar{X}$	S.D..	แปลผล	ลำดับ
<b>การกำหนดความรู้</b>				
1. การสำรวจความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ	4.00	1.031	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการกำหนดความรู้ที่จำเป็น	3.74	0.857	มาก	3
3. ความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ของสมาชิก	3.85	1.067	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.856</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>การสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนพลังอำนาจผู้สูงอายุ</b>				
4. การคิดค้นพลังอำนาจและวิธีการขับเคลื่อนๆเกี่ยวกับชมรม	4.11	0.996	มาก	1
5. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในชมรมจากแหล่งภายในและภายนอกชมรม	3.90	0.854	มาก	3
6. การให้ความร่วมมือและการสนับสนุนของสมาชิก	3.91	1.121	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.879</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ</b>				
7. ชมรมมีการผสมผสานเทคโนโลยีเก่าและสมัยใหม่เข้าด้วยกัน	4.18	1.034	มาก	1
8. การกระตุ้นหรือสนับสนุนให้งบประมาณให้สมาชิกนำความรู้และพลังอำนาจที่อยู่ในตัวออกมาเป็นศักยภาพของชมรม	3.66	0.712	มาก	3
9. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการพัฒนาเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ	3.75	1.004	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.802</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก</b>				
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พลังอำนาจผู้สูงอายุร่วมกันของสมาชิก	3.82	1.017	มาก	1
11. การถ่ายทอดทักษะเทคโนโลยีทั้งภายในชมรม	3.44	0.970	ปานกลาง	2
12. การสร้างเครือข่ายสมาชิกชมรมกับหน่วยงานภายนอก	3.82	1.199	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.908</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>สภาพแวดล้อมชมรม</b>				
13. ชมรมเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและบรรยากาศในชมรม	4.08	1.158	มาก	1
14. ความพร้อมในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลและการถ่ายทอดพลังอำนาจ	3.45	0.937	ปานกลาง	3
15. ความรู้ความชำนาญของสมาชิกในการถ่ายทอดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัว	4.04	1.029	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.890</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน (ต่อ)

(n = 220)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>การนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้</b>				
16. การนำประสบการณ์พลังอำนาจผู้สูงอายุที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	4.06	1.058	มาก	1
17. การนำขั้นตอนพลังผู้สูงอายุมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชมรม	3.59	0.864	มาก	3
18. การปรับปรุงประสบการณ์พลังอำนาจผู้สูงอายุให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.03	0.919	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.815</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.86</b>	<b>0.858</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นข้อมูลสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายด้าน โดยมีข้อมูลในแต่ละด้านที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ด้านการกำหนดความรู้ พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.856$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ของสมาชิก ( $\bar{X} = 4.00, S.D. = 1.031$ ) อันดับ 2 การสำรวจความรู้ในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 1.067$ ) และอันดับ 3 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการกำหนดความรู้ที่จำเป็น ( $\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.857$ )

ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.879$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 การคิดค้นพลังอำนาจและวิธีการขับเคลื่อนๆเกี่ยวกับชมรม ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.996$ ) อันดับ 2 การให้ความร่วมมือและการสนับสนุนของสมาชิก ( $\bar{X} = 3.91, S.D. = 1.121$ ) และอันดับ 3 การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในชมรมจากแหล่งภายในและภายนอกชมรม ( $\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.854$ )

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87, S.D. =$

0.802) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมมีการผสมผสานเทคโนโลยีเก่าและสมัยใหม่เข้าด้วยกัน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 1.034) อันดับ 2 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตมาใช้ในการพัฒนาเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 1.004) และอันดับ 3 การกระตุ้นหรือสนับสนุนให้งบประมาณให้สมาชิกนำความรู้และพลังอำนาจที่อยู่ในตัวออกมาเป็นศักยภาพของชมรม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.712)

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.908) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน 2 ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พลังอำนาจผู้สูงอายุร่วมกันของสมาชิก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 1.017) และ การสร้างเครือข่ายสมาชิกชมรมกับหน่วยงานภายนอก คณะ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 1.199) และอันดับ 3 อยู่ในระดับปานกลาง คือ การถ่ายทอดทักษะเทคโนโลยีทั้งภายในชมรม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.970)

ด้านสภาพแวดล้อมชมรม พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.890) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อันดับ 1 คือ ชมรมเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและบรรยากาศในชมรม ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 1.158) อันดับ 2 ความรู้ความชำนาญของสมาชิกในการถ่ายทอดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัว ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 1.029) และอันดับ 3 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพร้อมในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลและการถ่ายทอดพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.937)

ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้ พบว่า ในภาพรวมชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.815) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 การนำประสบการณ์พลังอำนาจผู้สูงอายุที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 1.058) อันดับ 2 การปรับปรุงประสบการณ์พลังอำนาจผู้สูงอายุให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ( $\bar{X} = 0.43$ , S.D. = 0.919) และอันดับ 3 การปรับปรุงความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.864)

## ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการวิจัยสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน (การกำหนดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

สำหรับผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันบทบาทชมรมผู้สูงอายุของภาคใต้ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงบทบาทไปตามสภาพสังคมมีการพัฒนาไปตามยุคตามสมัย เช่น บทบาทในด้านการศึกษานอกแบบแบบแก่ประชาชน ในอดีตชมรมผู้สูงอายุทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสื่อสารชาวบ้านมานานแล้วแต่เป็นไปเองอย่างบริสุทธิ์โดยไม่รู้ตัว แต่ปัจจุบันเริ่มมีบทบาทในลักษณะที่เป็นชมรมมีรูปแบบและมีเงื่อนไขผูกพัน โดยใช้ชมรมผู้สูงอายุเป็นปัจจัยในการพัฒนาสังคม บทบาทการนำวิธีการของชมรมผู้สูงอายุไปใช้กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยชมรมผู้สูงอายุจะเปลี่ยนรูปแบบชมรมผู้สูงอายุมาทาง สถานที่ราชการในการจัดชมรมผู้สูงอายุมากขึ้น และบทบาทของชมรมผู้สูงอายุกับกิจกรรมสาธารณกุศลในปัจจุบันบทบาทลดน้อยลงไป ดังที่ ประธานชมรมผู้สูงอายุบ้านพรุสงขลา นางสุริน ณะชาติ กล่าวว่า “โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดพลังอำนาจหรือการทำหน้าที่ บทบาทเหล่านั้นในสังคมปัจจุบันมีน้อย รวมทั้งความเอาใจใส่ของหน่วยงานราชการก็พบว่าลดน้อยไปมาก กลุ่มสมาชิกชมรมผู้สูงอายุก็มีจำนวนจำกัดและถูกจำกัดขอบเขตตามภาวะการณ์ของสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาลงไปเรื่อย ๆ ดังนั้น โอกาสที่ชมรมผู้สูงอายุจะได้แสดงบทบาทดังที่กล่าวมาแล้วก็ลดน้อยลงตามไปด้วย”

สอดคล้องกับนักวิชาการการพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวว่า สถานภาพของชมรมผู้สูงอายุในปัจจุบันอยู่ในสถานะตกต่ำหรือถดถอย เพราะพื้นที่ของด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจสมัยใหม่และเหตุปัจจัยอื่นๆ เข้ามาแทนที่ ดังว่า “สถานภาพของชมรมผู้สูงอายุในปัจจุบันอยู่ในสถานะตกต่ำหรือถดถอยเพราะมีกิจกรรมด้านอื่นๆ สืบเนื่องถึงสมัยใหม่และเหตุปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาแทนที่ เช่น ภาพยนตร์ ทีวี วิทยุ อินเทอร์เน็ต ยกเว้นชมรมผู้สูงอายุที่มีสมาชิกที่เข้มแข็งจริงๆ

หรือประธานชมรมชมรุ่นใหม่ที่มึลักษณะเด่นเฉพาะตัวที่ยังได้รับความน่าเชื่อถือจากสมาชิก” สืบเนื่องจากการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุที่ผ่านมา ยังมีปัญหาที่สำคัญหลายประการคือ การจัดกิจกรรมของชมรมมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดต่อประสานงานกับองค์กรชุมชนและเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในชมรม แต่อย่างไรก็ตามชมรมนี้ยังมีระบบความสัมพันธ์และศักยภาพของกลุ่ม/องค์กรอยู่บ้างในการทำกิจกรรมร่วมกัน จึงก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุโดยการดึงเอาศักยภาพของกลุ่ม/องค์กรและผู้นำชุมชนพร้อมกับหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่เข้าร่วมในการดำเนินงานโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ปัญหาของชมรมผู้สูงอายุ 2) การกำหนดแนวทางในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ 3) การดำเนินงานตามแผน 4) การประเมินผล/การสรุปบทเรียนและแนวทางในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุด้วย “ชมรมผู้สูงอายุ” ใน 3 จังหวัด คือ สุราษฎร์ สงขลา นครศรีธรรมราช

ในด้านสภาพปัจจุบันชมรมผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัดมีหน่วยงานภาครัฐเอกชนเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนแตกต่างกัน ดังที่นาย นายเจิม แทนทวี ประธานชมรมผู้สูงอายุท่านหนึ่ง กล่าวว่า “จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน่วยงานภาครัฐ และท้องถิ่นให้การสนับสนุนในด้านต่างๆและทางเทศบาลยังจัดให้มีการจัดกิจกรรมเป็นลานวัฒนธรรมทุก 2 สัปดาห์” ขณะที่นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา กล่าวว่า จังหวัดสงขลามีการประกวด ชมรมผู้สูงอายุ “จังหวัดสงขลามีการประกวดชมรมผู้สูงอายุ ในงานกาชาด รองผู้ว่าราชการมีนโยบายให้มีการอบรมชมรมผู้สูงอายุ ปีละครั้งโดยใช้งบ อบจ.”

ส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้การส่งเสริมโดยการจัดแข่งขันในกิจกรรมด้านผู้สูงอายุทุกปี ดังคำกล่าวของนักวิชาการวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราชกล่าวว่า “ในงานสารทเดือนสิบของจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการประกวดชมรมผู้สูงอายุในด้านกิจกรรมต่างๆมาแข่งขันและมาร่วมแสดงกันมากมาย” ปัญหาและอุปสรรคในการก่อตั้งและดำเนินงาน

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ/ชมรมผู้สูงอายุ (ผู้นำและสมาชิก) ผู้นำ หมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน อสม. อบต. เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ได้เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ปัญหาของผู้สูงอายุ กลุ่มได้ประชุมกันการวิเคราะห์ปัญหา จากนั้นกลุ่มได้อภิปรายกันถึงปัญหาของชมรมตั้งแต่ก่อตั้งมา ประเด็นที่กลุ่มได้หยิบยกมาวิเคราะห์มีหลากหลาย เช่น สถานที่ตั้งชมรม การดำเนินงานของกรรมการชมรม ปัญหาของสมาชิกชมรม กิจกรรมชมรม เงินทุนของชมรม ความร่วมมือขององค์กรชุมชน ซึ่งผลของการประชุมในประเด็นดังกล่าวมีดังนี้

สถานที่ตั้งของชมรมสถานที่ทำกิจกรรมร่วมกันของชมรมผู้สูงอายุ ตั้งอยู่ที่เทศบาลพรหมคีรี ซึ่งอยู่ห่างจังหวัดนครศรีธรรมราชประมาณ 30 กิโลเมตรในการนัดหมายทำกิจกรรมแต่



ละครั้ง ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางไปร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง จำเป็นที่จะต้องใช้บริการของรถโดยสารประจำทาง หรือบุตรหลานมาส่งจะมารับทุกเดือน และหลังจากเสร็จกิจกรรมแล้วจะต้องใช้รถโดยสารประจำทาง หรือบุตรหลานมาส่งจะมารับมาส่งในหมู่บ้าน วันไหนที่ผู้สูงอายุมีภาระในครอบครัวมากก็ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมได้ เช่น ในครอบครัวของนายสมปอง อินทช่วย และนางเพียงใจ บัวศรี ซึ่งอยู่ด้วยกันเพียงสองตายาย ลูกหลานไปทำงานที่อื่นและไปเรียนหนังสือ จะต้องประกอบอาหารด้วยตนเอง ทำงานหาเลี้ยงชีพตามลำพัง บางครั้งในการไปร่วมกิจกรรมต้องผลัดเปลี่ยนกันไป มีน้อยครั้งที่จะได้ไปพร้อมกันสองคน บางครั้งตาไปพร้อมกับรถเจ้าหน้าที่เทศบาล แต่ยายยังทำงานบ้านยังไม่เสร็จ เมื่อทำงานบ้านเสร็จแล้วจะไปร่วมกิจกรรมก็ไม่มีรถ จะเดินไปก็ไกล ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และอีกครอบครัวหนึ่ง ครอบครัวของยายนาง อายุ 68 ปี มีอาการปวดเข่าเดินไปไหนไกล ๆ ไม่ได้ ดังนั้นในการไปร่วมกิจกรรมต้องให้ลูกหลานขับรถไปส่ง บางครั้งลูกหลานไม่ว่างทำให้ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมได้

#### คณะกรรมการของชมรมผู้สูงอายุ

ในปี 2557 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุบ้านเทศบาลพรหมคีรี มีคณะกรรมการทั้งหมด 7 คน โดยมีนายแสวง นวลหนู เป็นประธานชมรม ครูแสวง นวลหนู เป็นข้าราชการบำนาญ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการทำกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุในระยะแรก อีกท่านหนึ่งที่มีความสำคัญ คือนางนิตยา รอดงาม ทำหน้าที่เป็นข้าราชการบำนาญเช่นกัน เป็นผู้ที่มีความบทบาทมากในชมรม และเป็นทีเคารพนับถือของสมาชิก สมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจ เพราะเป็นคนที่เป็นที่พูดจริงทำจริงและเสียสละเพื่อชมรมเป็นอย่างมาก การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ดำเนินงานมาอย่างราบรื่นดี มีกิจกรรมที่ให้สมาชิกทำร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ปัญหาของสมาชิกชมรม

สมาชิกของชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี มีทั้งกลุ่มคนพื้นที่เดิม และย้ายมาจากเมืองอื่นในส่วนของสมาชิกที่เป็นคนพื้นเมือง ที่ได้จ่ายเงินค่าสมาชิกรายเดือนให้กับชมรมเดือนละ 10 บาท เพื่อสมัครเป็นสมาชิกของการฌาปนกิจสงเคราะห์ของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุบางคนไม่มีเงินที่จะต้องจ่ายรายเดือน ก็ไม่สมัครเป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุกิจกรรมของชมรม

ชมรมผู้สูงอายุได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การประชุมประจำเดือนการตรวจสุขภาพ และการออกกำลังกาย ถึงแม้ว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้กำหนดให้ และเป็นผู้จัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ โดยที่ผู้สูงอายุไม่ได้มีส่วนเข้าไปช่วยเหลือ หรือแม้แต่ในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกับกลุ่มยังไม่เกิดขึ้น เพราะยังไม่มีการจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุได้คิดทำกิจกรรมด้วยตัวผู้สูงอายุเองเงินทุนของชมรมเงินที่ทางชมรมได้เก็บจากสมาชิกเพื่อใช้ในเรื่องฌาปนกิจสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เดือนละ 10 บาท มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะนำไปใช้ในด้านอื่น นอกจากสมาชิกชมรมเสียชีวิตจึงจะจ่ายให้รายละ 700 บาท เท่านั้น และ

เงินที่เก็บจากสมาชิกก็นำไปฝากกับธนาคารทั้งหมด ไม่ได้มีการคิดร่วมกันของสมาชิกว่าจะนำมาใช้เป็นทุนในการทำกิจกรรมเพื่อชมรม หรือแม้แต่การแสวงหาทุนจากแหล่งอื่น เพื่อที่จะนำเงินมาพัฒนาชมรมให้ก้าวหน้าต่อไป ยังไม่มีสมาชิกของชมรมท่านใดได้เสนอหรือพูดออกมาเลยความร่วมมือขององค์กรชุมชนเทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี มีกลุ่มองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน อสม. กลุ่มแม่บ้าน และ อบต. ที่มีความพร้อม ที่จะให้ความร่วมมือถ้าได้รับการร้องขอ โดยเฉพาะกลุ่มแม่บ้านที่มีประธานกลุ่มที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของชุมชนเป็นอย่างดี แต่ชมรมผู้สูงอายุเองก็มิได้มีการติดต่อประสานงานกับกลุ่มองค์กรใด ๆ ทำกิจกรรมเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกันเองและอยู่แต่ในเขตของโรงพยาบาลเท่านั้น ดังนั้นการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุจึงได้ดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลเป็นสำคัญการสรุปบทเรียนในการดำเนินงานที่ผ่านมา

หลังจากได้อภิปรายในประเด็นต่าง ๆ แล้วกลุ่มได้มีการสรุปประสบการณ์หรือบทเรียนที่ผ่านมา โดยเฉพาะปัญหาการดำเนินงานของชมรม โดยใช้วิธีการระดมสมอง คือ ให้สมาชิกกลุ่มบอกปัญหาของชมรมได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการอภิปรายในช่วงแรก ซึ่งผู้วิจัยได้ช่วยบันทึกปัญหาในกระดาษที่ติดไว้ อะไรคือปัญหา ในที่สุดก็ได้สรุปปัญหาของชมรมซึ่งได้จากประสบการณ์ จากการทำงาน of ชมรม 10 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การรวมกลุ่มของผู้อายุในชมรมผู้สูงอายุน้อย
2. คณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุน้อย ยังไม่เหมาะสม
3. คณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง
4. กิจกรรมของกลุ่มผู้สูงอายุน้อยและไม่ต่อเนื่อง
5. สมาชิกของชมรมผู้สูงอายุยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของชมรม
6. สมาชิกของชมรมผู้สูงอายุยังไม่เข้าใจเรื่องการเก็บเงินของชมรมในเรื่องการฌาปนกิจสงเคราะห์
7. ชมรมผู้สูงอายุยังไม่มีกิจกรรมส่งเสริมอาชีพให้ผู้สูงอายุ
8. สถานที่พบกลุ่มผู้สูงอายุอยู่ไกล
9. ชมรมผู้สูงอายุไม่มีเงินทุนของชมรมในการทำกิจกรรม
10. ชมรมผู้สูงอายุขาดการติดต่อประสานงานกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในชุมชนและหน่วยงานภาครัฐเพื่อขอรับการสนับสนุนขอความช่วยเหลือ

หลังจากที่ได้ปัญหาจากการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน 10 ข้อ กลุ่มได้มีการแก้ไข ปัญหาทุกข้อ มีบางปัญหาที่มีลักษณะที่เหมือนกัน จึงได้รวมไว้เป็นข้อเดียวกัน และกลุ่มได้ตกลงที่จะดำเนินการใน 6 ปัญหาตามลำดับนี้

1. การขยายกลุ่มผู้สูงอายุ
  2. การสนับสนุนกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน
    - 2.1 การจัดกิจกรรมการเข้าวัดฟังธรรม
    - 2.2 การจัดกิจกรรมรดน้ำคำหัว
    - 2.3 กิจกรรมประเพณีอื่นๆ
  3. การประชุมคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุ และ การประชุมสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ
  4. การตรวจสอบสุขภาพและการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ
  5. การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน
  6. การประสานกับกลุ่มองค์กรภายในชุมชน
- ขั้นที่ 2 การกำหนดแนวทางในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ**

จากการวิเคราะห์ความต้องการในการแก้ปัญหา กลุ่มได้ตกลงที่จะดำเนินการใน 6 ปัญหา โดยมีช่วงเวลาดำเนินการดังนี้

1. การขยายกลุ่มของผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมแรกที่กลุ่มจะดำเนินการและจะต้องมีการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุขึ้นใหม่ เพื่อทดแทนคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุเดิมที่มีคณะกรรมการเพียง 7 ท่าน และเป็นตัวกลางประสานการเพิ่มสมาชิกชมรมผู้สูงอายุจึงได้กำหนดให้มีการประชุมกลุ่มผู้สูงอายุขึ้น สถานที่ คือ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี มีกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน อสม. อบต. กรรมการหมู่บ้าน กำนัน ในส่วนการเพิ่มจำนวนสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ 50 คน ระยะเวลา 3 เดือน มีนายแสวง นวลหนู ประธานชมรมผู้สูงอายุ การสนับสนุนกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน

- 1.1 การจัดกิจกรรมการเข้าวัดฟังธรรม เป็นกิจกรรมที่กลุ่มได้ตกลงกันว่ากลุ่มผู้สูงอายุจะเข้าวัดฟังธรรมทุกวันพระขึ้น 15 ค่ำ ของเดือน ที่วัดพรมโลก เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 เป็นต้นไป โดยมีนางจารุวรรณ เลขวิจิตร รองประธานชมรมฯ นายนางยุพิน อนันตมาศ ประชาสัมพันธ์ชมรมฯ และนางนางอารี วารีพจน์ ประธานกลุ่ม อสม. เป็นผู้รับผิดชอบ

- 1.2 การจัดกิจกรรมรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ ในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ 15 เมษายน 2558 โดยนางจารุวรรณ เลขวิจิตร อบต.รอง ประธานกลุ่ม เป็นผู้รับผิดชอบ และสำนักงานเทศบาลพรหมคีรี เป็นสถานที่จัดงาน

- 1.3 กิจกรรมการเดินแอร์โรบิก เป็นกิจกรรมที่กลุ่มผู้สูงอายุร่วมกันจัดขึ้นพร้อมกับกิจกรรมการรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ ในวันที่ 15 เมษายน 2558 ณ เทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี โดยนางจารุวรรณ เลขวิจิตร อบต.รอง ประธานกลุ่ม เป็นผู้รับผิดชอบ

1.4 กิจกรรมประเพณีอื่นๆ เช่น งานบุญขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน งานเข้าพรรษา งานออกพรรษา และงานลอยกระทง เป็นกิจกรรมประเพณีที่เกิดขึ้นในชุมชนในรอบปีและบางโอกาส จึงได้มอบหมายให้ นายนางนิตยา รอดงาม เป็นผู้รับผิดชอบ

2. การประชุมคณะกรรมการบริหารชมรมและสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ การประชุมคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุ ได้กำหนดให้มีการประชุมในวันศุกร์ ของทุกสัปดาห์ เวลา 13.00 น. ที่เทศบาลตำบลบ้านพรหมคีรี สำหรับการประชุมสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ได้กำหนดให้มีการประชุมในวันพระขึ้น 15 ค่ำของเดือน (พร้อมกับการเข้าวัดฟังธรรม) ที่วัดพรหมโลก โดยมีนางบุญรุ่ง รัตนโชติรอง ประธานชมรมฯ เป็นผู้รับผิดชอบ

3. การตรวจสุขภาพและการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมที่กลุ่มได้กำหนดให้วันพระขึ้น 15 ค่ำ ของเดือน (พร้อมกับการเข้าวัดฟังธรรม) เป็นวันที่มีการตรวจสุขภาพและออกกำลังกาย ที่วัดสบป่อง โดยมีนางวไลพร คีรีเพ็ช ทรัพย์ญิกชมรมฯ เป็นผู้รับผิดชอบ

4. การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน เป็นกิจกรรมการพัฒนาวัดวัดพรหมโลก กิจกรรมการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การปรับปรุงถนน การปลูกต้นไม้ สร้างศาลากลางบ้าน เป็นต้น ผู้สูงอายุจะเป็นผู้ที่มีบทบาทให้การสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา โดยมีนายแสวง นวลหนู ประธานชมรมฯ และนายตีบ นวลคำ รองประธานชมรมฯ เป็นผู้รับผิดชอบ

5. การประสานงานกับองค์กรภายในชุมชน กิจกรรมของชมรมที่จัดขึ้นจะมีผู้รับผิดชอบในการประสานงาน ได้แก่ นายแสวง นวลหนู ประธานชมรมฯ นางวไลพร คีรีเพ็ช ทรัพย์ญิกชมรมฯ เป็นผู้รับผิดชอบ

### ขั้นที่ 3 การดำเนินงานตามแผน

หลังจากได้ดำเนินการสรุปบทเรียนการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรีที่ผ่านมา ทางชมรมผู้สูงอายุได้เสนอแนวทางการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุไว้หลายแนวทาง และทางชมรมผู้สูงอายุได้ดำเนินการพัฒนาตามกิจกรรมดังต่อไปนี้

#### 1. การขยายกลุ่มผู้สูงอายุ

การขยายกลุ่มนี้ กลุ่มตั้งเป้าหมายว่าจะเพิ่มจำนวนสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 50 คน ในระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-มีนาคม 2548 โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุเพื่อดำเนินการวางแผนเพิ่มจำนวนสมาชิกและขอความร่วมมือผ่าน อสม. ช่วยสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมนางวไลพร คีรีเพ็ช ประธานกลุ่มแม่บ้าน เป็นผู้รับผิดชอบการขยายกลุ่มผู้สูงอายุในครั้งนี้เป็นการขยายจากกลุ่มผู้สูงอายุเดิมที่มีอยู่แล้ว ที่ประสบกับ

1.1 ปัญหาหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนคณะกรรมการบริหารชมรมฯ ที่มีอยู่เพียงจำนวน 7 คน คือ ประธาน เลขานุการ และเหรัญญิก จึงทำให้ไม่มีความพร้อมที่จะบริหารชมรมให้คงอยู่ต่อไปได้ ในส่วนของสมาชิกนับวันจะลดน้อยลงเรื่อย ๆ บางรายได้ขอลาออกจากการเป็นสมาชิกของชมรม และการทำกิจกรรมร่วมกันของชมรมในปัจจุบันมีน้อยมาก กลุ่มผู้สูงอายุมีความเห็นว่ามีควมสำคัญมากในการเริ่มต้นเพื่อที่จะทำกิจกรรมต่อไปนั้นจะต้องมีกลุ่มก่อน โดยได้มีการกำหนดการว่าทางกลุ่มผู้สูงอายุจะพร้อมกันในวันใดเพื่อทำการประชุมกลุ่มสักหนึ่งวัน เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุชุดใหม่เพื่อทดแทนคณะกรรมการชุดเดิม โดยที่คณะกรรมการฯ ชุดเดิมพร้อมและเต็มใจที่จะให้มีการเลือกตั้งใหม่กลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นผู้นำตามธรรมชาติของผู้สูงอายุ และกรรมการชมรมที่มีอยู่ในขณะนี้ได้หารือกันว่าจะดำเนินการประชุมกันในวันที่ 25 ธันวาคม 2558 โดยขอใช้ห้องประชุมของสำนักงานเทศบาลตำบลพรหมคีรีกิจกรรมที่กลุ่มผู้สูงอายุได้มาพูดคุยกันถึงเรื่องปัญหาของชมรมผู้สูงอายุ บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานที่ผ่านมา และแนวทางในการที่จะพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ บทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานที่ผ่านมา และแนวทางในการที่จะพัฒนาชมรมผู้สูงอายุของ หมู่บ้าน การรวมกลุ่มในครั้งนี้เน้นกิจกรรมหนึ่งที่ผู้สูงอายุต้องการการพัฒนาผู้นำ กลุ่มผู้สูงอายุได้เรียนรู้ว่าผู้นำที่ดีมีลักษณะมีการเสียสละ มีความ

1.2 ตั้งใจ ให้การช่วยเหลือผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการวางตัวที่เหมาะสมและสามารถติดต่อประสานงานกับองค์กรอื่น ได้ดี นอกจากนี้ยังมีส่วนให้การช่วยเหลือชมรมผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้านที่จะทำให้กลุ่มมีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการพบปะกันมากขึ้น จึงทำให้เห็นข้อแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างผู้นำชมรมผู้สูงอายุในอดีตกับผู้นำชมรมในปัจจุบัน ดังนั้น ในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการที่จะทำให้กลุ่มเกิดกิจกรรมและทำอย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกผู้นำที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชมรมมีกระบวนการดำเนินงานร่วมกันต่อไปได้ ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมในการพัฒนาผู้นำเพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงาน และเป็นการสร้างผู้นำให้เรียนรู้ในหลายบทบาทเพื่อทดแทนผู้นำรุ่นเก่าหรือสืบทอดแนวทาง วิธีการในการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุต่อไปวัฒนธรรมเดิมของชุมชน เป็นสิ่งที่คนในชุมชนมีการปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นเวลานาน ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุไปทำบุญที่วัดทุกวันพระ เพื่อนำอาหารไปถวายพระไปสนทนาธรรมและไปพบปะกลุ่มผู้สูงอายุด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีจำนวนไม่มากแต่ก็เป็น การสืบทอดทางวัฒนธรรมเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามเมื่อมีกระบวนการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มได้จัดให้มีกิจกรรมการเข้าวัดฟังธรรมขึ้น จึงได้รับความสนใจจากผู้สูงอายุและเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากเป็นประจำทุกเดือน แนวทางการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุต่อไป จึงควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน จะทำให้เกิดการรวมกลุ่มได้ง่ายขึ้นและทำให้การทำกิจกรรมอื่นๆ เกิดความสะดวกตามไปด้วยโอกาสและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

ควรเริ่มตั้งแต่ให้ข้อมูลที่เป็นจริง สร้างเสริมความเข้าใจที่ถูกต้องตลอดจนสร้างการยอมรับทั้งตัวบุคคลและคนในชุมชน เปิดโอกาสในการตัดสินใจและส่งเสริมการเรียนรู้อยู่เสมอทั้งในและนอกชุมชน เช่น การศึกษาดูงาน การสัมมนา รวมถึงการส่งเสริมบทบาทผู้สูงอายุตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เป็นการหนุนเสริม และการเติมเต็มศักยภาพที่มีอยู่ เช่น บทบาททฤษฎีปัญญา ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของพ่อครู แม่ครูที่เป็นผู้สูงอายุ สร้างการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจและผู้สูงอายุใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่ผู้สูงอายุในความเสียสละเพื่อการพัฒนาชุมชนสร้างเสริม โอกาสการมีส่วนร่วมและพื้นที่การเรียนรู้ระหว่างผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน เพราะความรู้ภูมิปัญญาที่กำลังจะสูญหายไปกับผู้สูงอายุถ้าไม่มีการสืบสาน หรือไม่มีความต่อเนื่องของกิจกรรม การพัฒนาที่จะอยู่เพียงแค่การก่อให้เกิด แต่ไม่เกิดการต่อยอดและความต่อเนื่องของการพัฒนาความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน สิ่งที่สำคัญคือความเสียสละของผู้นำชมรมผู้สูงอายุ ความร่วมมือของคณะทนายวิจัยในชุมชน สิ่งที่สำคัญคือความเสียสละของผู้นำชมรมผู้สูงอายุและองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมคีรี การทำงานชุมชนเป็นเรื่องของวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ซึ่งไม่ควรมุ่งเน้นแต่เรื่องการสร้างองค์กร สร้างกระบวนการ การทำกิจกรรมหรือโครงการจะเกิดภายหลังเป็นผลทางอ้อมและเป็นผลพลอยได้ที่จะเกิดขึ้นในเวลาอันเหมาะสม ควรเน้นการทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะเริ่มต้นจัดตั้งโครงสร้างแบบกลไก ประเด็นสำคัญหลักๆ ผลได้ผลเสียของคนในกลุ่มเป้าหมายซึ่งมิใช่เน้นประเด็นตามแผนงาน โครงการหรือตามกรอบงบประมาณที่มีอยู่ ควรเกื้อหนุนให้กลุ่มเป้าหมายค้นหาคิดและริเริ่มจากศักยภาพของตนเองไม่ควรคิดแทนชาวบ้านและทำแทนชาวบ้านแต่ควรนำศักยภาพที่มีอยู่ของชาวบ้านสร้างการมีส่วนร่วมไปพร้อมกับการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถประมวลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยรวม โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1.สภาพปัจจุบันของชมรมผู้สูงอายุ 2.การพัฒนาแนวทางในการเสริมพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุ 3.ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

## 1. สภาพปัจจุบันของชมรมผู้สูงอายุสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

### 1.1 การกำหนดความรู้ โดยการกำหนดกลไกการทำงานที่มุ่งเน้นการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ของผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันและการพัฒนาผู้สูงอายุในภาพรวม การมีส่วนร่วมในระดับคณะทำงานวิจัยนั้นมาจากผู้สูงอายุในชุมชนที่มีจิตอาสาและสมัครใจที่ร่วมกันทำงาน โดยผ่านขั้นตอนของการพัฒนาศักยภาพสร้างการยอมรับทั้งจาก

ตนเองและผู้อื่น และหน่วยงานองค์กรในพื้นที่โดยกระบวนการสร้างการยอมรับนั้นได้พัฒนา ศักยภาพสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นนั้นการสร้างเริ่มจากตัวผู้สูงอายุเองที่สร้างความแข็งแรงภายในระเบิดแผ่หลังสู่ภายนอก (Inner-out) เป็นหัวใจหลักเพราะผู้สูงอายุคือผู้ที่มา ด้วยคุณค่าและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน เมื่อกาลเวลาผ่านไปพร้อมกับอายุที่มากขึ้น ลูกหลานหรือแม้แต่ผู้สูงอายุเองกำหนดบทบาทเป็นเพียงผู้ดูแลบ้านและหลายที่ถูกนำมาฝากให้ดูแล ในช่วงเวลาที่ออกไปทำงาน จะเห็นได้จากประเด็นปัญหาของผู้สูงอายุที่สาเหตุมาจากความเปลี่ยนแปลงของชุมชนพบว่า “คนหนุ่มสาวในหมู่บ้านส่วนใหญ่นิยมเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผลให้บทบาทของผู้สูงอายุจึงลดน้อยลงเป็นเพียงผู้คอยดูแลบ้านและหลาน” อีกทั้งการวิจัยยังพบอีกว่า ปัญหาสุขภาพร่างกาย ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้สูงอายุให้มองคุณค่าของตนเองลดน้อยลง ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ ธีระนันท์ (2550) ยิงในยุคของการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาวิวัฒน์ทุกอย่างจะมีราคาแพงขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้การจับจ่ายใช้สอยไม่คล่องตัว ตัวอย่างที่เคยเป็น และยิ่งในสถานะของผู้สูงอายุที่ไม่ค่อยมีรายได้จึงเป็นเรื่องที่ลำบากมากยิ่งขึ้นที่จะยอมจ่ายค่าอาหารที่มีคุณภาพให้กับตนเองแต่จะคำนึงถึงลูกหลานที่ตนเองดูแลอยู่เป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ นอกจากนี้กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยามีผลทำให้ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพไม่มากนักน้อย ซึ่งหากผู้ใดมีปัญหาหนักก็มักจะส่งผลไปถึงจิตใจของผู้สูงอายุไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย (2541) ที่สะท้อนให้เห็นภาวะความกังวลใจของผู้สูงอายุภายใต้ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่กังวลว่าจะถูกทอดทิ้งจากลูกหลาน ด้วยความเจริญก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันผู้สูงอายุจึงเป็นแค่คนเฝ้าบ้านให้ลูกหลานและรับภาระเลี้ยงดูลูกหลานที่ถูกพ่อแม่ทิ้งไว้ให้ ดังนั้น การวิจัยเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจึงต้องกลับมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อเปิดมุมมองใหม่ที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นถึงคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ทั้งนี้เพราะปัญหาสุขภาพร่างกาย เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุวางกรอบชีวิตและบทบาทของตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคคล ดังที่ นัยนา ยุติศาสตร์ (2545: 24) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องว่า การยอมรับ คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจ ภายในบุคคลหลังจากที่ได้รับเกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ โดยผ่านขั้นตอนการตระหนักเกี่ยวกับนวัตกรรม ขั้นตอนการสนใจ การประเมินผล การทดลองและการยอมรับในที่สุด เห็นด้วยว่าดีมีประโยชน์เหมาะสมและเป็นจริงตามนั้น โดยไม่มีท่าทีคัดค้านหรือต่อต้านพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

**1.2 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ** การทำให้ผู้สูงอายุได้ค้นพบตนเองว่าการให้ความสำคัญด้านการบริโภคอาหารและการออกกำลังกายของ

ตนเองอยู่ในระดับใด แต่ละคนมีข้อดี ข้อด้อยอย่างไรบ้าง และในขณะที่เดียวกันก็จะส่งผลให้กลุ่มผู้สูงอายุเกิดความอยากจะปรับเปลี่ยนตนเองในการดำเนินชีวิตต่อไป ซึ่งใช้วิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มผู้สูงอายุได้รู้จักกัน คำนึงถึงกัน มีความเป็นมิตรและผูกพันกันในกลุ่ม และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มผู้สูงอายุว่าตนเองมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้ ตลอดจนมีความตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นจากอาหารและการออกกำลังกายและสามารถเข้าใจได้ว่าปัญหาด้านสุขภาพของตนเอง สามารถแก้ไขได้พร้อมทั้งมีการตอบสนองในการแก้ไขวิถีการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริโภคอาหารและการให้การออกกำลังกายเพื่อการป้องกันโรคต่างๆ และมีกำลังใจในการกระทำของตนเองว่า สามารถทำได้ หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยเชื่อมโยงความสามารถ ความรู้เดิมของตนเองและประสบการณ์เดิมมาใช้และปรับปรุงให้ดีขึ้น และเมื่อมีการได้รับคำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติด้านอาหารและการออกกำลังกายได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพนารัตน์ เจนจบ (2542) ที่ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคข้ออักเสบรูมาตอยด์ พบว่า กิจกรรมสำคัญที่ใช้สนับสนุนขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี การยอมรับความเป็นบุคคลการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเทคนิคการใช้คำถาม การสนับสนุนความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง การอภิปรายปัญหาพร้อมกันการกระตุ้นให้มีการติดตามและประเมินผลตนเองอย่างต่อเนื่อง การร่วมค้นหาแนวทางเลือกเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลย้อนกลับเชิงบวก และยังคงคล้อยกัน สายสิญจ์ เปรมเกิด (2543) ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคเอดส์โดยใช้กระบวนการสร้างพลังตำบลนครป่าหมาก อำเภอบางกรูท่อม จังหวัดพิจิตร โลก พบว่า หลังจากการพัฒนาศักยภาพในการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ โดยการใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการรับรู้ โอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอดส์ การรับรู้ ความรุนแรงของโรคเอดส์เพิ่มขึ้น และยังคงคล้อยกัน นันทวดี ปิ่นปิ่นคง (2548) ที่ทำการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ 2) การค้นพบและยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง 3) การสร้างความตระหนักและความเชื่อมั่นในตนเอง 4) การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการรักษา 5) การสร้างความเข้มแข็ง อดทนในพฤติกรรมรักษา และจากรูปแบบดังกล่าวทำให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ เกิดความรู้สึกรักตนเอง มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง มีการรับรู้ประสิทธิภาพของตนและมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นด้วย



**1.3 ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ** การขับเคลื่อนพัฒนาผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมกลไกการขับเคลื่อนในระดับชุมชนนั้น การสร้างองค์กรกลางที่จะเป็นจุดประสานความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุและหน่วยงานองค์กรในพื้นที่ และทำให้หน่วยงานและองค์กรในพื้นที่ เห็นถึงถึงศักยภาพและความสามารถที่เป็นจุดร่วมในการพัฒนาผู้สูงอายุให้เต็มตามศักยภาพและอย่างต่อเนื่องชมรมผู้สูงอายุถือว่าเป็นหน่วยงานสำคัญและเป็นตัวแทนของผู้สูงอายุทั้งตำบล จากเดิมที่เคยมีชมรมผู้สูงอายุมาก่อนแต่ขาดกิจกรรมที่ต่อเนื่องจึงทำให้หยุดการดำเนินการของชมรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องจึงทำการฟื้นฟูชมรมผู้สูงอายุ และส่งเสริมบทบาทการเป็นศูนย์กลางของการประสานงาน และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชน โดยนำศักยภาพของผู้สูงอายุที่เป็นจุดเด่นในด้านความรู้ภูมิปัญญาเป็นกลไกการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุเกิดการตื่นตัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ การสร้างคุณค่าในตนเอง ความภาคภูมิใจ ที่ร่วมกันผลักดันและสร้างคุณประโยชน์ให้กับชุมชนของตนเอง พร้อมกันนั้นยังสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับลูกหลาน และเป็นการสืบสานภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่สืบต่อไปในชุมชนตลอดจนการประสานงานกับหน่วยงานและองค์กรในพื้นที่เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงในระดับนโยบาย และการพัฒนาผู้สูงอายุที่ต่อเนื่อง การสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยาเงิน ประเสริฐศรี (2544: 61-62) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

**1.4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก** ผู้สูงอายุในวัยนี้มักจะหลงลืมง่าย ความจำเลอะเลือน มักมีอาการไม่คงที่ ชอบบ่น โกรธง่าย ใจน้อย วชิราภรณ์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตก และภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา พบว่าปัญหาที่พบบ่อยของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา ได้แก่ ปัญหาสุขภาพปัญหาการอยู่ร่วมกัน ความเหงาและว้าวุ่น ส่วนปัญหาการทะเลาะวิวาทค่าทอกัน พบว่าเกิดจากหลายสาเหตุได้แก่ความ อิจฉาริษยาระหว่างผู้สูงอายุด้วยกัน ความแตกต่างด้านภูมิหลังของผู้สูงอายุ นิสัยส่วนตัวของ

ผู้สูงอายุ ความไม่ชอบใจส่วนตัว การหลงลืม สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ผู้สูงอายุไม่เห็นความสำคัญของการทำกิจกรรมที่สถานสงเคราะห์จัดขึ้น เพราะคิดว่าการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้เสียเวลา ไม่ได้อะไรตอบแทน และยังพบว่าแรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้ผู้สูงอายุหันมาสนใจในการทำกิจกรรม

**1.5 ด้านการนำพลังอำนาจประยุกต์ใช้** ผู้สูงอายุสามารถที่จะควบคุมจัดการสถานการณ์ได้ การมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาการแก้ปัญหา จากการค้นพบสภาพการประกอบการที่ผู้สูงอายุนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและจากประสบการณ์จากกลุ่มผู้สูงอายุมาปรับผสมผสานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง ผู้สูงอายุมีความรู้สึกที่ดีและเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้สูงอายุมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นต่อไปทำให้ประสบความสำเร็จบรรลุผลตามได้ที่ร่วมกันวางไว้ ผู้สูงอายุมีการพัฒนาตนเองรับรู้ถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะส่วนตัวของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ไปสู่สิ่งที่ดีเหมาะสมและมีความถูกต้องมากขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความมั่นใจในความสามารถเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตัวผู้สูงอายุเอง ยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าความหมายของตนเองเชื่อมั่นในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความภาคภูมิใจในตนเอง และผู้สูงอายุได้มองเห็นความสำคัญของตนเองต่องานในความรับผิดชอบของตัวผู้สูงอายุและต่อผู้อื่น

**2. การพัฒนาแนวทางในการเสริมพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้**

**2.1. การกำหนดความรู้** ผู้สูงอายุสามารถที่จะควบคุมจัดการสถานการณ์ได้ การมีการรับรู้ในศักยภาพและความสามารถของตนเองในการเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาการแก้ปัญหา จากการค้นพบสภาพการประกอบการที่ผู้สูงอายุนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและจากประสบการณ์จากกลุ่มผู้สูงอายุมาปรับผสมผสานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุ

**2.2 ด้านการสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ** การเสริมสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทบทวนสิ่งที่เคยรู้เหตุการณ์จากประสบการณ์ของตนเองหรือสิ่งที่ผู้สูงอายุคนอื่นที่ได้อ่าน หรือที่เคยปฏิบัติแล้วได้ผล เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติ และมีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งเห็นได้จากคำพูดของผู้สูงอายุในกลุ่มที่เป็นผลมาจากการใช้คำถามการกระตุ้นความคิดความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกุลธาวี วิวัฒน์ชีวิต (2541) ที่พบว่าการใช้คำถาม ทำให้ผู้ดูแลหลักในผู้ป่วยเอดส์มีการสะท้อนคิดด้วยตนเองได้ดีที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของวรางคณา ชัชเวช (2546) ที่พบว่าการให้ข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวกับการ

คุมกำเนิดของสตรี ทำให้สตรีได้คิดและเลือกวิธีการคุมกำเนิดที่เหมาะสมกับตนเองและตนเองพึงพอใจความสามารถในการคิดด้วยตนเอง ทำให้สตรีได้คิดและเลือกวิธีการคุมกำเนิดที่เหมาะสมกับตนเองและตนเองพึงพอใจ ความสามารถในการคิดด้วยตนเอง

**2.3 การส่งเสริมเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ** ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจในความสามารถของตนเองผู้สูงอายุมีความรู้สึกที่ดีและเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อผู้สูงอายุมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นต่อไปทำให้ประสบความสำเร็จบรรลุผลตามได้ที่ร่วมกันวางไว้

**2.4 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก** การปรับตัวทางจิตใจกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจิตใจเบิกบาน ยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีสติสามารถยอมรับและเผชิญกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ การปรับตัวทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอารมณ์ดีขึ้นไม่เคร่งเครียดเหมือนแต่ก่อนสามารถปรับอารมณ์และเผชิญกับปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี ในจำนวนนี้บางคนยังคงเป็นคนมีอารมณ์ขัน แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ยังคงมีความขัดแย้งกับผู้สูงอายุอื่นอยู่ด้วยมีสาเหตุมาจากความโกรธ การปรับตัวทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวเข้ากับผู้สูงอายุอื่นได้ดีมากขึ้น มีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานสงเคราะห์ฯ จัดขึ้น การจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น การปรับตัวทางจิตวิญญาณ กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจในการไปทำบุญที่วัดมากขึ้น คือ มีความรู้ ความเข้าใจ รู้เท่าทันถึงความจริงแท้ตามธรรมชาติ ชีวิตมี เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีสติและปัญญาสามารถแยกแยะสิ่งดี สิ่งชั่ว บาป บุญ คุณ โศภ ได้ยึดมั่นในสัจธรรมความจริง ลดความเห็นแก่ตัว

**2.5 การนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้** กิจกรรมแบบมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งหมดที่จัดขึ้น เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุตั้งแต่ การคัดเลือก การวางแผนกิจกรรม ไปจนถึงสิ้นสุดกิจกรรม ทุกกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จากการศึกษาถึงกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วม ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุในระดับสูง เพราะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกถึงการได้เป็นเจ้าของ กล่าวคือ ได้มีส่วนร่วมในการคิด คัดเลือก และนำไปปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ( 2530 ) ว่าเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่างๆ ให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และที่สำคัญการมีส่วนร่วมนั้นจะต้องสอดคล้องกับชีวิต ความจำเป็น ความต้องการ และวัฒนธรรมด้วย และสอดคล้องกับ สมประสงค์ พันธุ์ประยูร ( 2538 ) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุในชนบทมีชีวิตยืนยาว

และทรงศักดิ์ มีชัย ( 2544 ) ที่ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในชมรมผู้สูงอายุบ้านป่าขาม อำเภอป่าฝาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในด้านพื้นฐานการเข้าร่วมของผู้สูงอายุจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ในการเข้าร่วมใจกิจกรรมทุกครั้ง เน้นให้เกิดความอิสระในการดำเนินกิจกรรม และในการที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมทุกขั้นตอน ทำให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และกลุ่มอันเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในระยะยาวมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาและความต้องการในเรื่องสุขภาพ ของสถาบันวิจัยและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ( 2547 ) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากที่สุด (Participation) และการจัดกิจกรรมหรือโครงการใดๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ และต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้

**3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน** สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

**3.1 ด้านบุคคล (ภาวะผู้นำ) การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย จิตใจ สังคม) มีการวางแผนดำเนินการ เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการบริหารชมรม โดยที่ประชุมได้มอบหมายให้ผู้นำชุมชนแต่ละหมู่บ้าน ไปประชาสัมพันธ์ชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้านของตนเอง เพื่อให้สมาชิกคัดเลือกตัวแทนผู้สูงอายุหมู่บ้านละ 1 คน เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุระดับตำบล ซึ่งประธานและเลขานุการชมรมยังคัดเลือกคนเดิม เนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้ที่เสียสละ มุ่งมั่นในการพัฒนาชมรม และเป็นข้าราชการเกษียณที่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการได้ และได้มีการคัดเลือกคณะกรรมการชมรมเพิ่ม เช่น รองประธานชมรม เจริญฤทธิ ภูมิคม ประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งอื่นๆ รวมทั้งสิ้น 15 ตำแหน่ง ตามข้อกำหนดของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย มีการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ โดยการกำหนดอายุสมาชิกตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป เพื่อให้ชุมชนมีหลากหลายวัย มีแนวคิดที่หลากหลาย เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ชมรมศักยภาพมากขึ้น ละยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาว รวมทั้งช่วยเป็นแรงผลักดันกิจกรรมของชมรมให้พัฒนาได้ง่ายขึ้น ได้ร่วมกันพิจารณาการจัดตั้งกองทุน ฅาปนกิจสงเคราะห์ เพื่อให้การช่วยเหลือสมาชิกที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิต จัดทำระเบียบข้อบังคับการบริหารจัดการ การประชุม และมีการมอบหมายหน้าที่ตามความเหมาะสมให้กับกรรมการบริหารชมรม เช่น มอบหมายให้เลขานุการชมรมเป็นผู้รับผิดชอบในการติดต่อประสานงาน และการขอขบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมของชมรมจากเทศบาล เป็นต้น**

**3.2 ความรู้หรือภูมิปัญญา /กิจกรรม** การให้บริการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้ให้บริการเห็นว่า จะดำเนินการโดยผ่านชมรม ผู้สูงอายุตำบลธงธานี มีหลายกิจกรรม เช่น การให้ความรู้ด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย กิจกรรมทางด้านศาสนา ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมทางด้านศาสนา หรือกิจกรรมตามประเพณีวัฒนธรรม แต่การจัดกิจกรรมดังกล่าวไม่ต่อเนื่อง จัดเป็นครั้งคราวในวันสำคัญต่างๆ เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ กิจกรรมวันแม่ โดยไม่มีแผนปฏิบัติการต่อเนื่องตลอดปี และบางกิจกรรมบางอย่างซ้ำซ้อนกับเทศบาล เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ กิจกรรมวันแม่ ที่โรงพยาบาลและเทศบาลแยกการจัดกิจกรรม ทำให้เพิ่มภาระให้กับผู้สูงอายุที่ต้องเดินทางไปร่วมกิจกรรมทั้ง 2 แห่ง บางคนไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากไม่มีบุตรหลานไปคอยรับส่งสำหรับการให้บริการในโรงพยาบาลยังไม่ได้แยกคลินิกให้บริการผู้สูงอายุ โดยเฉพาะเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ และอัตราค่าตั้งเจ้าหน้าที่ที่จะให้บริการ ส่วนผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลได้รับการดูแลที่บ้านไม่ต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนเห็นพ้องกันว่า การจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีความหลากหลายกิจกรรม และจัดในชุมชนของตนเองทำให้ผู้สูงอายุเดินทางไปร่วมกิจกรรมได้สะดวก แต่ควรเพิ่มกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่สามารถไปร่วมกิจกรรมให้ได้มีโอกาสพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ต้องการให้ชมรมผู้สูงอายุและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุให้มากขึ้น และต้องการมีที่ทำการของชมรมให้มีสถานที่กว้างขวางขึ้น เพื่อสะดวกต่อการพบปะกันและใช้แสดงกิจกรรมของชมรม นอกจากนี้ยังต้องการให้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีหลากหลายวัย มีกองทุนช่วยเหลือสมาชิก เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญและชมรมผู้สูงอายุมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

**3.3 การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ** ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนมีความเห็นพ้องกันว่า เทศบาลควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนให้มากกว่าปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนงบประมาณให้มีการรวมกลุ่มของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พบปะกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และควรมีการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ เช่น กิจกรรมวันแม่ วันพ่อ การปฏิบัติธรรม การฟังเทศน์ในวันพระในช่วงเข้าพรรษา ซึ่งเทศบาลได้ตั้งงบประมาณไว้แล้ว แต่บางกิจกรรมยังไม่เกิดขึ้นในชุมชน ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนจึงมองว่าเทศบาลให้การสนับสนุนงบประมาณน้อย งบประมาณการสร้างเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะได้จากโรงพยาบาล การทำงานร่วมกับเทศบาลในภาพรวมยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานด้านสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาล

ส่วนมากเป็นเพียงการสนับสนุนงบประมาณ ยังขาดการเข้าร่วมศึกษาผลของการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ขาดการประเมินผลโครงการเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกิจกรรมต่อเนื่อง

การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบประชากรในพื้นที่ ยังให้การสนับสนุนงบประมาณน้อย นอกจากนี้สมาชิกสภาเทศบาลบางคนยังไม่เข้าใจหรือรับรู้บทบาทหน้าที่ของเทศบาลไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขให้การดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมพลังอำนาจของผู้สูงอายุในชุมชนขาดความต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนเห็นว่า งบประมาณสำหรับทำกิจกรรมส่วนใหญ่ได้รับจากโรงพยาบาล จึงต้องการให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสร้างเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุในชุมชนมากกว่าในปัจจุบัน โดยสนับสนุนกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พบปะกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

**3.4 การบริหารงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ** การบริหารงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้สูงอายุยังขาดการทำงานเป็นทีม และขาดการบูรณาการงานร่วมกัน ในขณะเดียวกันผู้ให้บริการบางคนยังเข้าใจแนวคิดการทำงานเชิงรุกไม่ถูกต้อง ส่วนการทำงานร่วมกับเทศบาล ยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการเข้าร่วมทำกิจกรรมและการประเมินผลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกิจกรรมที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้สมาชิกสภาเทศบาลบางคนยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของเทศบาล ในการจัดบริการด้านสาธารณสุขในชุมชน ทำให้เข้าใจว่าเป็นงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่ต้องดำเนินการร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและชุมชนยังมีน้อย การค้นหาปัญหา ความต้องการและการวางแผนจัดกิจกรรม ผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชนและชุมชนมีส่วนร่วมบางกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมเฉพาะการเข้ามีส่วนร่วมในวันดำเนินกิจกรรม ทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์โครงการอย่างทั่วถึง ผู้สูงอายุบางส่วนจึงไม่เห็นความสำคัญ ทำให้กิจกรรมไม่ต่อเนื่องและยั่งยืน ในขณะที่ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนเห็นว่า การวางแผนจัดกิจกรรมผู้สูงอายุในส่วนของโรงพยาบาล ผู้สูงอายุและผู้นำชุมชนจะมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม สำหรับการเข้าร่วมกิจกรรม มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความต้องการ ส่วนเทศบาลผู้ให้บริการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดกิจกรรมและจัดกิจกรรมขึ้น แล้วเชิญชวนหรือกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ผู้สูงอายุและชุมชนมีส่วนร่วมน้อย และบางกิจกรรมยังซ้ำซ้อนกับกิจกรรมที่โรงพยาบาลจัดขึ้น

**3.5 การนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้** กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อการปรับตัวหลังจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุมีทั้งหมด 5 ด้านประกอบด้วย

1. การปรับตัวทางร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในทางที่ดีขึ้น ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการ

ออกกำลังกาย เห็นว่าการออกกำลังกายมีประโยชน์ ผลของการออกกำลังกายนอกจากทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว ยังส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพด้านอื่นด้วย เช่น การนอนหลับพักผ่อน การขับถ่าย เป็นต้น

2. การปรับตัวทางจิตใจกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจิตใจเบิกบาน ยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีสติสามารถยอมรับและเผชิญกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้

3. การปรับตัวทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอารมณ์ดีขึ้น ไม่เคร่งเครียด เหมือนแต่ก่อนสามารถปรับอารมณ์และเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ในจำนวนนี้บางคนยังคงเป็นคนมีอารมณ์ขัน แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ยังคงมีความขัดแย้งกับผู้สูงอายุอื่นอยู่ด้วยมีสาเหตุมาจากความโกรธ

4. การปรับตัวทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวเข้ากับผู้สูงอายุอื่นได้ดีมากขึ้น มีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สถานสงเคราะห์ฯ จัดขึ้น การจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

5. การปรับตัวทางจิตวิญญาณ กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจในการไปทำบุญที่วัดมากขึ้น คือ มีความรู้ ความเข้าใจ รู้เท่าทันถึงความจริงแท้ตามธรรมชาติ ชีวิตมี เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีสติและปัญญาสามารถแยกแยะสิ่งดี สิ่งชั่ว บาป บุญ คุณ โทษ ได้ยึดมั่นในสัจธรรมะความจริง ลดความเห็นแก่ตัว

จากการปรับตัวของผู้สูงอายุทั้ง 5 ด้านที่เกิดจากการใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุนั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้สูงอายุมีพลังอำนาจในการควบคุมและตัดสินใจรู้จักการแก้ปัญหาเป็น ช่วยให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาศักยภาพในตนเองในการควบคุมปัจจัยต่างๆ หรือควบคุมองค์ประกอบที่มีต่อสุขภาพ ผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองได้สามารถหารายได้ด้วยตนเองโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีมาแต่เดิมมีการบริโภคอาหารที่หาได้ในท้องถิ่นตามฤดูกาล มีการดูแลสุขภาพของตนเองได้ดี ออกกำลังกายเป็นประจำ นอนหลับพักผ่อนเพียงพอ ผู้สูงอายุก็สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวในด้านต่างๆ

## บทที่ 6

### การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนครั้งนี้ ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุ และสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้วยการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุนำไปออกแบบและพัฒนารูปแบบ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน การนำเสนอเนื้อหาในบทนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทดลองใช้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

#### การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ชมรมผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้ ADDIE Model ตามแนวคิดของเควิน ครูส (Kevin Kruse, 2008: 1) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นการออกแบบ (Design) ขั้นการพัฒนา (Development) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) และขั้นการประเมินผล (Evaluation) ร่วมกับรูปแบบการจัดการความรู้เชิงองค์ประกอบของอาร์เทอร์ เอนเดอร์สัน แอนด์ เดอะ อเมริกัน โพรดักติวิตี วิดี แอนด์ ควอลิตี เซนเตอร์ (Arthur Anderson and The American Productivity and Quality Center, 1996: 65) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 อย่าง ได้แก่ องค์ความรู้ขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ทำให้องค์การจัดการความรู้ได้สำเร็จ มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบโดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดต่าง ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาผสมผสานกับข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม และการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การนำเสนอการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน การตรวจสอบและรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ดังนี้



### ตอนที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ การทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการอบรมและการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย ร่วมกับการประยุกต์แนวคิดของเควิน ครูส (Kevin Kruse, 2008: 1) และแนวคิดของอาร์เทอร์ เอนเดอร์สัน แอนด์ เดอะอเมริกันโปรดักทิวิตี เซนเตอร์ (Arthur Anderson and The American Productivity and Quality Center, 1996: 65) จึงยกร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “PHOMKIRI Model” โดยรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์ประกอบร่วม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ไปใช้ร่วมกันไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ “PHOMKIRI Model” โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 P = Personal (ตัวบุคคล) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลของผู้สูงอายุในการจัดการความรู้ภูมิปัญญา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

3.2 H = Health Empowerment (การเสริมพลังสุขภาพ) หมายถึง การดูแล รักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย-จิตใจ-สังคม ในการดำเนินชีวิต ได้อย่างสงบสุข

3.3 O = Opportunity of Learning (โอกาสของการเรียนรู้) หมายถึง การเรียนรู้ทักษะต่างๆ เกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างโอกาสสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเรียนรู้ปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์วัฒนธรรมในปัจจุบัน

3.4 M = Management (การจัดการ) หมายถึง การบริหารจัดการให้ชมรมผู้สูงอายุมีความสามารถในการบริหารตนเองและองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 M = Knowledge and experience (ความรู้และประสบการณ์) หมายถึง องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อถ่ายทอดและการบริหารจัดการให้ชมรม

ผู้สูงอายุให้สามารถในการบริหารตนเองและองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 I = Ideal (อุดมคติ) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมคติ มีความมุ่งมั่นและตระหนักในกระบวนการเสริมสร้างอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดจิตสำนึกเอื้ออาทรต่อกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพร้อมที่จะร่วมกันจัดการปัญหาของตน

3.7 R = Resources (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) หมายถึง งบประมาณ การพัฒนาบุคคล การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

3.8 I = Integration (การบูรณาการ) หมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

4. องค์ประกอบร่วม ซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย สิ่งสนับสนุนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาและผลการจัดการความรู้ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้กระทำปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะการประสานความร่วมมือ ได้แก่ 1) ผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

องค์ประกอบที่ 2 สิ่งสนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ เป็นการบอกสิ่งจำเป็นที่สนับสนุนในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ให้เกิดผลตามที่คาดหวัง ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ตั้งอยู่บนหลักภูมิสังคม 2) ความรู้การจัดการความรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

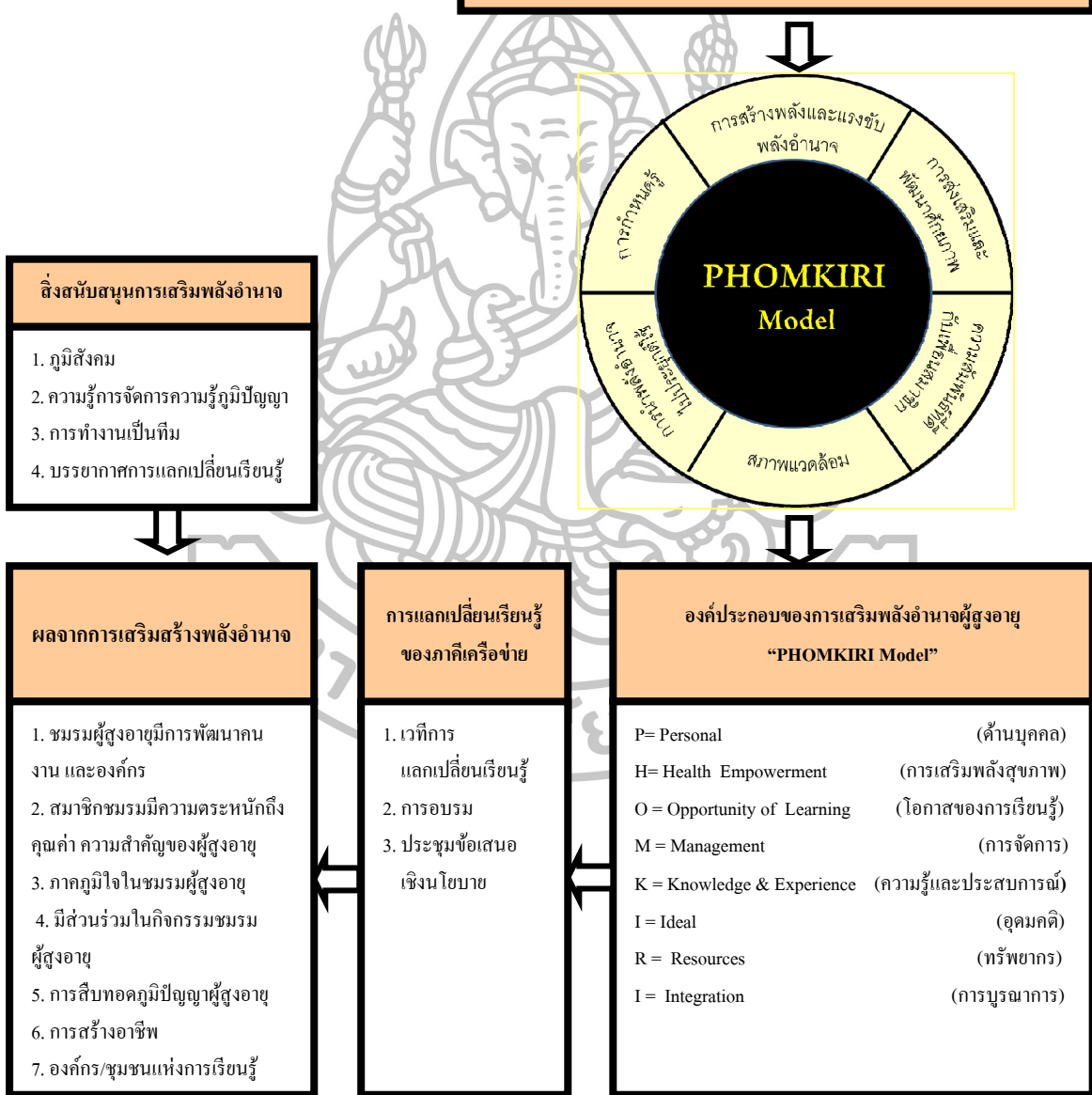
องค์ประกอบที่ 3 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นผลที่เกิดจากการจัดการความรู้ตามรูปแบบทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อม คือ การจัดการความรู้เพื่อให้ชมรมผู้สูงอายุมีการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ชุมชนมีความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ การสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ มีการสร้างอาชีพ และเป็นองค์กร/ชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากองค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นแผนภูมิรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ได้ดังแผนภูมิที่ 9

**การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**

หลักการ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน



แผนภูมิที่ 5 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการใช้โมเดล พบว่า ชมรมผู้สูงอายุมีศักยภาพและความพร้อมในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน แต่มีปัญหาในการจัดการความรู้ ภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุในด้านการบริหารจัดการ ต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีความต้องการในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ในปี 2558 ในประเด็นการเตรียมพร้อมด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษามลายู เนื่องจากเมื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้วจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรมมากขึ้น ซึ่งชมรมผู้สูงอายุไม่ได้มีเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น ยังมีจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย เป็นต้น ดังนั้นชมรมผู้สูงอายุจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างตัวแทนชมรมผู้สูงอายุหรือผู้เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา การบริหารจัดการ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก งบประมาณและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ อันจะเชื่อมโยงไปสู่แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ

นอกจากนี้ในส่วนของเงื่อนไขการใช้รูปแบบ “PHOMKIRI” มีเงื่อนไขการใช้รูปแบบดังต่อไปนี้

1. “PHOMKIRI Model” ที่ได้เป็นเพียงแบบจำลองเท่านั้น ดังนั้นในการนำไปใช้เงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่ง นั่นก็คือ จะต้องจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนรวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุในพื้นที่ อันจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชนต่อไป

2. สภาพบริบทของพื้นที่ต้องอยู่ในสภาวะปกติ กล่าวคือ พื้นที่ภาคใต้ส่วนหนึ่งเป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในการนำรูปแบบ “PHOMKIRI” ไปใช้ นั่นก็คือ พื้นที่นั้นๆ จะต้องมิใช่สภาพบริบทอยู่ในสภาวะปกติ จะต้องไม่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้และภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือเหตุการณ์ความรุนแรงอื่น ๆ

## ตอนที่ 2 การตรวจสอบและรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

จากการยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยนำไปตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการใช่แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน การนำเสนอการตรวจสอบ

และรับรองรูปแบบ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของร่างรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน จำนวน 5 คน โดย จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

( N = 5 )

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1	20.00
หญิง	4	80.00
อายุ		
21-30 ปี	0	00.00
31-40 ปี	0	00.00
41-50 ปี	2	40.00
51-60 ปี	2	40.00
มากกว่า 60 ปี	1	20.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
5-7 ปี	2	40.00
8-10 ปี	0	00.00
11-13 ปี	0	00.00
14-16 ปี	1	20.00
มากกว่า 16 ปี	2	40.00

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

(N = 5)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
ประถมศึกษา	0	00.00
มัธยมศึกษา	0	00.00
ปริญญาตรี	1	20.00
สูงกว่าปริญญาตรี	4	80.00

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีจำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน และ รองลงมา มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 5-7 ปี และ มากกว่า 16 ปี มีจำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน รองลงมาทำงาน 14-16 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

**2.2 ผลการตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 31-32

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมและรายด้าน

( N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการของรูปแบบ	4.60	0.548	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.447	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.20	0.447	มาก
3. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ									
3.1 ด้านบุคคล (Personal)	4.96	0.200	มากที่สุด	4.48	0.266	มาก	4.72	0.275	มากที่สุด
3.2 การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) (Health Empowerment)	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.216	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
3.3 โอกาสของการเรียนรู้ (Opportunity of learning)	5.00	0.000	มากที่สุด	4.76	0.045	มากที่สุด	4.40	0.238	มาก
3.4 การจัดการ (Management)	4.84	0.266	มากที่สุด	4.88	4.80	มากที่สุด	4.20	0.240	มาก
3.5 ความรู้ และประสบการณ์ (Knowledge and experience)	4.92	0.400	มากที่สุด	4.80	0.285	มากที่สุด	4.32	0.055	มาก
3.6 อุดมคติ (Ideal)	4.80	0.383	มากที่สุด	4.88	0.275	มากที่สุด	4.08	0.119	มาก
3.7 ทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) (Recourse)	4.92	0.400	มากที่สุด	4.92	0.245	มากที่สุด	4.28	0.055	มาก
3.8 การบูรณาการ (Integration)	4.92	0.245	มากที่สุด	4.56	0.266	มากที่สุด	4.32	0.238	มาก

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>4. องค์ประกอบรวม</b>									
4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.48	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
4.2 สิ่งสนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก	4.20	0.447	มาก
4.3 ผลจากการเสริมพลังอำนาจ	4.60	0.894	มากที่สุด	4.20	0.837	มาก	4.20	0.447	มาก
<b>5. ภาพรวมของรูปแบบ</b>	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก





ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายชื่อ

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>P = Personal (ด้านบุคคล)</b>									
1) เป็นผู้มีความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี สะดวกเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
2) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีคุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
3) เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด
4) สามารถเชื่อมประสานความคิดของสมาชิกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้เหมาะสม	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด
5) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ	4.80	0.447	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.96</b>	<b>0.200</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.84</b>	<b>0.266</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.72</b>	<b>0.275</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>H = Health Empowerment (การเสริมพลังสุขภาพ) (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม)</b>									
1) ดูแลสุขภาพตนเองอยู่เสมอ เช่น ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่เหมาะสม	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
2) กินอิ่ม-นอนหลับ และหรือปฏิบัติธรรม มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
3) มีจิตใจเบิกบาน แจ่มใสเป็นสุข ปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
4) มีความเข้าใจในตนเองสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
5) อยู่ร่วมกันด้วยความปกติสุข ทั้งในครอบครัว ชุมชน และสังคม	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
<b>รวม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.000</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.80</b>	<b>0.216</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.00</b>	<b>0.000</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>O = Opportunity of learning (โอกาสของการเรียนรู้)</b>									
1) มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมในชมรมผู้สูงอายุที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
2) มีเครื่องมือที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกชมรมผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
3) ชมรมผู้สูงอายุต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น องค์ความรู้ความเป็นมา เพื่อที่สามารถถ่ายทอดพลังอำนาจให้ความรู้แก่ผู้สนใจได้	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
4) นำพลังอำนาจที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับชมรมผู้สูงอายุตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
5) การปรับตัวชมรมผู้สูงอายุให้เท่าทันด้านแนวความคิด เทคโนโลยีและกระแสการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมภายนอก	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>5.00</b>	<b>0.000</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.76</b>	<b>0.045</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.40</b>	<b>0.238</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>M = Management (การจัดการ)</b>									
1) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการถ่ายทอดพลังอำนาจของสมาชิกอย่างชัดเจน	4.80	0.447	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	1.000	มาก
2) มีการจัดระบบการติดต่อประสานงานระหว่างภายในชมรมและภายนอกชมรมอย่างสะดวกรวดเร็ว	4.80	0.447	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
3) มีการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับงาน	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
4) มีการประเมินผลการดำเนินงานของชมรมสม่ำเสมอ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
5) จัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรับรู้ อุปสรรค ปัญหาและช่วยกันแก้ไข	4.60	0.548	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.84</b>	<b>0.266</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.88</b>	<b>0.245</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.20</b>	<b>0.240</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>K = Knowledge and Experience (ความรู้ และประสบการณ์)</b>									
1) ชมรมผู้สูงอายุ มีโอกาสเผยแพร่องค์ความรู้พลังอำนาจในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
2) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์ แก่นักเรียน นักศึกษาและเยาวชน	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
3) รวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ออกมาเพื่อถ่ายทอดพลังอำนาจในการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในเชิงสร้างสรรค์	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์กับชมรมผู้สูงอายุอื่นๆ	4.60	0.894	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
5) การส่งเสริมหรือฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
รวม	4.92	0.400	มากที่สุด	4.80	0.285	มากที่สุด	4.32	0.055	มาก

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>I = Ideal (อุดมคติ)</b>									
1) มีวิสัยทัศน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	4.60	0.894	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	3.80	0.837	มาก
2) เห็นความสำคัญและสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด	4.00	0.707	มาก
3) มีความมุ่งมั่นและตระหนักในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.20	0.837	มาก
4) เป็นตัวอย่างของชมรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.548	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.00	0.707	มาก
5) มีการเชื่อมโยงและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.383</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.88</b>	<b>0.275</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.08</b>	<b>0.119</b>	<b>มาก</b>
<b>R = Recourse (ทรัพยากร :งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ)</b>									
1) มีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมต่างๆของชมรมผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.60	0.548	มากที่สุด
2) มีการพัฒนาบุคลากรเช่น การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะด้านต่างๆ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
3) มีการพัฒนาข้อมูลชมรมผู้สูงอายุในระบบฐานข้อมูลให้เป็นระบบและทันสมัยถูกต้องอยู่เสมอ	4.60	0.894	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4) มีการจัดหาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสืบค้นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาชมรม	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	3.80	0.447	มาก
5) วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงานนั้น ๆ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.92</b>	<b>0.400</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.92</b>	<b>0.245</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.28</b>	<b>0.055</b>	<b>มาก</b>
<b>I = Integration (การบูรณาการ)</b>									
1) มีการผสมผสานความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญและประสบการณ์ มาใช้บริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.00	0.000	มาก
2) มีการประสานงาน และร่วมมือกันภายในชมรม เพื่อพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ	5.00	0.000	มากที่สุด	5.00	0.000	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก
3) มีการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ภายในและภายนอกชมรมผู้สูงอายุ	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
4) มีการผสมผสานและบูรณาการทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) ที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น	5.00	0.000	มากที่สุด	4.40	0.548	มาก	4.60	0.548	มาก

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายข้อ (ต่อ)

(N = 5)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ			การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5) ประสานงานและเชื่อมโยงกับเครือข่ายโรงเรียน ชุมชน สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ	4.80	0.447	มากที่สุด	4.20	0.447	มาก	4.40	0.548	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.92</b>	<b>0.245</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.56</b>	<b>0.266</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.32</b>	<b>0.238</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.92</b>	<b>0.729</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.80</b>	<b>0.077</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.29</b>	<b>0.107</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 30-31 พบว่า ผลการตรวจสอบและรับรองรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

**ด้านความเหมาะสม** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.000) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือ องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.164) อันดับ 2 คือ องค์ประกอบรวม ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = 0.516) อันดับ 3 คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.447) และอันดับ 4 คือ หลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.548) หากพิจารณารายด้านขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือการเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) และโอกาสของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.000) อันดับที่ 2 ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D. = 0.200) อันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ และประสบการณ์ ด้านทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) และการบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.400) อันดับที่ 4 การจัดการ ( $\bar{X} = 4.84$ , S.D. = 0.266) และอันดับที่ 5 อุดมคติ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.383)

**ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.447) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก อย่างละ 2 ด้านเท่ากัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.000) อันดับ 2 คือ องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 1.618) อันดับ 3 และ 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.548) และลำดับที่ 4 เป็นองค์ประกอบรวม ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.420) หากพิจารณารายด้านขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.245) อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ การจัดการ และอุดมคติ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.275) อันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) และความรู้ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.216)



อันดับ 4 โอกาสของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.045) อันดับ 5 การบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.266) และ อันดับ 6 ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.266)

**ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง** พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.447) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 คือหลักการของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.548) อันดับ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.107) อันดับ 3 คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.447) และอันดับ 4 องค์ประกอบร่วม ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.258) หากพิจารณารายด้าน องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.275) อันดับ 2 โอกาสของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.238) อันดับ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ด้าน คือ ความรู้ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.055) และการบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.238) อันดับ 4 ทรัพยากร ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.055) อันดับ 5 การจัดการ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.240) อันดับ 6 อุดมคติ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.119) และอันดับ 7 การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.000)

ดังนั้น ผลการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนและผลการประเมินความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอยู่ในระดับมาก จึงเห็นได้ว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการทดลองต่อไป

#### **การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**

ในขั้นตอนการทดลองใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนการดำเนินการ 3 ประเด็น ได้แก่ การจัดเวทีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ การจัดอบรมเพื่อยกระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ โดยแบ่งการนำเสนอในแต่ละประเด็น ดังนี้

#### **ตอนที่ 1 การจัดเวทีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ**

เป็นการจัดเวทีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติในพื้นที่ชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 ครั้ง เว้นระยะห่างเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. การจัดเวทีครั้งที่ 1 เดือนที่ 1 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นนำเสนอภาพรวมของการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและ เชิงคุณภาพ รวมทั้งการนำเสนอรูปแบบการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ต้นแบบ เพื่อสร้างความเข้าใจสถานการณ์บทบาทการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และกำหนดเป้าหมายในการ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเป็นการร่วมวิเคราะห์บทบาทตนเองของกลุ่มผู้นำชุมชน เกี่ยวกับสถานการณ์ชมรมผู้สูงอายุก่อนเข้าสู่กระบวนการเสริมพลังอำนาจ และกำหนดเป้าหมายทิศทางในการแก้ปัญหา ผลักดันให้เห็นความสำคัญของ ข้อค้นพบจากงานวิจัย โดยมีคุณอำนวยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงคนกับกระบวนการ โดยมีความคาดหวังว่ากระบวนการเสริมพลังอำนาจ ความรู้จะเข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

บรรยากาศการพูดคุย ประธานชวนคุยเรื่องสถานการณ์ชมรมผู้สูงอายุ จึงชวนคุณกิจช่วยกันเล่าสถานการณ์ชมรมผู้สูงอายุตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร และย้อนมองดูชมรมผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอเมืองพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช หลายคนเห็นสังคมผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปมากกว่าในอดีต คนไม่เห็นคุณค่าความสำคัญ ชมรมผู้สูงอายุเน้นในเชิงธุรกิจมากเกินไป ไม่สนใจความต้องการของผู้ชมรม ขาดความร่วมมือของภาครัฐที่จะช่วยสนับสนุน ดังที่ปลัดเทศบาลตำบลพรหมคีรีกล่าวว่า

“ชมรมผู้สูงอายุเป็นปัจจัยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งชมรมผู้สูงอายุในอดีตทำหน้าที่เหล่านี้มีความเข้มข้นมากกว่าในปัจจุบัน เพราะทำให้เกิดแนวคิด เศรษฐกิจ สังคมปลูกฝังให้เกิดแนวคิด ปัจจุบันมีน้อยเพราะสื่อมีหลากหลาย การถ่ายทอดให้ประชาชนลิ้มความเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ชมรมผู้สูงอายุเป็นสื่อสำคัญที่ทำให้คนต้องคิดก่อนเชื่อ เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจข่าวรัฐบาลนี้มีราคาแพง เกิดการ โจมตีกันชมรมผู้สูงอายุควรเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนให้คิดก่อนเชื่อ ปัจจุบันคนมองด้านเดียวขาดการกลั่นกรองฟังแล้วเชื่อเลย ชมรมผู้สูงอายุพูดให้คนคิดก่อนเชื่อ เพราะรัฐมีทั้งดีและไม่ดี เหมือนพระก็มีทั้งพระดีและไม่ดี เปรียบเทียบให้คนเห็นก่อนจะเชื่อ”

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับารับบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันไป บุคคลมักจะสูญเสียบทบาททางสังคมที่เคยได้รับมาตั้งแต่อดีตและส่งผลถึงการยอมรับบทบาททางสังคมที่กำลังจะมาถึง หรือกำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต ผู้สูงอายุจะพยายามหลีกเลี่ยงความกดดันและความตึงเครียดโดยการถอนตัว ออกจากสังคม เพราะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถลดลง โดยจะแสวงหาบทบาทใหม่มาทดแทนบทบาททางสังคมที่ตนสูญเสียไป และจะพยายามปรับปรุงตนเอง

ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แต่ถ้าผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ อย่างเหมาะสมก็จะเกิดปัญหาตามมาได้ จากการพูดคุย กลุ่มคุณกิจพบว่า การรับรู้ และมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ย่อมเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้สูงอายุในการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสามารถดำรงชีวิตตามสภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขผู้สูงอายุเป็นกลุ่มจำนวนประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น ในขณะที่ประชากรในวัยหนุ่มสาวมีสัดส่วนน้อยลง ทั้งยังมีหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ผู้สูงอายุต้องประสบปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งทางด้านร่างกาย สุขภาพจิต ปัญหาทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น ปัญหาดังกล่าว นอกจากกระทบต่อผู้สูงอายุโดยตรงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อไปถึงครอบครัวของผู้สูงอายุที่ต้องการบริการเลี้ยงดู และต้องปรับตัวเข้าหากันระหว่างผู้สูงอายุและบุตรหลาน อาจส่งผลกระทบต่อถึงสัมพันธภาพระหว่างกันได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อไปถึงชุมชนและสังคมในภาพรวมที่ต้องให้การดูแลและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การให้สวัสดิการต่างๆ อีกมากมาย ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องการมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมชุมชน ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หรือให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเองทุกวิถีทาง ต้องการเข้าร่วมสนุกกับเพื่อนตามปกติ ต้องการยอมรับนับถือ ต้องการแสดงออกในผลสำเร็จของตนความต้องการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สูงอายุที่ถูกปลดปล่อยให้อยู่คนเดียวจะขาดความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งเศรษฐกิจ จึงต้องหันไปพึ่งการช่วยเหลือจากบุคคลหรือองค์กรสังคม สงเคราะห์ภายนอกครอบครัว ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวของตนเองควบคู่กันไปกับการช่วยเหลือจากภายนอกครอบครัว เช่น กลุ่มอาสาสมัครทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ความต้องการด้านการประกันรายได้ โดยเฉพาะการประกันสังคมประเภทประกันชราภาพ เมื่อเข้าสู่วัยชราและเลิกประกอบอาชีพแล้วจะได้รับบำนาญชราภาพเพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมั่นคงปลอดภัยตามควรแก่อัตภาพในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระบุตรหลานและสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมชุมชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางประเภทในสังคม สังคมจึงควรให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น ให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง ในการปรับตัวให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการปรับปรุงวัฒนธรรมและในการรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงอยู่เสมอความต้องการที่ลดการพึ่งพาตนเองให้น้อยลง หากครอบครัวและสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมแล้ว จะเป็นการช่วยผู้สูงอายุให้รู้จักพึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระแก่สังคมในบั้นปลายชีวิตความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ ได้แก่ ความ

ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่มสังคมความต้องการการยอมรับและเคารพยกย่องนับถือ จากบุคคลในครอบครัวและสังคม ความต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในสายตาสมาชิกใน ครอบครัวของกลุ่ม ของชุมชน และสังคม ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลในครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุตรหลานในครอบครัวและสังคมได้ ความต้องการใน โอกาสทำสิ่งที่ตนปรารถนา ความต้องการทางกายและจิตใจ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดใน ชีวิตมนุษย์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความ มั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะความต้องการด้านที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย คลายจากความวิตกกังวล และ ความหวาดกลัว ความต้องการในการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่า เป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมและครอบครัว ความต้องการ โอกาสที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะในเรื่อง ความสำเร็จของการทำงานในบั้นปลายของชีวิต ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ต้องการได้รับความ ช่วยเหลือด้านการเงินจากบุตรหลาน เพื่อสะสมไว้ใช้จ่ายในภาระเมื่อตนเองเจ็บป่วย ต้องการให้รัฐ ช่วยจัดหาอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้ ทั้งนี้ตนจะได้มีบทบาททางเศรษฐกิจ ช่วยให้ตนนั้นพ้น จากภาวะความบีบคั้นของเศรษฐกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน ประธานชมรมผู้สูงอายุเป็นคนที่ น่าเชื่อถือมีหน้ามีตาทางสังคมเวลาปฏิบัติงานต่างๆ เป็นหน้าเป็นตาให้กับชมรมเป็นคนที่ฐานะ ทางสังคมสมศักดิ์ศรีชมรม”

และระหว่างการประชุม คุณอำนวยได้เพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการเสริมพลังอำนาจ ให้กับคุณกิจเพื่อเป็นการปูพื้นความเข้าใจที่ตรงกันในด้านข้อมูลเชิงวิชาการว่าการเสริมพลังอำนาจ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชนคืออะไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง ทุกคนร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คุณอำนวยเป็นผู้กระตุ้นและให้ข้อมูลต่าง ๆ ส่วนคุณกิจก็ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กันในเรื่องของข้อมูลและเรื่องเล่าต่าง ๆ โดยมีคุณลิขิต เป็นผู้จดบันทึกการประชุม

จากการพูดคุย กลุ่มคุณกิจพบว่า ชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรีมีทุนทางสังคมสูง และองค์ความรู้พื้นบ้านอื่นๆ อยู่ในชุมชน ประชาชนยังให้ความสนใจชมรมดังที่แกนนำด้าน กระบวนการชุมชน กล่าวว่

“ชมรมผู้สูงอายุเป็นแหล่งศึกษาคูณานที่มีชื่อเสียงไปทั่วประเทศ เรามีสมาชิกใน หมู่บ้าน ที่เป็นภูมิรู้และองค์ความรู้ และเราภูมิใจที่อาจารย์รรคราเลือกชุมชน ชมรม ผู้สูงอายุพรหมคีรี เป็นพื้นที่ทดลอง เป็นการจุดประกายความคิดให้กับชุมชนได้หวน กลับมาค้นหาดิตรากเหง้าของตนเอง เรากำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเราต้องรักษา เรื่องเศรษฐกิจ ศิลปวัฒนธรรม สังคมการเมืองและความมั่นคงของรัฐ แต่ปัจจุบันรัฐไม่ เน้นรักษาวัฒนธรรมภูมิปัญญา ถ้าเราไปดูประเทศทางตะวันตกเขาไม่มีภูมิปัญญาเรา

ควรรักษาไว้เพื่อไปแลกเปลี่ยนกับต่างชาติ ไม่ได้มีเฉพาะประเทศไทยยังมีอิน โคนีเซีย มาเลเซีย ถ้าเราไม่รักษาแล้วจะเอาอะไรไปแลกเปลี่ยนกับเขา”

หลังจากการพูดคุยจึงร่วมกันหาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหา โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมคิดวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงานการเริ่มสร้างพลังอำนาจอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งประเด็นว่า

“เราควรสร้างเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุอย่างไร พัฒนาชมรมซึ่งเป็นชมรมต้นแบบที่จะถ่ายทอด ใครจะเป็นผู้สืบสานต่อจากรุ่นต่อรุ่นแล้วจะมาเป็นศักยภาพชมรมในการพัฒนาชุมชนได้อย่างไร ส่วนปลัดเทศบาลตำบลพรหมคีรีกล่าวว่า ต้องทำให้ครอบครัวเข้มแข็งโดยครอบครัวต้องส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุ ชุมชนต้องมีส่วนร่วม ท้องถิ่นเข้ามาจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุของและควรมีการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งหรือ SWOT ชมรมผู้สูงอายุเพื่อช่วยแก้ปัญหาชมรมผู้สูงอายุ ดังว่า “ของเทศบาลนี้ ท้องถิ่นให้ความสำคัญทุกปีจะต้องมีการแสดงของผู้สูงอายุ เราต้องทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้น โดยเฉพาะครอบครัวต้องส่งเสริมสมาชิก ชุมชนต้องมีส่วนร่วม ท้องถิ่นก็เข้ามาจับเทศบาลต้องเข้ามาเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ให้ได้ ต้องรักษาลึกลงไปไว้เสริมสร้างพลังอำนาจไว้ให้ได้สืบทอดคงอยู่ เราควรมีการ SWOT ชมรมผู้สูงอายุ ลองมาวิเคราะห์มาแก้ปัญหาชมรมผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ แกนนำด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์ยังกล่าวว่า ควรมีแผนแม่บทชุมชนด้านวัฒนธรรมเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน ดังว่า

“ลองทำแผนชุมชนด้านวัฒนธรรมกันก่อน เราก็มียุทธศาสตร์ชุมชนอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ทำด้านวัฒนธรรมให้ชัดเจน จะได้ว่าเรามีศิลปะพื้นบ้านอะไรอีก รวบรวมทำทีเดียวไปเลยแล้วค่อยสร้างทีมงานและประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมผ่านการประชุมประจำเดือน”

สรุปได้ว่าจากเวทีเรียนรู้ชุมชน ทำให้ผู้นำชมรมชมรมและสมาชิกชมรมผู้สูงอายุมีโอกาสพบปะทบทวนแลกเปลี่ยนความรู้ถ่ายทอดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวได้ สร้างความเข้าใจทางด้านมิติให้ความรู้และมิติด้านเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุมากขึ้น พอใจกับสถานการณ์ผู้สูงอายุเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุในชุมชน มีความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาชมรมของตน มีความกังวลใจในเรื่องของภูมิปัญญาชมรมและภูมิปัญญาอื่น ๆ จะสูญหายไปจากชุมชนและสังคมภาคใต้ ต้องการให้ชุมชนมีการอนุรักษ์เห็นคุณค่าความสำคัญการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุไปช่วยสร้างศักยภาพของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวัฒนธรรมท้องถิ่น และตั้งคำถามว่า “ควรเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนเหล่านี้ได้อย่างไรรวมถึงจะ

พัฒนาชมรมซึ่งเป็นต้นแบบที่จะถ่ายทอด ใครจะเป็นผู้สืบสานต่อจากรุ่นต่อรุ่นและควรนำกิจกรรมในชมรมมาสอดแทรกในกิจกรรมใดของชุมชน” สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำมีการตื่นตัวด้านภูมิปัญญาของชมรมผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการค้นหาวิธีการ แนวทางให้เป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้อย่างมีแบบแผน ส่งผลให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นต้นแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อความรู้ให้กับชุมชน เพิ่มเติมความรู้ เกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หาแนวทางในการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุและผู้เกี่ยวข้องซึ่งไม่มีโอกาสพบปะพูดคุยกันเลย ไม่ทราบว่าทางชมรม มีวิธีการถ่ายทอดอย่างไร จึงมีความคิดว่าจะหาโอกาสมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งนี้จึงทำให้เกิดเวทีครั้งที่ 2

**2. การจัดเวทีครั้งที่ 2 เดือนที่ 2** จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นด้านการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ติดตามผลการดำเนินงานในครั้งที่ 1 เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางปฏิบัติหรือสร้างองค์ความรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกชมรมผู้นำชุมชนกับประธานชมรมและผู้เกี่ยวข้อง กับชมรมทำให้ทราบว่า ชาวบ้านและชมรมผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันแต่ไม่เคยหารือกันมาก่อน จึงเป็น โอกาสอันดีที่จะได้มาพบปะและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน การประชุมครั้งนี้ทุกคนช่วยกันผลักดันฟังอย่างตั้งใจ คุณกิจแต่ละคนได้เล่าถึงเรื่องราวการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ความคาดหวังของชุมชนต่อชมรมผู้สูงอายุ ทุกคนพร้อมเปิดใจรับฟังเรื่องราวของกันและกันส่งผลให้คุณอำนวยต้องออกแบบเนื้อหาการพูดคุยในช่วงต่อไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน โดยการระดมสมองถอดบทเรียน “หาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” ทำให้ได้ผลผลิตจากเวทีเรียนรู้ครั้งที่ 2 คือ การเลือกรื้อฟื้นภูมิปัญญาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ โดยคุณลิขิตได้บันทึกเรื่องราวไว้เตรียมพร้อมที่จะไปจัดเก็บและบอกต่อแก่คุณกิจท่านอื่นๆ ในการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน ดังคำกล่าวของแกนนำกลุ่มชมรมผู้สูงอายุพรหมคีรี ดังนี้

“รู้สึกดีใจที่หมู่บ้านเราได้ต้อนรับหลายๆท่านและหน่วยงานภาครัฐทั้ง บ้าน วัด โรงเรียน มาเยี่ยมเยือนชุมชนชมรมผู้สูงอายุพรหมคีรี กันพร้อมหน้า เราไม่เคยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแบบนี้นมาก่อนทั้งที่เราอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เป็น โอกาสดีที่จะได้มาแลกเปลี่ยนสร้างความร่วมมือให้ชุมชนชมรมผู้สูงอายุพรหมคีรี เป็นชุมชนต้นแบบชมรมผู้สูงอายุพรหมคีรี ” ประธานชมรมแต่ละท่านได้เล่าถึงความเป็นมาของชมรมตนเอง โดยประธานชมรมพรหมคีรีได้กล่าวว่ามีความชอบและสนใจในกิจกรรมชมรมมาตั้งแต่เด็ก ดังนี้

“ก่อนมาประธานชมรมผู้สูงอายุรับราชการครุมาก่อนมีความสนใจในความชอบและสนใจ กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ทั้ง ๆ ที่สามารถไปร่วมกิจกรรมอื่นได้และทำอาชีพอื่นได้เลือกมาเข้ากิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ”

และเลขา นางนิตยา รอดงามกล่าวเสริมว่า มีความชอบเป็นทุนเดิมและมีบรรพบุรุษเป็นคนพื้นเพเป็นคนที่นี่มาก่อน ดังว่า

“มีสายเลือดเป็นคนพรหมศิริมาก่อน ชอบ หัดสังเกต ฝึกฝน ร่วมกิจกรรมจนเข้าเรียนในวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราชได้ใจประธานชมรมผู้สูงอายุ ก็ได้ฝึกร่วมกิจกรรมให้”

ส่วนนางนิตยา รอดงาม ได้กล่าวว่า เริ่มมาเรียนรู้กิจกรรมมาตั้งวัยหนุ่ม สาว เริ่มมาช่วยกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ การดำเนินกิจกรรมเป็นหัวใจของผู้สูงอายุ เพราะกิจกรรมจะทำให้ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของชมรมได้พบปะสังสรรค์ได้ทั้งประโยชน์ทางร่างกายและจิตใจ อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมของชมรมเป็นข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานของชมรมก็น่าจะถูกต้อง ส่วนใหญ่ของชมรมจะมีคณะกรรมการชมรมปรึกษาหารือกันว่าจะจัดกิจกรรมอะไรให้ถูกต้อง ตามความประสงค์ของสมาชิก เมื่อตกลงกันแล้วก็ดำเนินกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ มีหลากหลายชนิดขึ้นอยู่กับความต้องการของสมาชิกในแต่ละชมรม อาจประมวลกิจกรรมต่างๆ ได้ ดังนี้

กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ทำกันมาก ได้แก่ การจัดกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา และตามวัฒนธรรมประเพณีนิยมของแต่ละท้องถิ่น มักนิยมกันมากในชมรมผู้สูงอายุ ในหมู่บ้าน หรือชุมชน เพราะทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ กิจกรรมนันทนาการ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานรื่นเริงตามโอกาส และความพอใจของสมาชิก กิจกรรมประเภทนี้มักรวมเอาการร่วมรับประทานอาหารเข้าไปด้วย หลังรับประทานอาหารก็มีการแสดงเล็กๆ น้อยๆ และร่วมกันร้องเพลงตามอัธยาศัย กิจกรรมชนิดนี้มักนิยมกันมากในชมรมในเมือง หรือชมรมข้าราชการบำนาญ กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ การเชิญแพทย์ พยาบาล ผู้รู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยมาบรรยายในเรื่องที่สมาชิกสนใจ การตรวจโรคประจำปี ความรู้เรื่องยา ยาสมุนไพร และโภชนาการเพื่อสุขภาพ ฯลฯ กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและกีฬา เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องทุกวัน หรือทุกวันเว้นวัน ในเวลาประมาณครึ่งชั่วโมงต่อวันหรือต่อครั้ง กิจกรรมประเภทนี้เป็นประโยชน์ในทางสุขภาพ แต่ชมรมจะต้องจัดสถานที่ที่เหมาะสม มีผู้ดำเนินการที่เหมาะสม กิจกรรมเสริมรายได้ ได้แก่ กิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันทำหรือผลิตสิ่งของ แล้วนำไปจำหน่ายเป็นการเสริมรายได้ เหมาะสำหรับชมรมในหมู่บ้านที่สมาชิกต้องการเสริมรายได้ เช่น บางชมรมร่วมกันสานแข่งปลาทุ ทำไม้กวาด ทำดอกไม้จันทน์ ฯลฯ แล้วนำไปจำหน่าย กิจกรรมที่เกี่ยวกับศิลปะต่างๆ ที่สมาชิกสนใจ เช่น ศิลปะเกี่ยวกับการวาดรูป การดนตรี การขับร้อง การ

ประพันธ์บทกลอน ฯลฯ เหมาะสำหรับชมรมที่มีสมาชิกที่มีศักยภาพทางศิลปะและรักทางศิลปะ กิจกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากผู้สูงอายุมีเวลาว่างมาก การท่องเที่ยวในสถานที่และโอกาสอันควรโดยไปเป็นหมู่คณะ นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์เรื่องความรักสามัคคีในหมู่คณะแล้ว ยังได้ความรู้ความเท่าทันโลกอีกด้วย กิจกรรมการกุศลรวมทั้งสาธารณกุศลที่ชมรมสามารถจะช่วยให้ และการกุศลที่ทำแก่เพื่อนร่วมชมรมที่ถึงแก่กรรมหรือการเยี่ยมไข้ เมื่อเพื่อนสมาชิกเจ็บป่วยหรือการเยี่ยมยามเพื่อนสมาชิกโศคร้าย เป็นการแสดงถึงความเอื้ออาทรต่อกันที่ทำให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะได้มาก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณไม่โดดเดี่ยว กิจกรรมฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกที่ถึงแก่กรรม กิจกรรมประเภทนี้สมาชิกชมรมมีความนิยมค่อนข้างมาก แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงินและระเบียบทางราชการ ชมรมใดจะดำเนินการกิจกรรมประเภทนี้จะต้องมีความพร้อมในเรื่องคน ความรู้ ความเข้าใจ ความซื่อสัตย์สุจริต มีกิจกรรมปลีกย่อยอีกมาก คณะผู้ศึกษาเห็นว่ากิจกรรมอะไรก็ทำได้ ขอให้ทำโดยผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุ หรือสังคมที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นก็ว่าจะกระทำได้อีกทั้งนั้นปัจจัยที่ทำให้ชมรมประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ถ้าพิจารณาจากข้อคิดเห็นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนจากผู้มีประสบการณ์ในการดำเนินการชมรมผู้สูงอายุแล้ว คณะผู้ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสมาชิกในชมรมนั่นเอง ส่วนปัจจัยอื่นๆ เป็นเรื่องรองลงมา ถ้าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมมีความเข้าใจในหลักการหรืออุดมการณ์ของการตั้งชมรมว่าชมรมเป็นของตนเอง โดยตนเอง เพื่อตนเองและสังคมแล้ว เราเชื่อว่าชมรมจะประสบผลสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง เพราะชมรมผู้สูงอายุจะหาทางช่วยตนเองแทนการคอยแต่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ยิ่งสมาชิกในชมรมเป็นผู้มีศักยภาพในด้านต่างๆ สูงก็ยิ่งจะประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นการนำชมรมผู้สูงอายุเข้าอยู่ในเครือข่ายเดียวกัน ชมรมผู้สูงอายุมีมากมายทั่วประเทศ แต่ละชมรมต่างก็เป็นเอกเทศในการบริหารจัดการชมรมของตนเอง ปัจจุบันมีสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นเครือข่ายใหญ่ของชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศ เป็นการสมควรที่ชมรมผู้สูงอายุที่มีอยู่ทั่วไปจะได้สมัครเข้าไปอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ ซึ่งมีสาขาสภาฯ อยู่ทุกจังหวัดและทุกเขตในกรุงเทพมหานคร การเข้าไปอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ จะทำให้ชมรมผู้สูงอายุไม่โดดเดี่ยว ได้รับข่าวสารสารสนเทศจากสภาฯ เกิดมิตรที่คอยเอื้ออาทรทั่วประเทศ ช่วยทำให้ชมรมผู้สูงอายุมีพัฒนาการดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประธานชมรม และผู้เข้าร่วมสมาชิกได้แลกเปลี่ยนข่าวสาร สร้างความรู้ความเข้าใจค้นพบปัญหาและค้นหาจุดดีและจุดด้อยของตนที่เกิดขึ้นออกมาได้ใน “เรื่องเล่าชมรม” จากประสบการณ์ของแต่ละคนที่ได้มาจากการปฏิบัติจริงและกำลังเกิดขึ้นในชุมชน ทำให้ค้นพบว่า “บทบาทหน้าที่ของชมรม และการถ่ายทอดสืบทอดเป็นสิ่งสำคัญ” และควรจัดการสิ่งเหล่านี้ และได้



หาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ทำให้ได้ผลผลิตจากเวทีเรียนรู้เวทีครั้งที่ 2 คือ การเลือกหรือฟื้นฟูภูมิปัญญาการเสริมสร้างพลังอำนาจและการนำภูมิปัญญาชุมชนเป็นศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

นอกจากนี้ เวทีเรียนรู้ยังทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ระหว่างชุมชนกับระดับหน่วยงานภาครัฐ ดังคำกล่าวในเวทีเรียนรู้ของนักวิชาการวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราชว่า

“ไม่เคยทราบว่าชมรมผู้สูงอายุมิผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นแหล่งศึกษาดูงานที่มีชื่อเสียง ยังมีภูมิปัญญามากมายในชุมชน ถ้าหากว่าเราสามารถหรือฟื้นฟูภูมิปัญญาชมรมและศิลปะพื้นบ้านอื่นๆ ได้ ชมรมผู้สูงอายุเป็นศูนย์รวมการแลกเปลี่ยนชมรมผู้สูงอายุพื้นบ้านของภาคใต้ได้โดย และจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและรายได้ให้กับชุมชน มันมีค่ามากกว่าอื่นใด ที่ทุกคนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมพื้นบ้านร่วมกันอนุรักษ์ รู้จักนำมาใช้ประโยชน์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดยินดีให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน”

สะท้อนให้เห็นว่า เวทีนี้ทำให้ชุมชนได้เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาชุมชนด้านอื่น ๆ และยังเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือต่อไป

**3. การจัดเวทีครั้งที่ 3 เดือนที่ 3** จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในประเด็นภาพรวมของการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนภูมิปัญญาพื้นบ้านชมรมผู้สูงอายรรวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

ประธานชมรมได้ทบทวนและประเมินสถานการณ์หลังจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค และทิศทางของชมรมในอนาคต นำองค์ความรู้ที่ได้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาวิเคราะห์สรุปเป็นผลผลิต เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ภูมิปัญญาพื้นบ้านชมรมต่อไปในอนาคต โดยเวทีครั้งที่ 2 ได้เลือกหรือฟื้นฟูภูมิปัญญาพื้นบ้านชมรมและองค์ความรู้ต่างๆ อื่นๆในชุมชน และหาช่องทางในการนำไปใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทชุมชน ดังคำกล่าวของผู้ใหญ่บ้านพรหมศิริที่ว่า “เราต้องมองว่า ถ้าจะอนุรักษ์ ชมรมให้ยั่งยืนสืบไปต้องสร้างองค์ความรู้ให้กับสมาชิกในชมรม มิใช่พึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว และผู้อำนวยการศูนย์ศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กล่าวว่ ชมรมต้องมีการปรับตัวโดยการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการเพิ่มช่องทางขยายกลุ่มสมาชิก และการปรับตัวด้านภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดในแนวประชาธิปไตยที่เน้นการกระจายอำนาจสู่บุคคล และเน้นการเจริญตามลำดับทางสังคมของบุคคล หลักการสำคัญของการเสริมสร้างพลัง

อำนาจ คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ และความร่วมมือในการกำหนดแผนงานต่างๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ใช่เป็นเพียงการจูงใจ แต่ยังรวมถึงกระบวนการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นั่นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนให้การจูงใจเหล่านั้นบรรลุผล เกิดความเจริญงอกงามขึ้นภายในตัวผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งการดำเนินงานข้างต้นจำเป็นต้องพิจารณาก่อนว่าผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจคือใคร บริบทขององค์กรและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอย่างไร แล้วกำหนดรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบจนมีความเหมาะสมแล้วจึงจะนำไปใช้กับองค์กรมีจิตสำนึกชุมชน หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณคือ สมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ กับบุคคลอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีมิตรภาพ ยอมรับในศักยภาพของกันและกัน และยอมรับในความแตกต่าง ความหลากหลายระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกันมีจิตวิญญาณชุมชนคือ การที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อชุมชน เสียสละทำงานเพื่อชุมชน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบต่างๆ ทำให้ชุมชนมีชีวิตจิตใจ เหมือนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง ความมีจิตวิญญาณชุมชนทำให้เกิดความมีค่าความสุขสันต์เหลือ และเกิดพลังอย่างมหิพาร เป็นพลังเยียวยาที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุข จิตวิญญาณชุมชนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการมีจิตสำนึกชุมชน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็งโดยตรงแล้ว ยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งแก่ชุมชนในด้านอื่นๆ อีกด้วย เพราะเป็นเสมือนการทำให้สมาชิกในชุมชนมีจิตใจแข็งแกร่งมีความพร้อมที่จะรวมพลังกันเพื่อพัฒนาชุมชนของตนต่อไปเป็นชุมชนเรียนรู้ สมาชิกช่วยกันเรียนรู้ หรือเรียนรู้เป็นกลุ่มมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา รู้ข่าวคราวในด้านต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งอยู่นอกชุมชน และความรู้เกี่ยวกับชุมชน ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ หรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การเป็นชุมชนเรียนรู้ทำให้สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนร่วมกัน เพราะผลจากการเรียนรู้ จะนำไปสู่การคิดหาวิธีการที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเอง มืองค์กรชุมชนเข้มแข็งคือ ประชาชนรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณชุมชน ผนึกกำลังกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีการจัดการชุมชนที่ดีคือ สมาชิกของชุมชนมีความสามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้ วางแผนจัดกระบวนการดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาชุมชนของตนเองได้ ทำให้องค์กรชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีเครือข่ายชุมชนคือ มีกระบวนการเชื่อมโยง

สมาชิกในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่างๆ เข้าด้วยกันด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความสมานฉันท์ ทำให้เกิดการรวมจิตสำนึกและจิตวิญญาณของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่างๆ ให้มีพลังเข้มแข็งมีภาวะผู้นำชุมชนคือ ผู้นำเป็นผู้ประสานความคิดของสมาชิกให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ไม่ผูกขาดความคิด หรือเป็นเจ้าของชุมชนเพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นกับผู้อื่น ฝึกตนเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่นและร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน ผู้นำที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งคือผู้ที่เชื่อมประสานแนวคิดต่างๆ ของสมาชิกและองค์กรชุมชน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ คือสมาชิกและองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือ หรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม และวัฒนธรรม ทั้งในยามปกติและยามประสบกับภาวะวิกฤตต่างๆ อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนที่พึงประสงค์เป็นชุมชนสงบสุข ชุมชนเข้มแข็ง เป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีคุณธรรมและมีความสุข เมื่อคนมาร่วมกันเป็นชุมชนและสร้างชุมชนให้เข้มแข็งได้ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสุข บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะดังกล่าวแล้วข้างต้นทำให้ชุมชนดำรงอยู่ และดำรงต่อไปได้โดยไม่ล่มสลาย อันเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

สรุปได้ว่า กลุ่มคุณกิจหรือประธานชมรมและสมาชิกและผู้เกี่ยวข้องได้สรุปและรายงานผลการดำเนินงานเวทีเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข และในการพูดคุยครั้งนี้สังเกตเห็นถึงความเคลื่อนไหวของกลุ่มคุณกิจมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในเรื่องต่างๆ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบและมีความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้มากขึ้น และมีความเห็นว่าควรมีการอบรมยกระดับความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชนสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักให้กับคนในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งยังเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ

## **ตอนที่ 2 การจัดการอบรมความรู้เพื่อยกระดับการจัดการความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน**

จากข้อมูลพื้นฐานและความต้องการรวมถึงการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนของผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ส่วนขาดและนำผลมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการจัดเวทีจำเป็นต้องจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ จึงได้กำหนดหัวข้อว่า “การจัดการความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน” โดยเชิญวิทยากร คือ นาย พิรุฑูท ทองประคู้ ตำแหน่ง.ปลัดเทศบาลตำบลพรหมคีรี และ

ผู้วิจัยร่วมบรรยาย ในวันที่ 22 ธันวาคม 2557 เวลา 08.00-12.30 น. ณ ชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี หมู่ที่ 6 ตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินผลความพึงพอใจในการอบรม สำหรับกลุ่มเป้าหมายในการอบรม ประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ สมาชิกในชมรม หรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ผู้บริหารงานด้านจังหวัด ผู้นำชุมชน และประชาชนในชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมคีรี รวม 50 คน (รายชื่อในภาคผนวก) ก่อนการอบรมให้ผู้รับการอบรมจัดทำแบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test) และหลังเสร็จสิ้นการอบรมให้ผู้รับการอบรมจัดทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test) และประเมินผลการอบรม รวมถึงมีการติดตามผลหลังการอบรม

การนำเสนอการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรม และผลการประเมินความพึงพอใจในการอบรม ดังนี้

### 2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรม

ผลการเปรียบเทียบความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการอบรม จำนวน 50 คน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ (ก่อนการอบรม-หลังการอบรม) จำนวน 1 ชุด จำนวน 20 คะแนน ผู้วิจัยทดสอบโดยใช้สถิติ Dependent Sample t-test ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การทดสอบ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนการอบรม	50	20	12.82	1.735	24.56	0.000*
หลังการอบรม	50	20	17.48	1.216		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรมเท่ากับ 12.82 และคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมเท่ากับ 17.48 จากการทดสอบทางสถิติโดยการทดสอบค่าที พบว่า คะแนนความรู้หลังการอบรมสูงกว่าคะแนนความรู้ก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรม

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

### 2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพและผู้เข้าร่วมอบรม เป็น ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

( n = 50)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	42.00
หญิง	29	58.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี		
21-30 ปี	1	2.00
31-40 ปี	4	8.00
41-50 ปี	7	14.00
51-60 ปี	6	12.00
มากกว่า 60 ปี	32	64.00

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 50)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	4	8.00
ประถมศึกษา	29	58.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	16.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2	4.00
อนุปริญญา/ปวส.	2	4.00
ปริญญาตรี	2	4.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	6.00
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า/เท่ากับ5,000บาท	2	4.00
5,001 – 10,000 บาท	8	16.00
10,001 – 15,000 บาท	8	16.00
15,001 – 20,000 บาท	18	36.00
20,001 บาทขึ้นไป	14	28.00
<b>อาชีพ</b>		
นักเรียน/นักศึกษา	2	4.00
ข้าราชการ/พนักงาน/หน่วยงานราชการ	13	26.00
เกษตรกร	3	6.00
ค้าขาย	19	38.00
รับจ้าง	5	10.00
อื่นๆ .....ไม่ได้ทำงาน...	6	12.00
<b>ผู้เข้าร่วมอบรมเป็น</b>		
ผู้สูงอายุ	15	30.00
สมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ	4	8.00
ผู้นำชุมชน/ท้องถิ่น	7	14.00
ผู้บริหารงานด้านจังหวัด	3	6.00
ประชาชนทั่วไป	21	42.00

จากตารางที่ 34 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ จำนวน 50 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 เกินกึ่งหนึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงาน/หน่วยงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมอบรมเป็นประชาชนทั่วไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาเป็นผู้สูงอายุ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

## 2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

การวิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 34- 35

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจหลังการอบรมในภาพรวมและรายด้าน

(n = 50)				
รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิทยากร	4.01	0.639	มาก	1
2. ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร	3.63	0.752	มาก	4
3. ด้านความรู้ความเข้าใจ	3.93	0.522	มาก	2
4. ด้านการนำความรู้ไปใช้	3.83	0.564	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.619</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 35 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.619) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.639) อันดับ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.552) อันดับ 3 ด้านการนำความรู้ไปใช้ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.564) และอันดับ 4 ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.752)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจหลังการอบรมรายด้าน

(n = 50)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>ด้านวิทยากร</b>				
1. การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร	4.06	0.682	มาก	1
2. การถ่ายทอดของวิทยากร	3.98	0.553	มาก	4
3. สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	4.02	0.685	มาก	3
4. ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	3.96	0.605	มาก	5
5. เอกสารประกอบการบรรยายเหมาะสม	4.04	0.669	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.639</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>				
6. สถานที่ที่มีความเหมาะสม	3.66	0.658	มาก	2
7. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	3.50	0.647	มาก	4
8. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	3.62	0.805	มาก	3
9. อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม	3.74	0.899	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.752</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>				
10. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรม	3.88	0.435	มาก	2
11. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม	4.08	0.695	มาก	1
12. สามารถบอกประโยชน์ได้	3.88	0.521	มาก	2
13. สามารถอธิบายรายละเอียดได้	3.88	0.435	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.522</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้</b>				
14. เนื้อหาในการอบรมเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ	3.86	0.572	มาก	1
15. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้	3.82	0.560	มาก	2
16. ผลของการประชุมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้	3.82	0.560	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.564</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.85</b>	<b>0.619</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>



จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมหลังการอบรม รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนรายด้าน โดยมีข้อมูลในแต่ละด้านที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ด้านวิทยากร พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D. = 0.639) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร ( $\bar{X}=4.06$ , S.D. = 0.682) อันดับ 2 เอกสารประกอบการบรรยายเหมาะสม ( $\bar{X}=4.04$ , S.D. = 0.669) อันดับ 3 สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น ( $\bar{X}=4.02$ , S.D. = 0.685) อันดับ 4 การถ่ายทอดของวิทยากร ( $\bar{X}=3.98$ , S.D. = 0.553) และอันดับ 5 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ( $\bar{X}=3.96$ , S.D. = 0.605)

ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ , S.D. = 0.752) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อันดับ 1 อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.74$ , S.D. = 0.899) อันดับ 2 สถานที่มีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.66$ , S.D. = 0.658) และอันดับ 3 ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.62$ , S.D. = 0.805) และอันดับ 4 ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ( $\bar{X}=3.50$ , S.D. = 0.647)

ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ , S.D. = 0.522) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม ( $\bar{X}=4.08$ , S.D. = 0.695) และอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ข้อ คือสามารถบอกประโยชน์ได้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรม และสามารถอธิบายรายละเอียดได้ ( $\bar{X}=3.88$ , S.D. = 0.521, 0.435 และ 0.435)

ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ , S.D. = 0.564) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ อันดับ 1 เนื้อหาในการอบรมเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=3.86$ , S.D. = 0.572) อันดับ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้ และผลของการประชุมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X}=3.82$ , S.D. = 0.560)

### ตอนที่ 3 การประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชน

หลังจากการจัดกิจกรรมที่ 1-2 แล้ว ผู้วิจัยได้จัดประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Meeting) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบาย ใน 5 ประเด็น คือ 1) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ 2) คุณค่าภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ 3) การอนุรักษ์ภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายเพื่อยกระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และ 5) การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนการหลังจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนต้นแบบ ด้วย “PHOMKIRI Model” การจัดการความรู้ภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ จึงได้กำหนดการประชุมหาข้อเสนอเชิงนโยบาย ในวันที่ 22 ธันวาคม 2557 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ศูนย์เรียนรู้ชมรมผู้สูงอายุ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้เป็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งหมด 40 คน (รายชื่อในภาคผนวก) ผลการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย พบว่า

ภาพรวมของการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายและเพิ่มเติมส่วนขาด ทำให้การวิจัยฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยในด้านสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ พบว่าในปัจจุบันชมรมมีบทบาทหน้าที่ลดน้อยลงไปกว่าในอดีต สมาชิกใหม่ไม่เห็นคุณค่าความสำคัญ และประธานชมรมขาดการพัฒนาความรู้ ทำอย่างไรให้ชมรมนำไปสู่การเสริมพลังอำนาจ ที่ประชุมเห็นว่าควรสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุให้กับคนในชุมชน รณรงค์ให้ชมรมสูงอายุปฏิบัติบทบาทหน้าที่มีการพัฒนาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ดังที่ แกนนำด้านกระบวนการชุมชน ชมรมผู้สูงอายุ ในฐานะที่เป็นองค์กรชาวบ้านที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ มีอุดมการณ์ร่วมกัน หมายถึงการมีทัศนคติต่อโลก ต่อสังคม ต่อชุมชน ร่วมกันมีความเข้าใจตรงกันว่าตนอยู่ส่วนใดของความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับต่างๆ อุดมการณ์นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ยึดเหนี่ยวทิศทางของรวมกลุ่มเอาไว้ ยิ่งถ้าสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ ก็ยิ่งทำให้องค์กรชาวบ้านนั้นๆ มีอุดมการณ์ในการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้นการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ว่าเป้าหมายที่จะเดินทางไปข้างหน้านั้นชมรมผู้สูงอายุ ทำไปเพื่ออะไรการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการกระจายผลประโยชน์ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงชมรมผู้สูงอายุ ต้องสร้างข้อมูลให้เกิดการรับรู้ทั่วไปว่า ผลประโยชน์ของการรวมกัน เป็นชมรมคือ คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรชาวบ้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ผู้นำ สมาชิก และชาวบ้านทั่วไป โดยเริ่มแรกอาจจะยังแยกไม่ออก ว่าใครจะอยู่ในฐานะใด ทุกคนจะมารวมกลุ่มกัน พุคคุยกันในปัญหาที่ประสบร่วมกัน

และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน เมื่อพูดคุยกันหลายครั้ง ก็จะเกิดผู้นำตามธรรมชาติขึ้นมา โดยกลุ่มคนที่เหลือเห็นพ้องต้องกันว่า เขาควรเป็นผู้นำ ดังนั้นกลุ่มคนที่เหลือก็จะไปสมัครเป็นสมาชิกของชมรม หลังจากมีผู้นำชมรมเกิดขึ้น คนที่ไม่ได้สมัครใจร่วมกิจกรรมของชมรมก็จะไปทำงานบ้านทั่วๆ ไป ซึ่งอาจจะเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุน หรือชดเชยงานดำเนินงานของชมรมได้ ถ้าชาวบ้านเห็นด้วยกับกิจกรรมของชมรม ก็จะมีการสนับสนุนทุกรูปแบบ ทั้งร่างกาย แรงใจ และช่วยประชาสัมพันธ์ให้กับชมรมได้อีกด้วย รวมถึงพร้อมที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกับชมรมองค์ประกอบทั้งสี่นี้ถือว่าผู้นำเป็นผู้กุมความอยู่รอดขององค์กรชาวบ้าน หากผู้นำได้รับการยอมรับ มีบารมี มีความสามัคคี ปฏิบัติดี มีความสามารถและคิดถึงส่วนร่วมจริงๆ ก็จะสามารถนำพาองค์กรชาวบ้านที่ ดังนั้นคือ ประการแรก ผู้นำทางความคิดพัฒนาคน โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เน้นให้ชาวบ้านรู้จักตนเอง รู้จักปัญหา รู้จักถ้อยคำ อธิบาย อธิบาย ฟังตนเองจนนำไปสู่การร่วมกิจกรรมพัฒนา ประเภทที่สอง ผู้นำทางศีลธรรม ประเภทที่สาม คือผู้นำทางอาชีพ ประเภทที่สี่คือ ผู้นำทางด้านการพูด ประเภทที่ห้า ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายที่ชาวบ้านได้ และประเภทที่หก คือผู้นำทางด้านการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน ซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับแนวคิดนี้ เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตพบว่ากรณีของชมรมผู้สูงอายุจะพบว่า ผู้นำจะมีคุณงามความดี มีจิตใจมุ่งเสียสละ เพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริงซึ่งอาจจะแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะองค์กรทางธุรกิจเอกชน องค์กรของรัฐบาลที่บางครั้งเราอาจจะพบได้ว่า ผู้นำคือคนที่พูดเก่ง ฉลาด รู้จักเอาตัวรอด แต่เขาอาจจะไม่ได้คนดีก็ได้ องค์กรชาวบ้านอื่นๆ ก็เช่นกัน บางครั้งชาวบ้านอาจจะไม่ได้คำนึงว่า ผู้นำคนนั้นเป็นคนดีหรือไม่ แต่ที่ชาวบ้านมาร่วมกลุ่มกิจกรรม อาจเป็นเพราะเขา (ผู้นำ) มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพก็เป็น ได้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ จะมีหลักการหรือแนวคิดที่ว่า ชมรมผู้สูงอายุ จะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยสมาชิกร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางด้านการคิด การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติและติดตามประเมินผล ตลอดจนมีสิทธิ์จะได้รับประโยชน์จากชมรม ซึ่งถ้ามีการร่วมมือกันตามเงื่อนไขดังกล่าว ก็จะทำให้ชมรมผู้สูงอายุ สามารถดำเนินการไปตามจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และแผนที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่ได้มีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำงานกับชมรมผู้สูงอายุ สมาชิกที่เหลืออาจจะเข้าร่วมกิจกรรมบ้างเป็นบางครั้งคราว หรือเป็นเพียงบางกิจกรรม และบางส่วนก็อาจเฝ้าดูอยู่เฉยๆ ซึ่งกลุ่มหลังจะมีมากกว่ากลุ่มอื่น องค์ประกอบของชมรมผู้สูงอายุ ที่ประสบความสำเร็จ ประการที่ห้า คือ การบริหารจัดการซึ่งถือเป็นเรื่องชี้ขาดความเข้มแข็งของชมรมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการบริหารจัดการจะดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางการบริหารของผู้นำ การตัดสินใจร่วมกัน นับเป็นหัวใจสำคัญของการรวมตัวกันเป็นชมรมผู้สูงอายุเพราะถ้าหากสมาชิก ไม่มีโอกาสตัดสินใจด้วยความเป็นเจ้าของชมรม สมาชิกชมรมก็จะขาดความตระหนัก และขาดการช่วยเหลือกัน

ประคับประคอง แต่จะปล่อยให้ขึ้นอยู่กับผู้นำว่าจะนำไปในทิศทางใด กลายเป็นว่าชมรมจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ ดังนั้นการที่จะทำอะไรที่สำคัญๆ ในชมรมผู้สูงอายุ จึงต้องให้สมาชิกชมรมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย มิใช่ปล่อยให้ผู้นำตัดสินใจเพียงผู้เดียวชมรมผู้สูงอายุมีโครงสร้างองค์การและกำหนดบทบาทหน้าที่ซึ่งชมรมผู้สูงอายุโดยทั่วไปมีโครงสร้างจัดไว้เป็นรูปแบบคือมีประธาน รองประธาน เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ ปฏิคม เภรัญญิก และกรรมการอื่นๆ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่กัน ซึ่งโครงสร้างนี้อาจมีความยืดหยุ่น ได้สำหรับชมรมผู้สูงอายุไปสู่ความสำเร็จได้ดีเช่นกัน สถานที่และวัตถุประสงค์ ชมรมผู้สูงอายุควรมีสถานที่เพื่อเป็นศูนย์กลางของการรวมตัวกันสำหรับพบปะพูดคุย ประชุม และจัดกิจกรรมต่างๆ ของชมรมการมีกฎกติการ่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นข้อตกลงร่วมกันการที่คนหลายคนมารวมกลุ่มกัน ย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกัน ทศนะและการยอมรับกฎกติการ่วมกัน จึงสำคัญต่อการปฏิบัติ และความสำเร็จของชมรมผู้สูงอายุการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ จะต้องมีความและทั่วถึงและเป็นระบบในหลายรูปแบบ เช่นการจัดประชุมแจ้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาข้อสรุปร่วมกัน การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านหอกระจายข่าว การประชุมแกนนำองค์กร กระจายข้อมูลต่อในกลุ่มย่อย การใช้ความสัมพันธ์ทางสังคม และวัฒนธรรมระหว่างผู้นำ และสมาชิกในการส่งต่อและรับข้อมูลข่าวสารความรู้ระหว่างกันเป็นต้น การสื่อสารนี้มีความสำคัญในการช่วยให้เกิดการรับรู้เข้าใจและร่วมมือกันมากขึ้น หากไม่มีการสื่อสาร หรือมีการสื่อสารน้อย หรือสื่อสารไขว้เขวจากความเป็นจริง ผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมต่างๆ ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้หรือเป็นไปได้ยาก การควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อมีการแบ่งบทบาทหน้าที่กันแล้ว การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ ต้องมีการควบคุมตรวจสอบกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีการรับรู้กันอย่างโปร่งใส และทราบถึงผลการดำเนินงานของชมรมว่าเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ จากการดำเนินงานนั้น มากน้อยเพียงใด

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่ายเพื่อยกระดับการจัดการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ที่ประชุมเห็นว่า ทำให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการส่งเสริมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุขึ้น ชุมชนควรส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ดังที่แกนนำด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์กล่าวว่า

“ตั้งแต่มีการจัดเวทีหลายๆ ครั้ง ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจชมรมผู้สูงอายุมากขึ้น ตื่นตัวให้ความสนใจ พุคคุยติดตาม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน”

สอดคล้องกับปลัดเทศบาลพรหมคีรี กล่าวว่า “เป็นสิ่งที่ดีมาก ทำให้ท้องถิ่นได้รับทราบความต้องการของชุมชน และมีนโยบายส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุเข้าร่วมแสดงในประเพณีต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ชุมชนควรมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมมากขึ้น ไม่งั้นมันจะไม่เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง”

สำหรับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนจัดการ ที่ประชุมเห็นว่า พรหมคีรี โมเดลภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี มีความเหมาะสม ครอบคลุมในทุกประเด็น เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรูปแบบมีความสมบูรณ์ครบถ้วนไม่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขส่วนใดเพิ่มเติม นอกจากนี้รูปแบบการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดการความรู้ยังทำให้สมาชิกชมรมได้เกิดการเรียนรู้เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุได้พัฒนาตนเอง ชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภูมิปัญญาชมรมได้รับการอนุรักษ์อยู่กับชุมชนตลอดไปและรูปแบบจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกของสมาชิก ดังที่นักวิชาการจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังว่า

“พรหมคีรี โมเดลมีความเหมาะสมดี ต้องทำต่อเนื่องทั้งชมรมผู้สูงอายุและชุมชนร่วมมือกัน งานด้านนักวิชาการจังหวัดนครศรีธรรมราช มันเห็นผลชัดต้องใช้เวลานาน ลำพังประชาชนชมรมช่วยเหลือตัวเองอย่างเดียวมันไม่ได้ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมภาครัฐต้องผลักดันอย่างจริงจัง ในส่วนของวัฒนธรรมเรามีน้อย อบจ. ท้องถิ่นเขามีงบประมาณสนับสนุนดูแลด้านชมรมผู้สูงอายุ ถ้าชมรมมีแนวคิดในกาอยู่คู่กับชุมชนตลอดไป”

ส่วนรองเจ้าอาวาสวัดพรหมโลกสถิตย์กล่าวว่า โมเดลนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย ทำให้ชุมชนได้นำกิจกรรมชมรมมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตชุมชนทำให้เยาวชนได้เกิดการเรียนรู้ได้พัฒนาตนเอง ดังว่า

“โมเดลนี้ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย โดยเฉพาะชมรมนี้มีผู้นำที่เป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรม นำกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต

ชมรมผู้สูงอายุได้พัฒนาตนเอง รวมทั้งชุมชนก็ได้เข้าใจชมรมด้วยเช่นกันเป็นการสะท้อนปัญหาซึ่งกันและกันและตลอดไป ดังว่า

“โดยภาพรวมแล้ว โมเดลนี้ดีมากเลย มีความครอบคลุม ทำให้ชมรมได้พัฒนาตนเองรวมทั้งชุมชนก็ได้เข้าใจชมรมด้วยเช่นกัน เป็นการสะท้อนปัญหาซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ปลัดพรหมคีรีกล่าวเสริมว่า โมเดลนี้มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ครอบคลุมทุกประเด็นและไม่จำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มเติมส่วนใดๆ อีก มีความสมบูรณ์ครบถ้วนส่วนการจะทำให้รูปแบบสำเร็จได้ต้องอาศัยความตระหนักและจิตสำนึกของสมาชิก และ

ความร่วมมือของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ ประธานชมรมเป็นผู้นำที่ต้องเข้าใจรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนและที่สำคัญต้องมีงบประมาณที่จะนำมาสนับสนุนในการดำเนินงาน ดังว่า

“โมเดลนี้มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในการปฏิบัติ ไม่จำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มเติม ส่วนใดแล้ว ผมเห็นว่ามันครอบคลุมทุกประเด็นสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว แต่การจะทำให้รูปแบบมันสำเร็จนี้สำคัญ มันต้องขึ้นกับความตระหนักจิตสำนึกของลูกทีมที่จะเห็นความสำคัญหรือไม่ รวมทั้งการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงจะสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้นำชมรมผู้สูงอายุ ที่จะต้องเป็นผู้นำที่ดีในการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเข้าใจในรายละเอียดแต่ละขั้นตอน และก็เรื่องของเงินทุนก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะคุณแล้วมันเกี่ยวพันกับงบประมาณที่ต้องนำมาบริหารจัดการทั้งนั้นคงจะต้องมีหน่วยงานมาสนับสนุนแหล่งทุน”

และการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนผู้สูงอายุต้องมีการปรับตัวด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษามลายู เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ดังที่ ปลัดเทศบาลพรหมศิริกล่าวว่า

“เราจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ชมรมต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน รองรับการเข้ามาของต่างชาติ ต้องมีการปรับตัวด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ภาษาจีน มลายู”

ส่วนแกนนำด้านกระบวนการชุมชนได้กล่าวสรุปท้ายของการประชุมข้อเสนอว่า การที่ชุมชนจะอยู่รอดได้ต้องรักษาอัตลักษณ์ของตนเอง ควรศึกษาภูมิปัญญาในชุมชนและนำมาเป็นศักยภาพของชุมชนและควรหาแนวทางในการส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุให้เกิดความยั่งยืน ดังว่า

“การที่ชุมชนจะอยู่รอดได้ต้องรักษาอัตลักษณ์ของตนเอง ควรศึกษาภูมิปัญญาในชุมชน รู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เหมาะสมกับชุมชน

จากผลการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชน สรุปได้ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 หัวข้อและประเด็นข้อเสนอในการประชุมเชิงนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจของ  
ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ที่	หัวข้อ	ประเด็นข้อเสนอในภาพรวม
1	สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บทบาทหน้าที่ชมรมผู้สูงอายุลดน้อยลงกว่าในอดีต</li> <li>- ประชาชนชมผู้สูงอายุขาดการพัฒนาความรู้</li> <li>- ทำอย่างไรให้ชมรมมีบทบาทหน้าที่นำไปสู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน</li> <li>- ที่ประชุมเห็นว่าควรสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาชมรมให้กับคนในชุมชน</li> <li>- รมรงค์ให้ชมผู้สูงอายุปฏิบัติบทบาทหน้าที่เหมือนเช่นอดีต</li> <li>- พัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน</li> </ul>
2	คุณค่าและความสำคัญผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สมาชิกใหม่ไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรม</li> <li>- ที่ประชุมเห็นว่าควรมีการถอดบทเรียนคุณค่าชมผู้สูงอายุได้รับรู้</li> <li>- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรมด้านชมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
3	การสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จะอนุรักษ์ภูมิปัญญาชมรมอย่างไรให้คงอยู่คู่กับชุมชน</li> <li>- ที่ประชุมเห็นว่าควรผลักดันเป็นหลักสูตรท้องถิ่น</li> <li>- จัดตั้งศูนย์ชมรมเพิ่ม</li> <li>- เสนอแผนและโครงการขอรับการสนับสนุนไปยังหน่วยงานท้องถิ่น</li> <li>- หน่วยงานท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายให้ชมรมมีบทบาทเข้าร่วมการแสดงในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเป็นอันดับแรก</li> <li>- ยกย่องชมรมผู้สูงอายุให้เป็นปราชญ์ชาวบ้าน</li> </ul>

ตารางที่ 37 หัวข้อและประเด็นข้อเสนอในการประชุมเชิงนโยบายการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน (ต่อ)

ที่	หัวข้อ	ประเด็นข้อเสนอในภาพรวม
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่ายเพื่อยกระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาผู้สูงอายุ</li> <li>- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในชมรมและภายนอกชมรม</li> <li>- มีการส่งเสริมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุมากขึ้น</li> <li>- ที่ประชุมเห็นว่าชมรมควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น</li> </ul>
5	การพัฒนารูปแบบ “PHOMKIRI”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รูปแบบพหุมิติ ที่ประชุมมีความเห็นว่าภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ครอบคลุม มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรูปแบบมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ไม่จำเป็นต้องปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดอีก</li> <li>- ทำให้ชมรมผู้สูงอายุได้เกิดการเรียนรู้เห็นคุณค่า ความสำคัญของชมรม ได้พัฒนาตนเอง ชมรมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คงอยู่กับชุมชนตลอดไป</li> <li>- รูปแบบจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน</li> <li>- ควรสร้างความตระหนักและจิตสำนึกของสมาชิกชมรม</li> <li>- ชมรมต้องปรับตัวในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน</li> </ul>
6	ข้อเสนออื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชมรมควรรักษาอัตลักษณ์ของชุมชน ด้วยการศึกษาศักยภาพในชุมชน และนำมาใช้เป็นศักยภาพของชุมชน</li> <li>- ควรหาแนวทางส่งเสริมชมรมให้เกิดความยั่งยืน</li> </ul>



## การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ

จากการดำเนินการวิจัย “PHOMKIRI Model” ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชน ระยะเวลาหนึ่ง (4 เดือนแล้ว) ผู้วิจัยจึงได้ประเมินผลการดำเนินการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการใช้เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี ที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และเครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นการถอดบทเรียนสรุปผลและข้อเสนอแนะที่ได้จากขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบโดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การอบรมและการประชุม ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การนำเสนอการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจ และผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

สำหรับผลการประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยผลการประเมินเชิงปริมาณและผลการประเมินเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### 1. ผลการประเมินเชิงปริมาณ

สำหรับการประเมินผลในเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี จำนวน 240 คน และในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี ที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

#### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี จำนวน 240 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 240)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	38.30
หญิง	148	61.70
อายุ		
21-30 ปี	18	7.50
31-40 ปี	18	7.50
41-50 ปี	42	17.50
51-60 ปี	34	14.20
มากกว่า 60 ปี	128	53.30
การศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	14	5.80
ประถมศึกษา	174	72.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	25	10.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	8	3.30
อนุปริญญา/ปวส.	4	1.70
ปริญญาตรี	10	4.20
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.10
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า/เท่ากับ 5,000 บาท	6	2.50
5,001 – 10,000 บาท	33	13.80
10,001 – 15,000 บาท	56	23.30
15,001 – 20,000 บาท	111	46.20
20,001 บาทขึ้นไป	34	14.20

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 240)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
นักเรียน	4	1.70
ข้าราชการ/พนักงาน/หน่วยราชการ	36	15.00
พนักงานวิสาหกิจ	9	3.80
เกษตรกรกรม	116	48.30
ค้าขาย	32	13.30
รับจ้าง	37	15.40
อื่นๆ	6	2.50

จากตารางที่ 38 พบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี จำนวน 240 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 เกินกึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และเกินกึ่งหนึ่งมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรกรม จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมา มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

## 1.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรีที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

การวิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี จำนวน 240 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 39-40

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุในภาพรวมและรายด้าน

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ	4.12	0.662	มาก	3
2. ด้านภาวะผู้นำในการเสริมพลังอำนาจ	4.08	0.552	มาก	5
3. ด้านวัฒนธรรมในการเสริมพลังอำนาจ	4.11	0.609	มาก	4
4. ด้านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ	4.14	0.650	มาก	2
5. ด้านการวัดผลการเสริมพลังอำนาจ	4.20	0.605	มาก	1
รวม	4.13	0.043	มาก	-

จากตารางที่ 39 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.043) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านการวัดผลการเสริมพลังอำนาจ ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.=0.605) อันดับ 2 ด้านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.650) อันดับ 3 ด้านกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.=0.662) อันดับ 4 ด้านวัฒนธรรมในการเสริมพลังอำนาจ ( $\bar{X}=4.11$ , S.D. = 0.609) และอันดับ 5 ด้านภาวะผู้นำในการเสริมพลังอำนาจ ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.552)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุ ด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจได้ช่วยให้การปฏิบัติงานในชุมชนเป็นระบบยิ่งขึ้น	4.19	0.59	มาก	3
2. คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้จัดการความรู้	4.14	0.576	มาก	5
3. ชุมชนมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ	4.23	0.606	มาก	1
4. คนในชุมชนสามารถจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุได้	4.19	0.581	มาก	4
5. ชุมชนมีแหล่งฐานข้อมูลความรู้ในการจัดเก็บความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	4.22	0.636	มาก	2
6. ชุมชนมีการบันทึกรวบรวมความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเป็นลายลักษณ์อักษร	4.01	0.706	มาก	7
7. มีการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	3.94	0.766	มาก	9
8. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ	3.99	0.760	มาก	8
9. ชุมชนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาในชุมชน	4.07	0.804	มาก	6
10. การใช้ประโยชน์จากความรู้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.23	0.594	มาก	1
รวม	4.12	0.662	มาก	-

จากตารางที่ 40 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D.=0.662) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ ชุมชนมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X}$  = 4.23 , S.D.=0.606, 0.594) อันดับ 2 ชุมชนมีแหล่งฐานข้อมูลความรู้ในการจัดเก็บความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$  =4.22, S.D.=0.636) อันดับ 3 การเสริมสร้างพลังอำนาจได้ช่วยให้การปฏิบัติงานในชุมชนเป็นระบบยิ่งขึ้น ( $\bar{X}$  = 4.19,

S.D.=0.59) อันดับ 4 คนในชุมชนสามารถจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุได้ ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D.=0.581) อันดับ 5 คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้จัดการความรู้ ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D.=0.576) อันดับ 6 ชุมชนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาในชุมชน ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D.=0.804) อันดับ 7 ชุมชนมีการบันทึกรวบรวมความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X}$  = 4.01, S.D.=0.706) อันดับ 8 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D.=0.760) อันดับ 9 มีการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D.=0.766)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านภาวะผู้นำในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
11. ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนในการสร้างเสริมพลังอำนาจ/ความรู้ต่างๆ ภายในชุมชน	4.10	0.496	มาก	1
12. ผู้นำชุมชนกำหนดวิธีการในเสริมสร้างพลังอำนาจร่วมกับชมรมผู้สูงอายุ	4.07	0.540	มาก	3
13. ชุมชนเข้าใจถึงศักยภาพในองค์ความรู้/ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	4.10	0.535	มาก	1
14. ชุมชนสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.09	0.611	มาก	2
15. ชุมชนใช้การเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของชุมชนที่มีอยู่ให้เข้มแข็งเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.03	0.578	มาก	4
รวม	4.08	0.552	มาก	-

จากตารางที่ 41 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D.=0.552) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ คือ ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนในการสร้างเสริมพลังอำนาจ/ความรู้ต่างๆ ภายในชุมชน และชุมชนเข้าใจถึงศักยภาพในองค์ความรู้/ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D.=0.496, 0.535) อันดับ 2 ชุมชนสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D.=0.611) อันดับ 3 ผู้นำชุมชนกำหนดวิธีการในเสริมสร้างพลังอำนาจร่วมกับชมรมผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D.=0.540) และอันดับ 4 ชุมชนใช้การเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของชุมชนที่มีอยู่ให้เข้มแข็งเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D.=0.578)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุ ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
16. ชุมชนมีบรรยากาศการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.09	0.614	มาก	4
17. ชุมชนมีการดำเนินการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน	4.13	0.599	มาก	1
18. สมาชิกชุมชนทุกคนร่วมรับผิดชอบการจัดการความรู้และการเสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชน	4.10	0.643	มาก	3
19. ชุมชนรู้สึกภาคภูมิใจในองค์ความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	4.12	0.579	มาก	2
รวม	<b>4.11</b>	<b>0.609</b>	มาก	-

จากตารางที่ 42 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.609) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชุมชนมีการดำเนินการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D.=0.599) อันดับ 2 ชุมชนรู้สึกภาคภูมิใจในองค์ความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.=0.579) อันดับ 3 สมาชิกชุมชนทุกคนร่วมรับผิดชอบการจัดการความรู้และการเสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชน ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D.=0.643) และอันดับ 4 ชุมชนมีบรรยากาศการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D.=0.614)

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุ ด้านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
20.ชมรมผู้สูงอายุเป็นแหล่งเรียนรู้องค์ความรู้และภูมิปัญญาที่สำคัญของชุมชน	4.06	0.663	มาก	5
21. มีการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุร่วมกันในชุมชน	4.11	0.697	มาก	4
22. ชมรมผู้สูงอายุมีการเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.670	มาก	3
23. ชมรมผู้สูงอายุจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ของถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.596	มาก	1
24. ชมรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ชมรมจัดขึ้น	4.19	0.624	มาก	2
รวม	4.14	0.650	มาก	-

จากตารางที่ 43 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.609) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ชมรมผู้สูงอายุจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ของถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D.=0.596) อันดับ 2 ชมรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ชมรมจัดขึ้น ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D.=0.624) อันดับ 3 ชมรมผู้สูงอายุมีการเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D.=0.670) อันดับ 4 มีการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุร่วมกันในชุมชน ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D.=0.697) และ อันดับ 5 ชมรมผู้สูงอายุเป็นแหล่งเรียนรู้องค์ความรู้และภูมิปัญญาที่สำคัญของชุมชน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D.=0.663)



ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ผู้สูงอายุ ด้านการวัดผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n = 240)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
25. ท่านรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุอยู่เสมอ	4.18	0.636	มาก	3
26. กิจกรรมการจัดการความรู้นี้ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ	4.17	0.579	มาก	4
27. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ช่วยให้คนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุกันและกัน	4.16	0.600	มาก	5
28. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ทำให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ภูมิปัญญาผู้สูงอายุมากขึ้น	4.17	0.586	มาก	4
29. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุ	4.29	0.604	มาก	1
30. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนมีการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้คงอยู่กับชุมชนต่อไป	4.24	0.625	มาก	2
รวม	4.20	0.605	มาก	-

จากตารางที่ 44 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวม ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D.=0.605) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D.=0.604) อันดับ 2 กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนมีการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้คงอยู่กับชุมชนต่อไป ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D.=0.625) อันดับ 3 ท่านรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D.=0.636) อันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือกิจกรรมการจัดการความรู้นี้ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ และกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ทำให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ภูมิปัญญาผู้สูงอายุมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D.=0.579, 0.586) และอันดับ 5 กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ช่วยให้คนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุกันและกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.600)

## 2. ผลการประเมินเชิงคุณภาพ

สำหรับการประเมินผลในเชิงคุณภาพ เป็นการถอดบทเรียนสรุปผล ข้อเสนอแนะ และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการวิจัยในพื้นที่จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมและการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายใน 4 ประเด็น คือ สภาพปัจจุบันการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ คุณค่าภูมิปัญญา ชุมรมผู้สูงอายุ การอนุรักษ์ภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ และกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า

### 2.1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

ผลการถอดบทเรียน พบว่า ชมรมผู้สูงอายุและสมาชิกประชาชนและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชมรมสูงอายุในชุมชนบ้านพรหมคีรีซึ่งเป็นพื้นที่ทดลอง เห็นว่าสถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนาแบบเดิมมักมองว่าประชาชนเป็นผู้ไม่รู้ ไม่มีความคิดในการพัฒนาจึงเป็นการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้รับผิดชอบในการนำการพัฒนาในทุกด้าน โดยถือกันว่าข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด เมื่อเข้าไปปฏิบัติในหมู่บ้านและเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จำเป็นจะต้องให้ชาวบ้านเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยกระทำทุกวิถีทางให้ชาวบ้านเสนอภูมิปัญญาที่มีอยู่ตัวเองออกมาให้ได้ และดำเนินการโดยประชาชนเท่านั้น เพราะในปัจจุบันได้เกิดปัญหาชุมชนล่มสลาย ต่างคนต่างอยู่ในชุมชนมีผู้มีอิทธิพลและคนเห็นแก่ตัวมากขึ้น หากรอให้มีวิวัฒนาการไปเอง บางหมู่บ้านอาจไม่ทันการผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนามักจะท้อแท้ที่มองเป็นว่าชุมชนล่มสลายและขาดการมีส่วนร่วม และมักจะเป็นข้ออ้างว่าพัฒนาไปไม่ได้แน่นอน จึงพากันละทิ้ง ซึ่งทำให้ชุมชนขาดโอกาสที่จะมีผู้เข้าร่วมเป็นภาคีการพัฒนา ดังนั้นจึงควรตั้งสมมติฐานว่า หมู่บ้านเป้าหมายมีลักษณะของชุมชนล่มสลายคือ ต่างคนต่างอยู่เป็นเวลานาน ทำให้ความร่วมมือจากชาวบ้านในการพัฒนามีน้อยแนวทางที่เป็นไปได้คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ที่มีความคิดเห็นร่วมกันในหมู่บ้านเพียงจำนวนหนึ่งก่อน เรียกว่า” กลุ่มสนใจ” ซึ่งกลุ่มจะขยายผลไปสู่การพัฒนาที่มากขึ้นต่อไปเอง โดยหลักความสำคัญคือ ต้องทำให้กลุ่มดังกล่าวมีอิสระในการเคลื่อนไหวไม่ถูกรอบของทางราชการครอบงำความคิด ผู้ประสานการพัฒนาที่จัดจากหน่วยงานต่างๆ จะเป็นผู้สนับสนุนทางความคิดอย่างต่อเนื่องชมรมผู้สูงอายุในภาคใต้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปมากกว่าในอดีตความนิยมลดน้อยลงไป คนไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ และนำมาเป็นศักราชให้กับชุมชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน และช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยคนในชุมชนจะต้องสามารถแสวงหาความรู้ได้ รู้จักเลือกสรร คัดสรร ก่อนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุและมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเอง เป็นการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้กับชุมชน รวมทั้งมีการชมรมผู้สูงอายุมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของ ผู้มาศึกษาดูงานในชุมชน

## 2.2 คุณค่าภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ

ผลการถอดบทเรียน พบว่า ชมรมผู้สูงอายุและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุในชุมชนบ้านพรหมคีรี มีความตระหนักในคุณค่าภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุภาคภูมิใจและเข้าใจในภูมิปัญญาของตนเอง ต้องการนำภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุมาเป็นศักยภาพให้กับชุมชน โดยเห็นว่าภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ รากฐานความรู้ที่เกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความคิด หรือประสบการณ์ดั้งเดิมของชาวบ้านในท้องถิ่นมีลักษณะเป็นนามธรรมและรูปธรรมที่ได้สั่งสมไว้ในตัวบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยผสมผสานกับความรู้ใหม่ๆ มีการเรียนรู้และปฏิบัติสืบทอดต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแสดงออกในลักษณะเป็นเรื่องเล่า ภาษาท้องถิ่น กฎหมาย พิธีกรรม ความเชื่อ การประกอบอาชีพเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นผลผลิตทางปัญญาของผู้คนในชุมชนและท้องถิ่นที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมประกอบกับแนวคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง จนเกิดเป็นการหลอมรวมเป็นแนวคิดที่เป็นลักษณะของตนเอง สามารถพัฒนาความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ กาลสมัยในการดำเนินชีวิตในท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม ภูมิปัญญาชาวบ้านจึงเป็นกระบวนการที่เกิดจากการสืบทอดถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในชุมชนท้องถิ่นต่างๆ แล้วพัฒนาเลือกสรร ปรับปรุงองค์ความรู้เหล่านั้นจนเกิดทักษะและความชำนาญสามารถแก้ไขและพัฒนาชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย แล้วเกิดภูมิปัญญาองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสม และสืบทอดพัฒนา แต่คนรุ่นเก่าผู้สูงอายุต่างเห็นคุณค่าอยากเชิดชูไว้ เพื่อให้ผู้มาศึกษาดูงานและคนในชุมชนได้รู้รากเหง้าตัวตนคนภาคใต้และคนชุมชนบ้านพรหมคีรี โดยชุมชนมีความเห็นว่าการถอดบทเรียนคุณค่าชมรมผู้สูงอายุเพื่อให้เยาวชนรุ่นใหม่ได้เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ การปลูกจิตสำนึกให้คนในชุมชนตระหนักถึงคุณค่าแก่นสาระและความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมการชมรมผู้สูงอายุ อย่างเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาชมรมผู้สูงอายุ

## 2.3 การอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

ผลการถอดบทเรียน พบว่า ประธานชมรมและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชมรมในชุมชนบ้านพรหมคีรีได้ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของปัญญาผู้สูงอายุ มีความภูมิใจ รักและหวงแหนภูมิปัญญาผู้สูงอายุ และศิลปะพื้นบ้านอื่นๆ ในชุมชน ต้องการให้ภูมิปัญญาอื่นๆ อยู่คู่กับชุมชนตลอดไป จึงได้เลือกที่จะรื้อฟื้นภูมิปัญญาพื้นบ้าน และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทชุมชนและยุคสมัยเพื่อเกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิต โดยได้ร่วมกันหาแนวทางในการอนุรักษ์ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

ชมรมและเห็นว่าในการอนุรักษ์ ชมรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เป็นภาคีเครือข่ายทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านและภูมิปัญญาพื้นบ้านไว้ใกล้เคียงกัน ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ซึ่งจากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภูมิปัญญาพื้นบ้าน หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชื่อ วิถีชีวิตของชาวบ้านในแต่ละท้องถิ่นที่ใช้สติปัญญาสั่งสมความรู้อย่างหลากหลายทั้ง โดยทางตรงหรือทางอ้อมมาตั้งแต่บรรพบุรุษสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง เป็นองค์ความรู้ในทุกมิติผสมผสานกลมกลืนระหว่างศาสนา สภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อม การประกอบอาชีพและอื่นๆ ผ่านกระบวนการศึกษาเรียนรู้ การสังเกต ชิม ชับ คิดวิเคราะห์และการกระทำซ้ำๆ แล้วผ่านการปรับปรุง พัฒนาเลือกสรรองค์ความรู้เหล่านั้นอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมจนเกิดทักษะ ความชำนาญ จนกระทั่ง ตกผลึกมาเป็นองค์ความรู้ที่มีลักษณะเป็นของตนเอง สามารถพัฒนาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ กาลสมัยและเกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ และเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติเผ่าพันธุ์ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขชุมชนแต่ละชุมชนเกือบทุกชุมชนได้มีการสะสมสืบสานภูมิปัญญาไว้หลายประเภท ซึ่งเป็นมรดกตกทอดรุ่นต่อรุ่นอย่างไม่ขาดสายและได้สร้างกลไกในการสืบทอดวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาพื้นบ้านให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนตนเองอย่างเป็นเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยที่มีวัฒนธรรมภูมิปัญญาหลากหลายมากที่สุดอีกแห่งหนึ่งของโลก ซึ่งในแต่ละภูมิภาคจะมีศิลปะภูมิปัญญาพื้นบ้านที่บ่งบอกถึงกลุ่มหรือชาติพันธุ์ ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตไม่ว่าจะเป็นขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี คติความเชื่อ ตลอดจนการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาพื้นบ้าน เป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ของชุมชน

#### 2.4 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลการถอดบทเรียน พบว่า ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้กลุ่มคุณกิจคือ ประธานชมรม และสมาชิกและผู้เกี่ยวข้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นฐานของความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยให้ผู้สนใจชุมชนเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาของชมรม ผู้สูงอายุและวิธีการแก้ไขปัญหา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ ซึ่งมีภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อประสานมุมมองและความคิดที่แตกต่างกันให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยคิดบนพื้นฐานการพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้มีการจัดการภูมิปัญญาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้อยู่คู่กับชุมชนตลอดไป ผลการรวมกลุ่มทำให้เกิดความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกันตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เนื่องจากการรวมกลุ่มเป็นการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้รับรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและได้รับความรู้เรื่องการจัดการความรู้และการเสริมสร้าง

พลังอำนาจของชุมชนมากขึ้น มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ สามารถคิด วิเคราะห์ ถอดบทเรียนได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้ฝึกกระบวนการทางความคิดบนพื้นฐานองค์ความรู้ของท้องถิ่น กระบวนการในการจัดการความรู้และเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ให้มีความตระหนักในการทำงานเพื่อส่วนรวมและเล็งเห็นประโยชน์สาธารณะ มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นทั้งในส่วนของการวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานภายนอกทั้งทางด้านวิชาการ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช วิทยาลัยนฤศิลป์นครศรีธรรมราช และด้านการประสานความร่วมมือเครือข่ายภายในชุมชน ตำบล หน่วยงานด้านการศึกษา ศาสนาในพื้นที่ เช่น องค์การบริหารพหุมคีรี โรงเรียนวัดพรมโลก เป็นต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนในด้านอื่นๆ ต่อไป นอกจากนี้ยังเกิดบุคคลสำคัญในการเรียนรู้ คือมีนักจัดการความรู้ใน 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกหรือคุณอำนวย (Facilitator) ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มหรือคุณกิจ (Practitioner) ผู้จดบันทึกหรือคุณลิขิต (Note Taker) และ ผู้ประสานงาน หรือคุณประสาน (Network Manager) ซึ่งเป็นผู้นำภูมิปัญญาผู้นำทางธรรมชาติที่ได้รับการยอมรับจากชุมชน จึงเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างไม่เป็นทางการโดยบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ และยังคงขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าผู้วิจัยจะถอนตัวออกจากชุมชนไปแล้ว เนื่องจากกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการความรู้ผ่านการอบรมการจัดการความรู้ความต้องการทางกายและจิตใจ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดในชีวิตมนุษย์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โดยเฉพาะความต้องการด้านที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย คลายจากความวิตกกังวลและความหวาดกลัว ความต้องการในการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมและครอบครัว ความต้องการโอกาสที่ก้าวหน้า โดยเฉพาะในเรื่องความสำเร็จของการทำงานในบั้นปลายของชีวิตที่ผู้วิจัยได้จัดขึ้นในชุมชน โดยพบว่าผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุหลังการอบรมมากขึ้น ต้องการมีส่วนร่วมชุมชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางประเภทในสังคม สังคมจึงควรให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น ให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองในการปรับตัวให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการปรับปรุงวัฒนธรรมและในการรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้ ทำให้เข้าใจชุมชนตนเองมากขึ้น และที่ประชุมเห็นว่าควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดนักจัดการความรู้ที่สามารถนำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในด้านอื่นๆ รวมทั้งควรส่งเสริมให้ประชาชนชมรมมีบทบาทหน้าที่เป็น

ผู้นำทางสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในด้านต่างๆ และมีการพัฒนาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รักษาอัตลักษณ์ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ ดังนั้นเมื่อชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง สามารถจัดการทุนทางสังคมที่มีอยู่ได้จึงเท่ากับเป็นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและภูมิปัญญาของชมรมผู้สูงอายุอื่นๆ ให้คงอยู่คู่กับชุมชนตลอดไป ส่งผลให้เกิดการพึ่งตนเองอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

## ตอนที่ 2 ผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

สำหรับผลการปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ภายหลังจากนำรูปแบบไปทดลองใช้โดยการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุพรหมคีรีและนำรูปแบบสู่เวทีประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายของผู้มีส่วนได้เสีย ที่ประชุมเห็นว่าภาพรวมของรูปแบบ “PHOMKIRI Model” อยู่ในเกณฑ์ดี ครอบคลุมในทุกประเด็น มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรูปแบบมีความสมบูรณ์ครบถ้วนไม่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขส่วนใดเพิ่มเติม ดังคำกล่าวที่ว่า

“โมเดลนี้มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในการปฏิบัติ ไม่จำเป็นต้องปรับปรุงเพิ่มเติมส่วนใดแล้ว ผมเห็นว่ามันครอบคลุมทุกประเด็นสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว”

และสอดคล้องกับคำกล่าวของแกนนำด้านกระบวนการชุมชน ดังว่า

“รูปแบบมีรายละเอียดครบถ้วนสามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง คงนำไปปฏิบัติได้ไม่ยาก ไม่น่าจะต้องปรับปรุงส่วนใดเพิ่มเติมแล้ว”

นอกจากนี้หนึ่งปอยังกล่าวเสริมอีกว่า

“ผมเห็นว่า “PHOMKIRI Model” เป็นรูปแบบที่ดีอยู่แล้ว ไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใดเพิ่มเติมอีก”

## บทที่ 7

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) และการวิจัยแบบพหุเทศกรณีศึกษา (Multisite Multi-case Research) รวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาคุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน 3) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนและผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ใน 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันของพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชมรมผู้สูงอายุ 3 ชมรม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) และการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการวิเคราะห์ สร้างรูปแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการอบรมและการประชุม ข้อเสนอเชิงนโยบาย การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การบันทึกเสียงด้วยเทป MP3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการตรวจสอบรูปแบบ ใช้แบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบ สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดำเนินการดังนี้ 1) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้เป็นการจัดเวทีสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกเทป MP3 ภาพถ่ายกิจกรรม จดประเด็นสำคัญ (Field Note) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปบทเรียนหลังการจัดกิจกรรม (AAR) 2) การ

จัดการอบรมเพื่อยกระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินผลหลังการอบรม ดำเนินการอบรม 1 วัน ทดสอบก่อนและหลังการอบรม ประเมินผลความพึงพอใจหลังการอบรมและติดตามผลหลังการอบรม รวบรวมผลการอบรม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าด้วย t-test for Dependent Samples กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) การประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Meeting) เครื่องมือที่ใช้เป็นการสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกเทป MP3 ภาพถ่ายกิจกรรม และจดประเด็นสำคัญ (Field Note) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นที่ 4 เป็นการประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจของชมรมผู้สูงอายุที่มีต่อการการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน - จัดการความรู้ภูมิปัญญาพื้นบ้านหนังตะลุงเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้โดยการใช้สุทธของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นการถอดบทเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การถอดบทเรียนจากเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมและการหาข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้วยวิธีสรุปบทเรียนหลังการจัดกิจกรรม (After Action Review: AAR) สรุปผลและเขียนรายงาน

### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 4 ส่วน ประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ศึกษาคุณค่าชมรมผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้



## 1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงปริมาณ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

**1.1 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ** พบว่า สภาพที่เป็นจริงของชมรมผู้สูงอายุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังของชมรมผู้สูงอายุต่อการเสริมพลังอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยชมรมผู้สูงอายุมีความต้องการจำเป็นในด้านสภาพแวดล้อมชมรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และในขั้นตอนด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุเป็นลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด

**1.2 สภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ** พบว่า สภาพปัญหาการเสริมสร้างพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุมีปัญหาสูงสุด

## 2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ดังนี้

**2.1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ** ซึ่งครอบคลุมกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4 กระบวนการหลัก คือ การกำหนดเสริมสร้างพลังอำนาจความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

**2.1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจความรู้** ชมรมผู้สูงอายุมีองค์ความรู้ด้านการที่สืบทอดมาจากชมรม การกำหนดความรู้ส่วนใหญ่มาจากวิสัยทัศน์ของชมรมผู้สูงอายุ นำเอาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของผู้สูงอายุหรือตำนานท้องถิ่นมานำเสนอหรือจากสถานปัจจุบัน สภาพแวดล้อม วิถีชีวิต ปัญหา ความต้องการ ประเด็นที่เด่นชัดในสังคม บางครั้งมาจากหน่วยงานภาครัฐที่ให้ชมรมผู้สูงอายุช่วยประชาสัมพันธ์นโยบายให้ผู้สูงอายุรับทราบหรือมาจากความต้องการของผู้สูงอายุ ส่วนปัญหาในการกำหนดความรู้ คือ สมาชิกขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดองค์ความรู้ ประธานชมรมขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและ องค์ความรู้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการสนองความต้องการของกลุ่มธุรกิจนายทุนมากกว่าเน้นเนื้อหาสาระที่มีประโยชน์ และการพัฒนาแนวทางการกำหนดการเสริมสร้างพลังอำนาจควรให้

สมาชิกชมรมและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนแนะนำให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการกำหนดความรู้ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

**2.1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ชมรมผู้สูงอายุ**  
ส่วนใหญ่มีองค์ความรู้ที่สืบทอดมาจากตัวเอง สร้างและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการสังเกตจดจำ นำมาฝึกฝนทดลองติดตามสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ ประเด็นเด่นดังในสังคม นโยบายภาครัฐ ผู้กำหนดบุคลิกลักษณะและการแต่งกายซึ่งพัฒนามาจากแฟชั่นในยุคปัจจุบัน แหล่งความรู้มาจากคนและสื่อ วิธีการสร้างและแสวงหาความรู้ส่วนใหญ่สร้างและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม อบรม สัมมนากับผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มเครือข่าย และหน่วยงานภาครัฐเอกชน ส่วนปัญหาในการสร้างและแสวงหาความรู้ คือ ความรู้ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ สมาชิกไม่มีเวลา การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสร้างและแสวงหาความรู้และให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ

**2.1.3 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้** เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับศิลปะ มีวิธีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้โดยการพูดคุย บอกเล่าอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกันเอง การพบปะสนทนาในงานประเพณีต่างๆ ในวงสนทนากาแฟ การอบรม ประชุม สัมมนา เป็นวิทยากร การฝึกสอนให้กับเยาวชนที่สนใจทั้งในระบบโรงเรียนและและมีหน่วยงานภาครัฐจัดทำเอกสารเผยแพร่ผ่านสื่อทีวี วิทยุ หนังสือ ส่วนปัญหาในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ คือ ความรู้ของแต่ละคนไม่ได้นำมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนกันเท่าที่ควรไม่มีการถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการบันทึกข้อมูลความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ และควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการจัดเก็บความรู้

**2.1.4 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้** ชมรมผู้สูงอายุจะปรับประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและผลกระทบต่าง ๆ มีการลองผิดลองถูก และนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ทันสมัย ควรมีการบริหารจัดการโดยการประเมินผลของสมาชิก สำรวจความต้องการของสมาชิกและกำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของชมรม

**2.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน** ประกอบด้วย ด้านบุคคลมีภาวะผู้นำ การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย จิตใจ สังคม) โอกาสของการเรียนรู้ การจัดการ องค์ความรู้และประสบการณ์ อุดมคติ ทรัพยากร (งบประมาณและ

อุปกรณ์อื่นๆ) และการบูรณาการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

## ตอนที่ 2 คุณค่าผู้สูงอายุและการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ผลการวิจัยคุณค่าและการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย คุณค่าผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. คุณค่าผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้านหลักๆ ประกอบด้วยคุณค่าการพัฒนาบุคคล และคุณค่าด้านการพัฒนาสังคม สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 คุณค่าการพัฒนาบุคคล เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการปรับตนเองกับสังคม สามารถจำแนกออกเป็นประเด็น ดังนี้

1.1.1 คุณค่าต่อการพัฒนาสติปัญญาการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ตลอดจนสามารถปรับตัวทางอารมณ์สังคม เผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ พร้อมทั้งสามารถยอมรับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังท้อแท้ใจ ได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้เป็นคนมองโลกในแง่ร้าย อารมณ์ไม่ดี หงุดหงิดง่าย การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างยากลำบาก ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของประเทศไปสู่ระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นเป็นลำดับ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากกับผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจน้อย ความเหลื่อมล้ำดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดปัญหาอันเกิดจากความขัดแย้งในสังคมที่ไม่พึงปรารถนาหลายประการ จำเป็นจะต้องเน้นการพัฒนาจิตใจคนให้เป็นคนดี มีวินัย และคุณธรรม ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม และลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข โดยมีเป้าหมายพัฒนาการพัฒนาจิตใจ เพื่อกำจัดสิ่งที่ยังค้างคาหรือทำลายจิตใจนี้มีอยู่มากวันหนึ่งๆ ไม่มีประมาณเลย มีแต่เรื่องสัญญาอารมณ์เครื่องผูกมัดครั้งบีบคั้นจิตใจอยู่ตลอดเวลา ไม่ค่อยจะมีอารมณ์ที่ทำจิตใจให้มีความขี้มึนแ่มแ่มใสเบิกบานจิตใจ หรือให้ได้รับความสงบเยือกเย็นเป็นสุขได้บ้าง มีแต่อารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อจิตใจเป็นส่วนมาก เพราะฉะนั้นจึงต้องพัฒนาจิตใจเพื่อกำจัดสิ่งเหล่านี้ออก ให้จิตใจได้รับความสงบเยือกเย็น และสิ่งที่จะนำมาแก้ไขหรือชักฟอกสิ่งเหล่านี้ออกนอกจากธรรมแล้วไม่มี ที่นอกจากธรรมแล้วก็มีแต่เครื่องช่วยส่งเสริมให้จิตใจมีความรู้

ร้อนรุนแรงมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เราไม่ต้องการเลย ดังนั้นจึงให้อาธรรมไปพัฒนาจิตใจใน ชีวิตประจำวัน การมีสติในการใช้ข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำ ทำการรู้เห็นและ ควบคุมความคิดให้เป็นไปตามหลักธรรม จึงมีประโยชน์อย่างมากมาต่อนิสิต ทั้งด้านการศึกษา และการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ประโยชน์ด้านการศึกษาการฝึกพัฒนาจิตใจของตนเอง ในด้านสติ ด้วยการศึกษาร่องสติและฝึกเจริญสติเป็นประจำ จะทำให้นิสิตมีสติตั้งมั่น (มีความตั้งใจ แน่วแน่) ในการฟังคำบรรยาย ไม่เผลอสติ ไม่คิดฟุ้งซ่าน ไม่คิดและทำกิจอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา จึงทำให้มีการคิด พิจารณา ทำความเข้าใจ จดจำ และบันทึกเนื้อหาที่สำคัญของคำบรรยาย ไว้ได้เป็นอย่างดี เป็นเหตุให้ผลของการศึกษาดีขึ้น ตามกำลังความสามารถของข้อมูลด้านสติปัญญา ทางโลกและข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมที่มีอยู่ในความจำขณะนั้น ถ้าไม่มีสติในการฟัง หรือมี สติน้อย ความคิดฟุ้งซ่านก็มักจะมากขึ้น อาจมีการใช้เวลาไปคิดและทำเรื่องอื่นบ่อยขึ้น ทำให้ ความสามารถของสมองในการคิดและการจดจำลดลง และผลการเรียนก็จะต่ำลงด้วย ประโยชน์ ด้านการดำเนินชีวิตการพัฒนาจิตใจของตนเอง ด้วยการศึกษารวมและปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดการ เพิ่มพูนข้อมูลด้านสติปัญญาทางธรรมในความจำ และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการดำเนินชีวิตประจำวัน จะเป็นผลดีต่อจิตใจดังต่อไปนี้ ส่งเสริมสุขภาพจิตให้มีความเข้มแข็ง และอดทนต่อความยากลำบาก ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อในขณะดำเนินชีวิต รวมทั้งในยามเจ็บป่วย โดยไม่มีความทุกข์ทางจิตใจ เช่นเดียวกันกับการมีสุขภาพกายที่ดี ทำให้สามารถต่อสู้กับภารกิจทางกาย และความเจ็บป่วยต่างๆ ได้เป็นอย่างดี. ป้องกันความทุกข์ทางจิตใจได้ทุกขณะ เพราะเมื่อสมองมีข้อมูลด้านสติปัญญาทาง ธรรมในความจำ สมองก็จะทำหน้าที่ในการใช้ข้อมูลดังกล่าว เพื่อการป้องกันไม่ให้เกิดความทุกข์ ทางจิตใจคล้ายอัตโนมัติ ถ้ามีการศึกษาและฝึกฝนจนชำนาญ เช่นเดียวกันกับการที่สมองมีข้อมูล ด้านสติปัญญาทางโลกในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งสมองก็จะทำหน้าที่ได้เองคล้ายอัตโนมัติ ถ้า ได้ศึกษาและฝึกซ้อมมาก่อนรักษาความทุกข์ทางจิตใจได้ทุกขณะ เพราะเมื่อสมองมีข้อมูลด้าน สติปัญญาทางธรรมในความจำ สมองก็จะสามารถทำหน้าที่ในการใช้ข้อมูลดังกล่าว เพื่อการรักษา ความทุกข์ทางจิตใจที่กำลังมีอยู่ได้ทุกขณะที่ต้องการ เช่นเดียวกันกับการที่สมองมีข้อมูลด้าน สติปัญญาทางโลกและใช้ข้อมูลดังกล่าวในการรักษาความทุกข์ทางกายที่เกิดขึ้นเมื่อต้องการรักษา ซึ่งเป็นการพึ่งพาข้อมูลสติปัญญาของตนเองคุณค่าในตนเองจะต้องหาวิธีการที่จะทำ ให้บุคคลนั้น ได้รับประสบการณ์ในด้านใดด้านหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งด้าน จากแหล่งสำคัญต่อไปนี้จะได้รับ ผลสำเร็จด้านวิชาการและการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังจะเป็นของตนเอง ความรู้สึกได้รับการยอมรับการเห็นคุณค่าและความเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญและมึ ความหมายต่อตนเองการได้รับโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลที่มี

ความสำคัญต่อบุคคลนั้น ประสบการณ์ที่จะทำ ให้บุคคลมีอำนาจเพิ่มขึ้น หรือการมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์และบุคคลที่มีความสำคัญต่อเรา เช่น เสียงของทารกที่ร้องเมื่อต้องการอาหาร หรือความอบอุ่น เป็นอำนาจส่วนบุคคลที่สามารถเรียกร้องความเอาใจใส่จากแม่ได้ ในวัยผู้ใหญ่สิ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นการ ได้รับตำแหน่งในกลุ่มองค์กรหรือการมีตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น ประสบการณ์ในแต่ละวัยที่บุคคลได้รับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเองได้ โดยการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง สามารถสร้างผลสำเร็จ ได้สติปัญญา เป็นความสามารถของมนุษย์ในการใช้สมอง ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนามาตั้งแต่แรกคลอด และมีการสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นตามอายุ

ความหมายของคำว่า พัฒนาการทางด้านสติปัญญาสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการปรับตัวของบุคคลเมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ พัฒนาการทางด้านสติปัญญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของเด็กที่เกิดกระบวนการปรับตัว แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การซึมซาบหรือการดูดซึม (Assimilation) ประสบการณ์ต่างๆจากสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับโครงสร้างทางด้านสติปัญญา

2. การปรับโครงสร้างทางสติปัญญา (Accommodation) เมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ต้องปรับโครงสร้างทางสติปัญญาให้เข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

1.1.2 คุณค่าต่อการพัฒนาอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญกับบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยบุคคลในการปรับตัวในการดำเนินชีวิตได้ เพราะบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคงอยู่เสมอ เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ ด้วยความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา มากกว่าบุคคลที่อารมณ์เสีย หงุดหงิด หรือไม่มีความมั่นคงอารมณ์ เช่น โกรธจัดจนระงับอารมณ์ไม่ได้ ดีใจมากเกินไปจนขาดสติยั้งคิด หรือมักทำอะไรผิดพลาด บุคคลเหล่านี้จะปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว การตระหนักรู้ตนเอง เป็นความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เป็นคนซื่อตรง พุดแล้วรักษาคำพูด มีจรรยาบรรณ เข้าใจตนเอง การจัดการกับอารมณ์ตนเอง หรือบางทีอาจเรียกว่าการกาหนดตนเองเป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การจูงใจตนเอง เป็นความสามารถที่จะจูงใจตนเองที่เรียกว่า แรงจูงใจในฝัสมฤทธิ มองโลกในแง่ดี สามารถนาอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง

มาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่างๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคม เป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น เป็นทักษะทางสังคมที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น อันจะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำ ความสามารถลักษณะนี้จะประกอบไปด้วยการสื่อความที่การตระหนักรู้ตนเอง เป็นความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเอง ได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่น รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เป็นคนซื่อตรง พุฒแล้วรักษาภาพดี มีจรรยาบรรณ เอาใจตนเอง การจัดการกับอารมณ์ตนเอง หรือบางที่อาจเรียกว่าการกำหนดตนเองเป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถในการปรับตัว และมีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การจงใจตนเอง เป็นความสามารถที่จะจงใจตนเองที่เรียกว่า แรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ มองโลกในแง่ดี สามารถนาอารมณ์และความรู้สึกของตนเองมาสร้างพลังในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และเป็นพลังในการให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ การรู้จักสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทักษะทางสังคม เป็นความสามารถที่จะรู้เท่าทันอารมณ์ของผู้อื่น เป็นทักษะทางสังคมที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น อันจะส่งผลให้เกิดความเป็นผู้นำ ความสามารถลักษณะนี้จะประกอบไปด้วยการสื่อความที่ดี คุณค่าต่อการพัฒนาอารมณ์

#### “6 วิธีเพิ่มความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ)”

1. การมีสติ การมีสติหรือการรู้ตัวเป็นแก่นของความฉลาดด้านอารมณ์ การที่สามารถรู้ตัวว่าคุณมีความรู้สึกอย่างไรบ้างทุกช่วงเวลาและรู้ว่าคุณคือใคร ช่วยให้คุณสามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของชีวิตได้อย่างยอดเยี่ยม คุณสามารถพัฒนาการมีสติได้ด้วยการฝึกการนั่งสมาธิหรือในขณะที่ทำกิจกรรมในแต่ละวันให้โฟกัสอยู่กับปัจจุบันเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจกับแต่ละอารมณ์ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการค้นหาคำตอบว่าทำไมคุณจึงเกิดอารมณ์เหล่านั้นแล้วจดบันทึกเพื่อการพัฒนาตัวเอง

2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การเข้าใจความรู้สึกและสามารถเข้าไปอยู่ในใจผู้อื่น ได้เป็นความสามารถที่มีพลังอย่างมากได้รับการนับถือจากผู้อื่นช่วยให้คุณได้รับความช่วยเหลือเมื่อคุณต้องการช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นจากเรื่องงานรวมถึงเรื่องส่วนตัวทำให้คุณ

มีความสุขและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น คุณสามารถพัฒนาการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับการฝึกการมีสติเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจกับแต่ละอารมณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมกับการค้นหาคำตอบว่าทำไมพวกเขาจึงเกิดอารมณ์เหล่านั้น

3. การควบคุมตัวเอง คุณต้องลองสังเกตดูตัวเองว่าทุกวันนี้“คุณควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้หรือคุณถูกอารมณ์ควบคุม”เมื่อคุณมีสติและรู้ทันอารมณ์ของตัวเองแล้วจะช่วยให้คุณสามารถพัฒนาความคิดและให้ความหมายต่อสิ่งต่างๆ ในแบบที่ต้องการ เพื่อตัดสินใจอย่างรอบคอบถึงข้อดี ข้อเสีย จุดแข็ง จุดอ่อนและผลที่จะตามมาก่อนที่จะพูดหรือลงมือทำในสิ่งที่คุณต้องการ คนที่มีความฉลาดด้านอารมณ์สูงกล้าที่จะแสดงออกถึงความคิดเห็น อารมณ์ ความคิด ความเชื่อและจุดยืนของตัวเองให้กับคนที่ใช่ในเวลาที่เหมาะสม

4. การสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อคุณรู้จักและเข้าใจอารมณ์แล้วคุณสามารถใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ตัวคุณและผู้อื่นดึงความสามารถที่เก็บไว้มากำหนดในสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จผล คนที่มีความฉลาดด้านอารมณ์สูงสามารถใช้อารมณ์ต่างๆ สร้างแรงบันดาลใจในแต่ละช่วงเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเช่น เมื่อพบปัญหาใหญ่เขาสามารถใช้แรงบันดาลใจมองเป็นความท้าทายและเป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเอง

5. การเข้ากับผู้อื่น คนที่มีความฉลาดด้านอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นแล้วเขาสามารถช่วยให้ผู้อื่นได้ในสิ่งที่ต้องการ ด้วยความเชื่อใจว่า “เมื่อผู้อื่นได้ในสิ่งที่เขาต้องการแล้ว พวกเขาก็จะช่วยให้คุณได้ในสิ่งที่คุณต้องการ” หรือ “ยังให้คุณยิ่งได้” จึงช่วยให้เขาสามารถเข้ากับผู้อื่นและได้รับการช่วยเหลือโดยง่าย

6. ความสุข คนที่ฉลาดด้านอารมณ์รู้วิธีการสร้างและใช้อารมณ์ต่างๆ เช่น สุข เศร้า ตื่นเต้น กังวลหรือระแวงตัว แต่เป็นเรื่องน่าเสียดายที่คนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจวิธีสร้างความสุขได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและยาวนาน เพราะหลายคนมักคิดว่าความสุขมักเกิดจากเงิน สิ่งของหรือผู้อื่น ในความเป็นจริงแล้วความสุขเป็นศิลป์ (Art) ซึ่งคนที่มีความฉลาดด้านอารมณ์สูงสามารถเชื่อและลงมือทำบางอย่างแล้วสามารถมีความสุขทันทีโดยที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้คุณมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆเพื่อที่จะประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้นและมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

1.1.3 คุณค่าต่อการพัฒนาจิตใจความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขอมรับตน มีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความหมาย ความสำคัญ มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกของสภาพอารมณ์และจิตใจของบุคคลในวัยชรา นั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และลักษณะพัฒนาการด้านต่างๆ ที่ผ่านมาในชีวิตและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

โดยทั่วไปแล้ว สภาพความเสื่อมทางอารมณ์และจิตใจมักจะเกิดควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงหรือความเสื่อมทางร่างกาย ประกอบกับการสูญเสียอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงานและบทบาทในสังคม อันมีผลกระทบต่อความมั่นใจในตนเองและสภาพทางเศรษฐกิจที่อาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและในบางรายอาจพบกับความสูญเสียคู่ครองหรือผู้ใกล้ชิดหรือการแยกย้ายของบุตรที่จะต้องไปประกอบอาชีพที่อื่น หรือการไปมีคู่ครองของบุตรธิดาของตน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อสภาพทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลในวัยชราทั้งสิ้นของผู้อื่นและสังคม สามารถทำอะไรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนได้เป็นอย่างดีบุคคลในวัยชราที่มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ตลอดวัยที่ผ่านมาและมีการเตรียมตัวเตรียมใจ กล่าวคือ มีการดูแลรักษาสุขภาพตนเองยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณไว้ล่วงหน้า เช่น วางแผนการใช้จ่าย การหางานอดิเรกทำตามความถนัดและความสามารถของตน การพักผ่อนหย่อนใจ การท่องเที่ยวและแนวทางการแสวงหาความสุขในปัจจุบันปลายของชีวิตโดยการปฏิบัติธรรมทางศาสนา เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้สูงอายุหรือบุคคลในวัยชราได้รับความสุขสงบ มีอารมณ์ที่สงบ และเอื้ออำนวยสำหรับบุคคลในวัยชราที่ขาดประสบการณ์ที่ดีในชีวิต หรือต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมากมายตลอดชีวิตที่ผ่านมา ประกอบกับความเสื่อมทางกาย หรือความรู้สึกที่ต้องสูญเสียอำนาจ อาจทำให้บุคคลนั้นเกิดความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตน ขาดการเตรียมตัว เตรียมใจดังกล่าว อาจทำให้บุคคลในวัยชราที่มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ซึมเศร้า หงุดหงิดหวาดระแวง เอาแต่ใจตนเอง เฉื่อยชา ใจน้อย โกรธง่าย และบางรายอาจมีการเปลี่ยนพฤติกรรมทางเพศอีกด้วย เป็นต้น

1.1.4 คุณค่าต่อการพัฒนาทางร่างกายความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร การขับถ่าย การพักผ่อนนอนหลับ การมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย การมีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสมตามฤดูกาล และต้องการการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ผู้สูงอายุด้านสภาพร่างกายที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างปานกลาง ซึ่งจากข้อคำถามพอสรุปได้ว่าผู้สูงอายุจะมี สภาพร่างกาย เป็นไปในระดับปานกลางกล่าวคือผู้สูงอายุพึงพอใจในสุขภาพของตนเอง มีการปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดในการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น ตรวจสอบสุขภาพ ออกกำลังกาย ให้ความสนใจในเรื่องข่าวสารสุขภาพ รวมถึง การเข้ามาของภาครัฐ หรือเอกชนในการสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามมีประเด็นที่ทางชุมชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเน้นให้ผู้สูงอายุดูแลสุขภาพร่างกายให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การลดจำนวนการสูบบุหรี่ของผู้สูงอายุ การหาช่องทาง การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องสุขภาพแก่ชุมชนอย่างทั่วถึงต่อไปด้วยตนเองพอสมควร กล่าวคือยังมีผู้สูงอายุที่ใส่ใจ หรือขาดความเป็นอิสระในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่อยากจะทำ หรือที่ไม่ต้องการ รวมถึงไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ กับคนรอบข้าง เช่น คนในครอบครัว



ญาติมิตร เพื่อนสนิท อย่างไรก็ตามยังมีผู้สูงอายุที่จะทำตามสิ่งที่ท่านตั้งใจแม้ว่าจะมีคนอื่นไม่เห็นด้วย เลือกทำในสิ่งที่ท่านปรารถนาหรือต้องการตลอดจนการตัดสินใจที่จะทำหรือไม่ทำ สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองรวมอยู่ด้วยเช่นกันความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุ และ ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน โดยผลการดำเนินการพบว่า ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกายที่ดีของผู้สูงอายุควรเน้นการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น การเดิน/วิ่งเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ การจัดสถานที่ของโรงเรียนตลอดจนอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย การประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการดูแลสุขภาพตนเอง ซึ่งจะเน้นถึงการป้องกันทั้งในเชิงรุกและรับกับโรคร้ายที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ รวมถึงอันตรายจากการสูบบุหรี่ และการดื่มของมึนเมา นอกจากนี้ยังต้องเน้นถึงการเลือกบริโภคอย่างชาญฉลาดเพื่อสุขภาพที่ดี ตลอดจนการติดต่อกับหน่วยงานแพทย์เคลื่อนที่ หรือหน่วยงานสาธารณสุขให้เข้ามาดูแลเรื่องการเจ็บไข้ได้ป่วยของผู้สูงอายุเนื่องจากในวัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงทาง สรีรวิทยา จึงทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ชัดเจนหลายประการ เช่น ผิวหนังเหี่ยวย่น ศีรษะล้านและผมจะเปลี่ยนสีหรือที่เรียกว่าผมหงอกพันผุ หรือหักจนหมดทั้งปาก สายตาขุ่นมัว หรืออาจเป็นโรคตา เช่น ต้อหิน ต้อกระจก หรือหูตึงหูหนวก เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงด้านการเคลื่อนไหวของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายเช่น เดินช้าลง ไม่กระฉับกระฉ่ง คล่องแคล่ว เช่น เดิน เหนื่อยง่าย เป็นต้น และในบางรายอาจมีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ โรคหลอดเลือด โรคเบาหวาน เป็นต้น ในสังคมปัจจุบันที่โลกได้หมุนเวียนเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ขนาดของโลกถูกย่อขนาดให้เล็กลงเหลือเพียงขนาดเท่าฝ่ามือเท่านั้น ทุกสิ่งอย่างไม่มีความว่าเป็นไปไม่ได้สิ่งต่างๆเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ความรู้ด้านวิชาการ วิเคราะห์ วิจัย ให้เกิดสิ่งใหม่ๆขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดหรือไม่ก็ตอบสนองต่อความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ชีวิตมีความสุข แต่นั่นก็เป็นเพียงความสุขของชีวิตที่เพิ่มขึ้นเฉพาะด้านกายภาพเท่านั้น ซึ่งเป็นการยึดติดกับวัตถุ แต่ความสุขด้านจิตใจดูเหมือนจะไม่ได้เพิ่มขึ้นตาม ชำร่วยอาจลดลงอีกด้วย เนื่องจากต้องปรับชีวิตให้เข้ากับสิ่งต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งการสนองต่อความอยากมี อยากได้ อยากเป็นซึ่งทำให้เกิดการขาดสุขภาวะทางจิตปัญญา เกิดปัญหาต่างๆ เช่น เครียด เจ็บป่วยทั้งทางกายและจิตใจ ฯลฯ

สุขภาวะทางจิตปัญญา หมายถึง สภาวะสงบสุข เป็นความสุขที่แท้จริงที่หลุดพ้นจากการยึดติดกับวัตถุเป็นภาวะที่เปี่ยมล้นด้วยความปิติ อิ่มเอิบ มีความอ่อนโยน เบิกบานจิตใจสงบนิ่ง ไม่วุ่นวาย สับสน มีพลังในการมีชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความหมาย มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน พึงพอใจใน

ชีวิต มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและมีความสามารถในการเผชิญและ  
แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม

การที่ทำให้ชีวิตมีความสุขอย่างแท้จริง จะต้องมีการพัฒนาจิตปัญญา ซึ่งจิตปัญญาเป็น  
สิ่งที่ฝึกฝน และพัฒนาได้ ด้วยการคิดทบทวน ไตร่ตรองเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประสบการณ์  
ชีวิตที่เกิดขึ้นโดยตรงกับตนเอง หรือการเห็นหรือสัมผัสจากประสบการณ์ของคนอื่นการจะพัฒนา  
จิตปัญญาได้จริงต้องมีกาฝึกฝน ปฏิบัติจริง หรือทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง และต้องมีการ  
ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ทำให้เกิดการพัฒนจิตปัญญา มีดังนี้

1. ทบทวนตนเอง มีเวลาอยู่กับตัวเองอย่างแท้จริง ทำให้เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นมาก  
ขึ้น เห็นคุณค่าความหมายของชีวิต มีความสุขกับคุณค่าของชีวิตที่เป็นอยู่

2. การได้สัมผัสและสัมผัสความทุกข์ ความทุกข์ทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและเรียนรู้รับ  
ความทุกข์ของผู้อื่นเป็นแรงขับที่ทรงพลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนวิธีคิด หรือเกิดการ  
เรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาจิตปัญญาได้อย่างรวดเร็ว

3. ควบคุม จัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง จากการทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะ  
อารมณ์รุนแรงของผู้อื่น ความกดดันจากการทำงาน ความเสี่ยงในการใช้ชีวิต แม้ในภาวะวิกฤติ ทำ  
ให้เกิดความเข้มแข็ง

4. ศึกษาธรรม ปฏิบัติธรรม การยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนาต่าง ๆ ทั้งศาสนาพุทธ  
คริสต์ อิสลาม เป็นสิ่งที่จะช่วยให้มีการพัฒนาจิตปัญญาได้อย่างมั่นคง

5. ปลอ่ยวาง การปลอ่ยวางนั้นเป็นเรื่องของการทำจิต เพื่อไม่ให้ทุกข์ใจเข้าใจความจริง  
ของชีวิตว่า ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ ไม่ใช่ตัวตน บังคับบัญชาไม่ได้

6. มีสติกับเทคโนโลยี อย่าให้เทคโนโลยีুদ্ধกระชากสติของเราไป นอกจากจะใช้  
อย่างไรแล้ว ใช้เท่าไร ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ไม่ว่าจะคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โทรทัศน์เครื่องเล่นเพลง  
ควรมีสติในการใช้เพื่อให้อพอดิ ไม่ลุ่มหลงกับมันจนกลายเป็นเสพติด สิ้นเปลืองเงินทอง หรือเสีย  
งานการ บั่นทอนร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น การกำหนดระยะเวลาในการใช้อย่าง  
พอเหมาะพอสมเป็นวิธีฝึกตนให้มีวินัย ฝึกใจให้รู้จักอดกลั้นและปลอ่ยวางได้เป็นอย่างดี

ประการสุดท้ายที่สำคัญ คือ การเจริญสติ หรือการฝึกวิปัสสนา คือ การฝึกให้เกิดสติ  
อย่างต่อเนื่อง หรือการฝึกระลึกถึงการเคลื่อนไหวของกายและจิตในปัจจุบัน แต่ละขณะๆด้วยความ  
ต่อเนื่อง การเจริญสติอย่างต่อเนื่องและยาวนานมากพอ จะทำให้เกิดผลดีหลายอย่าง ต่อสุขภาพกาย  
และจิต สามารถช่วยป้องกันและรักษาโรคที่เกี่ยวข้องกับทางจิตและทางกายได้หลายอย่าง  
เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของจิต ทำให้ผู้เจริญสติมีจิตที่มีความสงบสุข เยือกเย็น อิ่ม  
เอิบ และแจ่มใส ส่งผลดีต่อร่างกาย ทำให้การทำงานของสมองเป็นระเบียบ ระบบประสาทพ่อน

คลายและลดความตึงเครียด มีการปรับตัวของระบบต่างๆ ภายในร่างกาย มีการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมน และมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของเซลล์ต่างๆ ในร่างกาย โดยเฉพาะเซลล์ในระบบภูมิคุ้มกัน ทำให้มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้น การเจ็บป่วยทางกายเกิดน้อย และเมื่อเจ็บป่วย ร่างกายจะฟื้นฟูตัวเองได้เร็ว ฯลฯ

1.1.5 คุณค่าต่อการปรับตนเองกับสังคม การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุและบุคคลใกล้ชิด เช่น ครอบครัว เพื่อนบ้าน สมาชิกในชมรม หรือบุคคลอื่นๆ โดยผ่านการทำกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทั้งในชุมชนและในชมรมผู้สูงอายุเองด้วย เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่ผู้สูงอายุยังได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งด้านสุขภาพ และจิตใจควบคู่กันไปด้วยการรวมกลุ่มทางสังคมของผู้สูงอายุอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากชุมชน รวมถึงคนในชมรมให้ความเคารพนับถือ โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมของสรุปว่าควรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้กับผู้สูงอายุเพื่อตอบสนองกับความต้องการทางด้านสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และสะท้อนว่าการให้ผู้สูงอายุเป็นวิทยากรให้ความรู้ ประสบการณ์ตามความถนัดจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนในชุมชนยอมรับนับถือ เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับชุมชน ที่สำคัญเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้สูงอายุยังต้องการมีกิจกรรมทางสังคม เช่น การพบปะเพื่อน การร่วมกิจกรรมทางศาสนา ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว มิตรสหายและเพื่อนบ้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุได้รับการดูแล เอาใจใส่จากคนในครอบครัว มีการพบปะหรือร่วมกิจกรรมกับมิตรสหายและเพื่อนบ้าน ผู้สูงอายุยังมีความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม กล่าวคือต้องการความรัก การเอาใจใส่พูดคุยอย่างสม่ำเสมอจากครอบครัว ซึ่งเป็นการดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐานเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุขและมีกำลังใจในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อไป ดังนั้นแนวทางทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างความเข้าใจให้ลูกหลาน และสมาชิกในครอบครัวเข้าใจธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุในความดูแล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสูงวัย จะทำให้สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม นามาส่งความสุขของผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้มีบทบาทและเข้าร่วมกิจกรรมในครอบครัว กิจกรรมพบปะเพื่อน มิตรสหาย กิจกรรมการท่องเที่ยวกับกลุ่มเพื่อน ๆ รวมถึงกิจกรรมของชุมชนชมรมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดีต่อไป ดังนั้นแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการรวมกลุ่มทางสังคมของผู้สูงอายุ ควรที่จะเน้นการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมผู้สูงอายุเพื่อสร้างเครือข่ายทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนโดยสื่อสารผ่านผู้นำชุมชน หรือ โรงเรียนใน

ชุมชนเพื่อสร้างความผูกพันกับถิ่นฐานหรือชุมชนที่อาศัยอยู่ การสนับสนุนส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เข้ารับตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาหรือ ชุมชน สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมวัยของคนในวัยชราที่นับว่ามีความสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งทั้งนี้เพราะคนร่วมวัยย่อมสามารถเข้าใจปัญหาของกันและกันได้ดีกว่า โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมหรือแม้แต่สังคมไทยในปัจจุบันนี้ ก็เปลี่ยนแปลงจากครอบครัวรวมมาเป็นครอบครัวเดี่ยว จึงทำให้คนชราถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังมากขึ้นฐานะทางสังคมของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของการของการเข้าสังคมและการร่วมกิจกรรมทางสังคมของบุคคลในวัยชรา เช่น บุคคลที่อยู่ในสังคมชั้นสูงจะมีโอกาสเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้นำได้มากกว่าบุคคลที่มีฐานะทางสังคมที่ด้อยกว่าในปัจจุบันนี้ได้มีหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชนที่ได้เล็งเห็นความสำคัญและปัญหาของบุคคลในวัยชราที่มากขึ้น โดยการจัดบริการต่างๆ ให้แก่บุคคลในวัยนี้ เช่น การจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ สถานสงเคราะห์คนชรา และการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุราชการให้มีโอกาสเตรียมตัว เตรียมใจ รับกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่จะพบในการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลในวัยนี้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพหลังจากต้องเกษียณจากงานแล้วบุคคลในวัยชรา

1. การปฏิบัติตนในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุผู้สูงอายุต้องรับประทานอาหารและออกกำลังกายให้เหมาะสมกับสุขภาพของร่างกายและภาวะของโรคประจำตัว การพบแพทย์ตามกำหนดนัด การปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์ มีการพักผ่อนเพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรง สดชื่น รักษาสุขภาพจิต ปล่อยวางเรื่องที่ตนเองไม่สามารถควบคุมได้ มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของบุตรหลาน ทำใจกับการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ทำงานอดิเรกที่ตนรัก เช่น การดูแลต้นไม้ การเล่นดนตรี การวาดภาพระบายสี การทำขนม เป็นต้น (ประดิษฐ์ ดันสุรัตน์, 2539) มีการเตรียมพร้อมในเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และการเตรียมรับมือกับความตายที่จะเกิดขึ้น

2. การปฏิบัติของสมาชิกในครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุสมาชิกในครอบครัวควรให้การดูแลเอาใจใส่ทั้งในขณะที่มีภาวะสุขภาพปกติและในยามเจ็บป่วย มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ จากการศึกษาของวิภาวรรณ ชะอุ่ม (2536) เรื่องภาระในการดูแลของญาติผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพา พบว่าถึงแม้ผู้ดูแลจะประเมินว่ามีภาระในการที่จะต้องดูแลผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดในการประกอบกิจวัตรประจำวัน แต่ด้วยสังคมและประเพณีไทยให้ความสำคัญต่อการที่บุตรหลานจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลบิดา มารดา ในวัยสูงอายุ จึงทำให้ผู้ดูแลมีความเต็มใจที่จะให้การดูแลและให้การดูแลอย่างดีเนื่องจากมีความเชื่อว่าจะได้บุญกุศลอย่างมากเมื่อยามตนเป็นผู้สูงอายุตนเองก็จะได้รับการดูแลอย่างดีจากบุตรหลานเช่นกัน

3. บทบาทของสังคมและชุมชนต่อผู้สูงอายุสังคมและชุมชนควรมีบทบาทในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ เช่น โรงพยาบาลควรมีช่องทางด่วนสำหรับผู้สูงอายุเพื่อลดความลำบาก

ในการมาโรงพยาบาลของผู้สูงอายุและบุตรหลานที่นำผู้สูงอายุมารับการรักษา ชมรมผู้สูงอายุควรดำเนินการได้ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจเมื่อผู้สูงอายุถูกจำหน่ายจากโรงพยาบาลภายหลังการรักษา เป็นต้น

วัยชราหรือผู้สูงอายุเป็นวัยสุดท้ายของช่วงชีวิต ระยะเวลาอันยาวนานของชีวิตที่ผ่านมาจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพที่ดีอย่างสม่ำเสมอจะทำให้บุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุและอยู่ในวัยนี้ได้อย่างมีความสุข เกิดปัญหาสุขภาพกายล่าช้าออกไปและการดูแลรักษาสุขภาพจิตที่ดีมีการเตรียมพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจะทำให้บุคคลมีจิตใจเข้มแข็ง มีสติอยู่เสมอ ประกอบกับสมาชิกในครอบครัวของผู้สูงอายุควรมีความเข้าใจ มีความรัก ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในบั้นปลายของชีวิตและสามารถเตรียมตัวจากโลกนี้ไปอย่างสงบ

**1.2 คุณค่าด้านการพัฒนาสังคม** ผู้สูงอายุมีคุณค่าต่อบทบาทการพัฒนาสังคมทั้งทางด้านครอบครัว ด้านการศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านศิลปหัตถกรรม-ภูมิปัญญา-วัฒนธรรม และสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น และสังคมสามารถจำแนกออกเป็นประเด็น ดังนี้

1.2.1 คุณค่าด้านครอบครัวการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ตลอดจนสามารถปรับตัวทางอารมณ์สังคม เผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ พร้อมทั้งสามารถยอมรับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังท้อแท้ใจ ได้คิดว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้เป็นคนมองโลกในแง่ร้าย อารมณ์ไม่ดี หงุดหงิดง่าย การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างยากลำบาก การประสบผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับการเห็นคุณค่าจากบุคคลในสังคมที่มีต่อตนเองจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง จะมองตนเองในแง่ดี และจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในแง่ดีด้วย

1.2.2 คุณค่าด้านการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงควรให้การสนับสนุนในแนวทางการสร้างความรู้สึกรู้จักเห็นคุณค่าในตนเองโดยการจัดกิจกรรมการศึกษากิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และนำมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้ผู้สูงอายุมองเห็นความสามารถของตนเอง และสามารถแสดงออกทำให้ผู้อื่นยอมรับได้การกระตุ้นให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเองนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและเผชิญกับอุปสรรคต่างที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้.

1.2.3 คุณค่าด้านคุณธรรมและจริยธรรม คำว่า “คุณธรรมจริยธรรม” นี้ เป็นคำที่คนส่วนใหญ่จะกล่าวควบคู่กันเสมอ จนทำให้เข้าใจผิดได้ว่า คำทั้งสองคำมีความหมายอย่างเดียวกันหรือมีความหมายเหมือนกัน แต่ที่จริงแล้วคำว่า “คุณธรรม” กับคำว่า “จริยธรรม” เป็นคำแยกออกได้ 2 คำ และมีความหมายแตกต่างกันคำว่า “คุณ” แปลว่า ความดี เป็นคำที่มีความหมายเป็นทางนามธรรม ส่วนคำว่า “จริย” แปลว่า ความประพฤติกริยาที่ควรประพฤติเป็นคำที่มีความหมายทางรูปธรรม ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำสองคำนี้ให้ถ่องแท้ก่อน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538: 189) ให้ความหมายว่า “คุณธรรม หมายถึงสภาพคุณงามความดี”

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ยุตโต) (2540: 14) ได้กล่าวว่าคุณธรรมเป็นภาพของจิตใจกล่าวคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีตและประเสริฐ เช่น

**เมตตา** คือ ความรักปรารถนาดี เป็นมิตร อยากให้ผู้อื่นมีความสุข

**กรุณา** คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นมีความสุข

**มุทิตา** คือ ความพลอยยินดีพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ตั้งงาม

**อุเบกขา** คือ การวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษารธรรมเมื่อผู้อื่นควรจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาตามเหตุและผล

**จาคะ** คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว

วสิน อินทสระ (2541: 106-113) กล่าวตามหลักจริยศาสตร์ว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน คุณธรรมสัมพันธ์กับหน้าที่อย่างมาก เพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัย จะกลายเป็นอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมในดวงจิตเป็นบารมี มีลักษณะอย่างเดียวกันนี้ ถ้าเป็นฝ่ายชั่ว เรียกว่า “อาสวะ” คือ กิเลสที่หมักหมมในดวงจิต ย้อมจิตให้เศร้าหมองเกราะกรังด้วยความชั่วนานาประการ กลายเป็นสันดานชั่ว ทำให้แก้ไขยากสอนยาก

กล่าวโดยสรุป คุณธรรมคือความกล้าเลิกแห่งอุปนิสัยซึ่งเป็นผลของการกระทำหน้าที่จนกลายเป็นนิสัยนั่นเอง

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) (2538: 15-16) กล่าวว่า คุณธรรมคือคุณสมบัตินี้ดีของจิตใจ ถ้าปลูกฝังเรื่องคุณธรรมได้จะเป็นพื้นฐานจรรยาบรรณ... จรรยาบรรณนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนาต้องตีความออกไปว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีพื้นฐานจากคุณธรรมข้อใด เช่น เบญจศีลเป็นจริยธรรม เบญจธรรมเป็นคุณธรรมคือ ความเมตตา กรุณา ถ้ามีความเมตตา กรุณา จะมีฐานของศีลข้อที่ 1 เป็นต้น ส่วนจริยธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525

(2538: 216 ) ให้ความหมายว่า “จริยธรรมหมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรมกุศลศีลธรรม”

พระเมธีชรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) (2535: 81-82) กล่าวว่าจริยธรรม คือ หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติจนให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

นอกจากนี้พระเมธีชรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) (2538: 2) ยังให้แนวคิดว่ายจริยธรรมคือหลักแห่งความประพฤติดีงามสำหรับทุกคนในสังคม ถ้าเป็นข้อปฏิบัติทั่วไป เรียกว่าจริยธรรม ถ้าเป็นข้อควรประพฤติที่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง เราเรียกว่า ศีลธรรม แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียว แท้ที่จริงนั้นยังหยั่งรากอยู่บนขนบธรรมเนียมประเพณี แม้นักปราชญ์คนสำคัญ เช่น อริสโตเติล คานท์ มหาตมะคานธี ก็มีส่วนสร้างจริยธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของคนจำนวนหนึ่ง จากทัศนะของพระเมธีชรรมาภรณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าจริยธรรมไม่แยกเด็ดขาดจากศีลธรรม แต่มีความหมายกว้างกว่าศีลธรรม ศีลธรรมเป็นหลักคำสอนที่ว่าด้วยความประพฤติชอบ ส่วนจริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติดีประพฤติชอบอันวางรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญาและขนบธรรมเนียมประเพณี ท่านผู้นี้มองจริยธรรมในฐานะที่เป็นระบบ อันมีศีลธรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ แต่ก็มีแนวคิดปรัชญา ค่านิยม ตลอดจนธรรมเนียมประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จากที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า คำว่า คุณธรรม จริยธรรม สองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกันในด้านคุณงามความดี กล่าวคือ จริยธรรมคือความประพฤติที่ถูกต้องดีงามทั้งกายและวาจา สมควรที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ตนเองและคนในสังคมนั้นมีความสุขสงบเยือกเย็น จริยธรรมเป็นเรื่องของการฝึกนิสัยที่ดี โดยกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านนี้อยู่ตลอดเวลา คือ มี “คุณธรรม “ อยู่ในจิตใจหรืออาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของการประพฤติปฏิบัติเป็นพฤติกรรมภายนอก ส่วนคุณธรรมเป็นสภาพคุณงามความดีภายในจิตใจ ซึ่งทั้งสองส่วนต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทั้งทางกายและวาจา นั้น ย่อมเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์และเป็นไปตามความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจและสติปัญญา การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลจึงต้องพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ควบคู่กัน ไป คือ การพัฒนาด้านสติปัญญา ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม

#### ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพหากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพอื่นๆที่ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ

อาจมีผลร้ายต่อตนเองสังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วยดังจะพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวที่เราไม่สามารถสร้างครุฑบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดีดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริย์-ยชิราช ณ ท้องสนามหลวง เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ. ศ. 2525 ไว้ ดังนี้ “การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้จำเป็นต้องอาศัยความสุจริตความบริสุทธิ์ใจและความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วยเพราะเหตุว่าความรู้ที่นั้นเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ขดขานเคลื่อนที่ไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้ขดขานดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิคือปลอดภัยบรรลุจุดประสงค์”จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคมที่จะนำความสุขสงบและความและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาด และสว่างในจิตใจ จะทำการงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่ามีประโยชน์ และสร้างสรรค์คุณงามความดี อันเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองต่อไป

วสิน อินทสระ (2541: 6-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรมดังกล่าวโดยย่อ ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง รัฐควรส่งเสริมประชาชนให้มีจริยธรรมเป็นอันดับแรก เพื่อให้เป็นแกนกลางของการพัฒนาในด้านอื่นๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง ฯลฯ การพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดคุณธรรม ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้มากกว่าผู้มีความรู้ โดยท่านกล่าวว่า “ผู้มีความรู้แต่ไม่รู้วิธีที่จะประพฤติตน ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้มากกว่าผู้มีความรู้น้อย ถ้าเปรียบความรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อมเป็นเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุมย่อมเป็นฝุ่นละอองให้ความรำคาญมากกว่าให้ประโยชน์ คนที่มีความรู้แต่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนทีก่อความรำคาญหรือเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เนืองๆ”

2. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมๆ ไปด้วยกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมากทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุข การที่เศรษฐกิจต้อง



เสื่อมโทรม ประชาชนทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยทรัพย์สินเป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปขาดความเมตตาปราณีแล้งน้ำใจในการดำเนินชีวิตซึ่งกันและกัน

3. จริยธรรม มิได้หมายถึง การถือศีล กินเพล เข้าวัดฟังธรรม จำศีลภาวนา โดยไม่ช่วยเหลือทำประโยชน์ให้แก่สังคม แต่จริยธรรมหมายถึงความประพฤติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสมการทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้น ทำสิ่งควรทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุรู้ผลถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล ดังนั้นจะเห็นว่าจริยธรรมจึงจำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคนในทุกวิชาชีพทุกสังคมสังคมจะอยู่รอดด้วยจริยธรรม

4. การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่างๆอันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรม มีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของคนในสังคม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้น่าจะพอเลี้ยงชาวโลกไปได้อีกนาน ถ้าชาวโลกช่วยกันละทิ้งความละโมภ โลกมาก แล้วมีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่ายช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นทางดำเนินชีวิต ไม่ใช่ยึดเอาลาภยศความมีหน้ามีตาในสังคมเป็นจุดหมาย ถ้าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นก็ถือเป็นเพียงผลพลอยได้และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประพฤติธรรม เช่น อาศัยลาภผลเป็นเครื่องมือในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์อาศัยยศและความมีหน้ามีเกียรติในสังคมเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนผู้เคารพนับถือเข้าหาธรรม

5. จริยธรรมสอนให้เราเลิกดูหมิ่นกดขี่คนจน ให้เอาใจใส่ดูแลเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นบุพการีของชาติ สอนให้เราถ่อมตัวเพื่อเข้าหากัน ได้ดีกับคนทั้งหลาย และไม่วางโตโอหังอวดดีหรือก้าวร้าวผู้อื่น สอนให้เราลดทิฐิมานะลงให้มากขึ้นเพื่อจะได้มองเห็นสิ่งต่างๆตามความจริง ไม่หลงสำคัญตัวว่ารู้ดีกว่า มีความสามารถกว่าใคร ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงย่อมเป็นที่เคารพกราบไหว้ของทั้งหลายได้อย่างสนิทใจ เราควรเลือกผู้นำที่สามารถนำความสงบสุขทางใจมาสู่มวลชนได้ด้วย เพื่อสันติสุขจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ความแข็งแกร่งทางกำลังกายกำลังทรัพย์และอาวุธนั้น ถ้าปราศจากความแข็งแกร่งทางจริยธรรมเสียแล้ว บุคคลหรือประเทศชาติจะมั่นคงอยู่ได้ไม่นาน สังคมที่เจริญมั่นคงต้องมีจริยธรรมเป็นเครื่องรับรองหรือเป็นแกนกลาง เหมือนถนนที่มั่นคงหรือตึกที่แข็งแรง เขาใช้คอนกรีตเสริมเหล็กแม่เหล็กจะไม่ปรากฏออกมาให้เห็นภายนอก แต่มีความสำคัญอยู่ภายในนายช่างย่อมรู้ดี ทำนองเดียวกันกับบัณฑิตย่อมมองเห็นอย่างแจ่มแจ้งว่าจริยธรรมมีความสำคัญในสังคมเพียงใด

จากข้อความที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ พอสรุปได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน ปัญหาของสังคมไทยที่ประสบพบเห็นอยู่ทุกวันนี้เกิดจาก “คน” ปัญหาเริ่มต้นที่ “คน” และมีผลกระทบถึง “คน” การแก้ปัญหาสังคมไทยจึงต้องแก้ด้วย “การพัฒนาคน” เพื่อให้คนมีปัญญา มีความรู้มีคุณธรรมและมีทักษะในการแก้ปัญหาชีวิต ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเราจะพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้คนมีชีวิตที่ดีงามสามารถใช้ความรู้และแก้ปัญหาได้ สร้างสรรค์ได้ ปฏิบัติต่อ

เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง อยู่ในระบบการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ บริโภคผลผลิตด้วยปัญญา ไร้อะไรดี อะไรชั่ว มีทัศนคติทางจริยธรรมที่เหมาะสม ฯลฯ ทั้งหมดนี้เป็นคุณสมบัติของคนที่มีคุณธรรม การจัดการศึกษาคงต้องยึดหลักสำคัญคือ “ให้ความรู้คู่คุณธรรม” สังคมไทยจึงจะมีสมาชิกของสังคมที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ดังคำกลอนของอำไพ สุจริตกุล (2534: 186)

1.2.4 คุณค่าด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเองจนการใช้ความรู้รอบคอบ และมีคุณธรรม เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้แนะการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน และการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีพอพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ในการนำวิชาต่างๆมาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน และในขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจทุกระดับให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน และมีสติปัญญาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1) กรอบความคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคง

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตนได้ทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียง ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

3.1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

3.2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ

3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

4.1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

4.2. เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความอดทน มีความเพียรและมีสติปัญญาในการดำเนินชีวิต

5. แนวทางการปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ เทคโนโลยีจากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นับตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา จะพบว่าพระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองความพอมีพอกิน พอมีพอใช้ การรู้จักความพอประมาณ การคำนึงความมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกันที่มีในตัว และทรงเตือนสติประชาชนของคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.2.5 คุณค่าด้านศิลปหัตถกรรม-ภูมิปัญญา-วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นในมิติหัตถกรรม สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นจากฝีมือและภูมิปัญญา เพื่อใช้สอยให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิต หัตถกรรมชิ้นแรกของมนุษย์จะได้แก่เครื่องมือหินกระเทาะของมนุษย์ก่อนประวัติศาสตร์ ซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นของการใช้ฝีมือและ ความคิดสร้างสรรค์สร้างเครื่องมือเครื่องใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านกับวัฒนธรรม

ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแสดงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้าน ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านหลายชนิดสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมที่งดงามของ ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นศิลปหัตถกรรมที่สะท้อนให้เห็นความศรัทธาเลื่อมใสใน ศาสนาหรือสะท้อนให้เห็นความเชื่อในการดำรงชีวิตก็ตาม หัตถกรรมพื้นบ้านดังกล่าวยังปรากฏอยู่ในกลุ่มชนต่างๆมากมายหลาย ชนิด เช่น ตุ๊ก หรือ ธง ชนิดต่างๆ ของภาคเหนือศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแนว โนม์และความเปลี่ยนแปลง

1. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากอิทธิพลของวัฒนธรรมหลวง ถ้าพิจารณาวัฒนธรรมไทยตั้งแต่ดั้งเดิมแล้ว นักมนุษยวิทยาผู้หนึ่ง ชื่อ Robert Redfield ได้กล่าวถึง ลักษณะของสังคมไทยว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับตามสภาพแวดล้อมทาง ประวัติศาสตร์ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมรวมถึงอิทธิพลของ พุทธศาสนาแบบเถรวาท ระดับหนึ่งเป็นวัฒนธรรมประเพณีของ พวกชนชั้นปกครอง ผู้นำประเทศ เรียกว่า ประเพณีราชสำนักอีกระดับหนึ่ง ประชาชนชาวไร่ ไพร่ฟ้า ข้าแผ่นดิน ที่มีประเพณีวัฒนธรรมเฉพาะตนแตกต่างกันไปตามท้องถิ่นต่างๆเรียกว่า พื้นบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างศิลปหัตถกรรม พื้นบ้านกับวัฒนธรรม

2. ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นส่วนเสริมให้การดำรงชีวิตของผู้คนในกลุ่มชนพื้นบ้านดำเนินไปตามวิถีทางของวัฒนธรรม ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ศิลปหัตถกรรมการถักทอหรือการทอผ้าของแต่ละกลุ่มชนจะช่วยให้ วัฒนธรรมการแต่งกายของผู้คนในแต่ละกลุ่มชนเป็นไปตามขนบประเพณีและแบบแผนที่สืบทอดกันมาจนเกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละ กลุ่มชน เช่น หัตถกรรมการทอผ้าของกลุ่มชนพื้นบ้านเชื้อสายลาว พวนภูมิปัญญาท้องถิ่นในมิติหัตถกรรมศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแนวโน้มและความเปลี่ยนแปลง

3. ความเปลี่ยนแปลงที่มาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมภายนอกลักษณะสังคมไทยระดับท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมแบบชานา คือในขณะที่ยังรักษาวัฒนธรรม ดั้งเดิมของตนไว้นั้น ก็ยอมรับและต้องการที่จะนำรูปแบบบางอย่างของวัฒนธรรม เข้ามาผสมผสานและเปลี่ยนแปลงรูปแบบของวัฒนธรรมของตนอยู่เรื่อยๆทำให้ลักษณะของสังคมชานามีสภาพเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมใหญ่ ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดลักษณะคาบลูกคาบดอก ขึ้นในสังคมชนบทเช่น การสร้างบ้านเรือน มีการนำรูปแบบของ บ้านเรือนแบบตะวันตกมาผสมผสานกับบ้านเรือนตามท้องถิ่น มีการใช้วัสดุสมัยใหม่เข้า มาประกอบตามแบบตะวันตก

4. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันสภาพสังคมแบบสังคมเมืองได้แผ่ขยายเข้าไปตามท้องถิ่นต่างๆทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าประเภทต่างๆทำได้สะดวก การแลกเปลี่ยนสินค้าซึ่งมีมาแต่อดีตได้เปลี่ยนมาเป็นการซื้อขายด้วย เงินทำให้เกิดความสะดวกสบายยิ่งขึ้นดังนั้นปริมาณความต้องการของผู้บริโภคจึงสูงขึ้นทำให้เกิดการผลิตเป็นจำนวนมากขึ้น(Mass Production) จนบางท้องถิ่นได้เปลี่ยนสภาพจากงานหัตถกรรมมาเป็นงานกิ่งอุตสาหกรรมเช่น การทำหมวกที่ตำบลบ้านแป้นอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแนวโน้มและความเปลี่ยนแปลง

5. ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิศาสตร์องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของ ศิลปหัตถกรรมและหัตถกรรมพื้นบ้านในภาคต่างๆอีก ประการหนึ่ง มีสาเหตุมาจากการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ทางภูมิศาสตร์ เช่น การสร้างเขื่อน การขุดคลองการพัฒนา

ระบบชลประทานซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพ ภูมิประเทศท้องถิ่นทำให้การทำมาหากินและการประกอบอาชีพของประชาชนเปลี่ยนไป ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแนวโน้ม และความเปลี่ยนแปลง ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านแนวทางการอนุรักษ์และส่งเสริม การรวบรวมเก็บรักษาไว้ในลักษณะของมรดกของชาติเพื่อการศึกษาของคนรุ่นหลังและเป็นหลักฐานและส่งเสริมให้งานเหล่านั้นได้พัฒนาไปในทางที่ถูกและควรบนพื้นฐานของลักษณะ เฉพาะถิ่นและเอกลักษณ์ ประชาชาติของเราไว้ เพื่อเป็นการอนุรักษ์และส่งเสริมช่างหัตถกรรมประจำชาติจึงมีกฎหมายครอบคลุมถึงตัวบุคคลเหล่านี้ด้วย โดยยกย่องส่งเสริมและอนุรักษ์ไว้ในฐานะช่างศิลป์แห่งชาติ (Traditional Craft Artist) เป็นการให้เกียรติให้กำลังใจแก่ช่างพื้นบ้านพื้นเมืองศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านภาคใต้ งานศิลปหัตถกรรมพื้นบ้านภาคใต้มีลักษณะเฉพาะคนที่แตกต่างไปจากศิลปะหัตถกรรมภาคอื่นทั้งนี้เพราะองค์ประกอบข้างเคียงมีส่วนผลักดันให้ประชาชนสร้างงานศิลปหัตถกรรมที่แตกต่างไปจากภาคอื่นๆบริเวณฝั่งทะเลด้านตะวันตกของภาคใต้นั้นมีลักษณะตรงกันข้ามกับฝั่งตะวันออกซึ่งอยู่ใกล้กับเทือกเขาทำให้ลักษณะภูมิประเทศลุ่มๆดอนๆสูงๆต่ำๆมีที่ราบลุ่มน้อยชายฝั่งทะเลเว้าแหว่งมากเพราะคลื่นลมจัดและมีแรงกัดเซาะแผ่นดินชายฝั่งสูงพื้นที่ที่จะทำเกษตรกรรมได้มีน้อย ไม่เหมาะแก่การตั้งชุมชนทาง เกษตรกรรม ตัวอย่างศิลปหัตถกรรมภาคใต้ หนึ่งตะลุงเป็นมหรสพที่เล่น โดยการอาศัยเงาของตัวหนังซึ่งแกะสลักขึ้นจากหนังโคและหนังกระบือเป็นรูปต่างๆตามลักษณะของตัวละครในเรื่องที่จะเล่นแต่เดิมนิยมเล่นเรื่องรามเกียรติ์มากที่สุด การเล่นหนังตะลุงจะต้องมีผู้เชิดให้ตัวหนังโลดเต้นไป ตามบทพากย์และเสียงดนตรี เงาของตัวหนังไป ปรากฏบนจอโอยาศัยแสงไฟที่ส่องผ่านตัวหนัง การเล่นหนังตะลุงจึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างศิลปะหลายแขนงคือเล่นตามเรื่องราวของวรรณคดี การเชิดต้องใช้ศิลปะทางนาฏศิลป์ มีดนตรีเป็นเครื่องประกอบ การพากย์ต้องอาศัยศิลปะทางนาฏศิลป์ หนึ่งตะลุงเมืองนครศรีธรรมราช ตัวอย่างศิลปหัตถกรรมภาคใต้ เครื่องจักสานย่านลิเภา ในบรรดาภาชนะเครื่องจักสานภาคใต้ที่ถือว่าเป็นงานศิลปหัตถกรรมที่มีความละเอียดประณีตที่สุด ได้แก่ภาชนะเครื่องใช้ที่สานขึ้นจากย่านลิเภา ซึ่งมีอยู่หลายชนิด เช่น กระเชอ กุบหมาก กล่องยาเส้น ปั้นชา พาน กระเป่า เป็นต้น การทำเครื่องจักสานย่านลิเภาแต่โบราณจะมีลวดลายที่ นิยมทำกันเป็นลักษณะเฉพาะอยู่เพียงไม่กี่ลายน้กเช่น ลายดอกพิกุล ลายไทย ลายเทพพนม ฯลฯ ตัวอย่างศิลปหัตถกรรมภาคใต้ ผ้าทอพื้นบ้านภาคใต้ ผ้าทอพื้นบ้านพื้นเมืองเป็นสิ่งมีค่าเป็นหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นขนบธรรมเนียม ประเพณีความ เชื่อถือ และวัฒนธรรมของชุมชน ตลอดจนแสดงให้เห็นความสามารถในการสร้างสรรค์ของชุมชนที่สืบทอดกันมาจนกลายเป็นเอกลักษณ์และลักษณะเฉพาะถิ่นของชุมชน ผ้าทอพื้นบ้านของปักย้าได้เป็นผ้าที่มีคุณค่ามีเอกลักษณ์และลักษณะ เฉพาะของคนที่แตกต่างไปจาก ผ้าทอพื้นบ้านภาคอื่น ตัวอย่างศิลปหัตถกรรมภาคใต้ ผ้ายกเมืองนครฯผ้าทอ

บ้านนาหมื่นศรีตัวอย่างศิลปะหัตถกรรมภาคใต้ ผ้าทอเกาะขอมมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานที่มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนชาวลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาโดยเฉพาะเกาะขอมและบริเวณใกล้เคียงที่มีการผลิตใช้ในครัวเรือนมายาวนานตั้งแต่อดีต แม้การเวลาเปลี่ยนไปแต่การทอผ้าก็ ยังใช้วิธีการดั้งเดิมในการทอ แต่ความเปลี่ยนแปลงก็ยังมีปรากฏในชุมชนชาวเกาะขอม เมื่อมีความต้องการผ้าทอมากขึ้นการผลิตจากเดิมที่ผลิตใช้ในครัวเรือนก็เปลี่ยนไปเป็นการผลิตเพื่อการค้าตัวอย่างศิลปะหัตถกรรมภาคใต้ ลายผ้าเกาะขอมจำแนกได้ 2 แบบคือ

5.1. ลายผ้าเกาะขอมแบบดั้งเดิม เช่น ลายพญาครุฑ ลายดิกโบตัน ลายทับเต่า ลายครุฑล้อม ลายดอกกรัก ลายเข็มทอง และลายเทพพนม ลายราชวัติ ลายราชวัติถัก้านแย่ง ลายดอกพะยอม ลายข้าวหลามตัดเถี่ยมหรือลายสมุก ลายตะเคียน เป็นต้นซึ่งเป็นลายโบราณที่ทอแบบสิบสองตะกอ หาช่างทอแบบสิบสองตะกอไม่ได้อีกแล้ว

5.2. ลายผ้าทอเกาะขอมแบบปัจจุบัน เช่น ลายลูกโซ่ ลายสี่เหลี่ยม ลายดอกมุก ลายดิกจันทร์ ลายดอกลูก หวาย ลายบุหงา ลายดอกโคม ลายลูกสน ลายดอกพิกุล ลายสตางค์ ลายดอกชวนชม นอกจากนั้น ยังมีผ้าทอเกาะขอมบางลายที่คิดค้นขึ้นมาใหม่เช่น ลายเครือวัลย์ และ ลายทะเลทิพย์ตัวอย่างแนวทางในการถ่ายทอดหรือส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองฟ้าล้อมวิทยามีแนวคิดที่จะนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่มาถ่ายทอดให้กับนักเรียนซึ่งวิธีการถ่ายทอดมีแนวคิดหลายวิธี ได้แก่

5.2.1 วิธีการสาธิตโดยการเชิญวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้ด้วยวิธีการสาธิตให้นักเรียนดูหรือพานักเรียนไปเรียนรู้ในแหล่งที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นตามสาระที่นักเรียนต้องการเรียนรู้

5.2.2 วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยวิธีการจัดกลุ่มสนใจในสาขาวิชาการต่างๆ พานักเรียนไปฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ควรมีการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจังเพราะภูมิปัญญาคือรากเหง้าความแข็งแรงของชุมชนการที่ผู้เรียนมีภูมิปัญญาในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นการอนุรักษ์คุณค่าและการเลือกสิ่งเทคโนโลยีที่จำเป็นต่างๆโดยให้มีความเหมาะสมกับตนเองมากกว่าไปหลงไปกับกระแสนิยม บางครั้งก็หลงไปกับสิ่งยั่วยุต่างๆ แต่ถ้ามีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็ง ก็สามารถทำให้สังคมเข้มแข็งไปด้วย

1.2.6 สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่มีความสุข แจ่มใส เบิกบานกับสิ่งรอบข้าง สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนได้ มีความพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่ดีมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นไปในทางที่ดี สะท้อนว่าควรมีการเสริมสร้างความมั่นคงทางใจ

ให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดโครงการแสดงธรรมเทศนาสำหรับผู้สูงอายุเป็นประจำทุกเดือน การจัดกิจกรรมกลุ่มชมรมสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้สูงอายุควรที่จะเน้นในลักษณะการจัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ การแสดงมุทิตาจิตกับผู้สูงอายุ การจัดงานวันคล้ายวันเกิด การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวสถานที่สำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การทำบุญ งานประเพณีวันสำคัญต่างๆ โดยชมรมร่วมกับสมาชิก การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้สูงอายุแสดงออก เช่น การร้องราทาเพลง การพบปะพูดคุยแสดงความคิดเห็น เป็นต้น ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

ความภาคภูมิใจในตนเองนั้นพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบตนเองที่แท้จริง (Self-concept) กับตนเองในอุดมคติ (Ideal self) โดยคนที่มองเห็นตนเองในอุดมคติขัดแย้งกับตนเองตามความเป็นจริง จะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (Low self-esteem) และคนที่มีความคิดเห็นตรงกันกับตนเองในอุดมคติจะเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง

บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองได้ก็ต่อเมื่อยอมรับตนเองได้ โดยที่การรับรู้ของบุคคลตามที่เขารับรู้สอดคล้องกับตนเองในอุดมคติหรือตามที่ตนเองคาดหวัง ทั้งในด้านความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อในเอกลักษณ์และคุณค่า ความศรัทธาในตนเอง รวมทั้งการรับรู้สัมพันธ์ภาพของตนเองกับบุคคลอื่น ถ้าบุคคลใดคิดว่าตนเองตามความเป็นจริงเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับตนเองในอุดมคติมากเพียงใด บุคคลก็จะมีภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น หรือกล่าวได้ว่าภาคภูมิใจในตนเองเป็นผลต่างของความคลาดเคลื่อนของตัวตนที่แท้จริงและตัวตนที่อยากจะเป็น นอกจากนี้เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคลก็มีผลต่อภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลด้วย กล่าวคือ ถ้าสถานการณ์เป็นไปในด้านดีมีความสำเร็จในสิ่งที่กระทำความภาคภูมิใจในตนเองก็เพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามการประสบความสำเร็จล้มเหลวก็จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสามารถไร้ประโยชน์ ความภาคภูมิใจในตนเองย่อมลดลง

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (High self-esteem) มีการรับรู้ “ตน” ตามความเป็นจริง มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนเองกระทำได้กระจ่างชัด มั่นใจในการกระทำ หรือการตัดสินใจของตน กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มั่นคงทางจิตใจ มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจึงใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความวิตกกังวลน้อย มีแนวโน้มที่จะประสบ

ความสำเร็จในการดำรงชีวิต จะมีระบบภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณให้บุคคลเผชิญกับปัญหา และมีพลังในการขจัดสิ่งเลวร้ายในชีวิตออกไป

ปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองนั้นได้แก่โอกาสที่บุคคลนั้นจะได้ใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการคุ้มครองดูแลตนเองหรือมีโอกาสดำเนินการที่ผู้อื่นได้รับการให้ความสำคัญ ได้รับความเชื่อถือศรัทธาและประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง

### เทคนิคเฉพาะในการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง

1. การยอมรับความรู้สึกของบุคคลตามความเป็นจริง จะช่วยให้เขาสามารถถ่ายทอดความรู้สึกออกมา โดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้งและความรู้สึกปฏิเสธของบุคคล เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการแสดงความรู้สึกของบุคคลในขณะนั้น

2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหาและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา เนื่องจากบุคคลมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัยของเขาและมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เขาต้องเผชิญอยู่แล้ว นอกจากนี้การให้โอกาสเขาได้ฝึกเลือกวิธีการแก้ปัญหาเองนั้นจะทำให้บุคคลค้นพบว่ายังมีวิธีการที่เหมาะสมอีกหลายอย่างที่เขายังจะเลือกได้

3. ควรหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างกะทันหัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนในทันทีและถ้าเป็นไปได้ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันเกิดขึ้น

4. การมีตัวแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญเนื่องจากตัวแบบมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคคล ตัวแบบจึงควรมีความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ และให้กำลังใจว่าเขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ในการเผชิญปัญหาด้วยตัวเอง

5. ช่วยให้ผู้พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้เขาได้ระบายความขุ่นมัว ซึ่งจะเป็นโอกาสให้เขาได้ค่อยๆเข้าใจความยุ่งยากในตนเอง ช่วยลดระดับความเครียด จากนั้นบุคคลจะค่อยๆใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง

6. ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

7. สนับสนุนให้ผู้ใกล้ชิดมีความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้นและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา



### ภาคภูมิใจในครอบครัว

1. ความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นความรู้สึกในแง่บวกกับสิ่งๆนั้น เช่น ภูมิใจในความรักความเอาใจใส่กันของสมาชิกในครอบครัว
2. ความภาคภูมิใจจะเกิดขึ้นได้จากความรักความผูกพันในครอบครัวของตนเอง
3. เมื่อเกิดความภาคภูมิใจ ย่อมส่งผลให้สมาชิกในครอบครัว พยายามทำหรือมีความตั้งใจที่จะทำให้ครอบครัวมีความสุขและเจริญรุ่งเรืองต่อไป

### ความภูมิใจในการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์งานสาธารณสุขชุมชน

งานสาธารณสุขมูลฐานควรคำนึงถึงประเด็นของการมองสุขภาพองค์รวม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสุขภาพที่ดีของคนในชุมชนได้อย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมโดยการให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อดูแลช่วยเหลือบริการซึ่งกันและกันในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ จะเป็นการเชื่อมโยงในการบริการสาธารณสุขพื้นฐานของภาครัฐและประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขให้ประสบความสำเร็จได้ การรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์งานสาธารณสุขชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อคนในชุมชน อันก่อให้เกิดความภูมิใจ ต่อความร่วมมือของคนในชุมชน

### หลักการสร้างความภูมิใจในการสร้างสรรค์งานสาธารณสุข

การสร้างความภูมิใจในการสร้างสรรค์งานสาธารณสุขควรยึดหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือการสร้างพลังงานชุมชน ในความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนร่วมกันเพื่อการสร้างงาน สร้างคนในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งมั่นคงเป็นปึกแผ่นตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
2. การสร้างภาพที่พึงปรารถนาของชุมชนด้านสาธารณสุข เป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจต่อการวางแผน การปฏิบัติงานในจินตนาการที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญต่อการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนา เพราะถ้าไม่เกิดวิสัยทัศน์ การพัฒนาก็ย่อมไม่เกิดเช่นเดียวกัน
3. ระบุตัวชี้วัด เป็นการระดมความคิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน คาดเดากำหนดตามความต้องการของชุมชนว่าต้องการเห็นคนในชุมชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีอยู่ในระดับใด จะวัดได้อย่างไร การระบุตัวชี้วัดนี้เป็นสิ่งสำคัญของชุมชน เพราะใช้เป็นเครื่องชี้วัดที่พัฒนาร่วมกันสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนร่วมกัน ตัวชี้วัดจึงเป็นตัวกำหนดในการสร้างสรรค์งานสาธารณสุขในชุมชนที่จะสร้างประโยชน์ต่อสุขภาพร่วมกัน

#### 4. การระดมทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนา ดังนี้

- 4.1. ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น แหล่งท่องเที่ยว ดินไม้ ภูเขา ลำคลอง พืช สมุนไพร เป็นต้น
- 4.2. ทรัพยากรบุคคล เช่น ภูมิปัญญาจากนักปราชญ์ในท้องถิ่น แกนนำ ผู้นำชุมชน เป็นต้น

## 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องเสริมสร้างพลังอำนาจและพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน จำแนกได้ดังนี้

2.1 ชมรมผู้สูงอายุมีการพัฒนาบุคคล/งาน/และองค์กร. ชมรมผู้สูงอายุส่วนใหญ่ รับผิดชอบที่เป็นผู้สูงอายุ ตามชื่อของชมรม กล่าวคือ มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีหลายชมรมที่รับสมัครสมาชิก ตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป และบางชมรมรับสมัครสมาชิกเป็น 2 ประเภท ประเภทสามัญ อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ประเภทวิสามัญ ตั้งแต่ 60 ปีลงมา

ถ้าชมรมใดมีสมาชิก ที่มีอายุมากขึ้น เป็นส่วนใหญ่ ชมรมนั้นมักขาดคนดำเนินการ ที่เข้มแข็ง เพราะขาดแรงงาน ดังนั้น สมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ ควรจะหลากหลายช่วงอายุ โดยเริ่มตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ถ้าเป็นไปได้ สมาชิกชมรมผู้สูงอายุแต่ละชมรม ควรมีสัดส่วนช่วงอายุที่เหมาะสม ดังนี้

อายุ 50-59 ปี มีสัดส่วน 15%

อายุ 60-69 ปี มีสัดส่วน 65%

อายุ 70-80 ปี มีสัดส่วน 15%

อายุ 80+ ปี มีสัดส่วน 5%

สัดส่วนดังกล่าว เป็นสัดส่วนโดยประมาณ ด้วยแนวความคิดว่า การมีหลากหลายช่วงอายุ จะทำให้ชมรมมีสมาชิกที่มีร่างกายแข็งแรง ช่วยดำเนินกิจกรรมของชมรม และมีแนวความคิดหลากหลาย ไม่ล้าสมัยจนเกินไป จะเป็นผลทำให้ชมรมมีศักยภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเกิดประโยชน์โดยทั่วไปในที่สุด

### สถานภาพทางความรู้ ของสมาชิกชมรม

การใช้ระดับการศึกษาวัดความรู้ของสมาชิก คณะศึกษาวิจัยเห็นว่า ไม่ค่อยมีผลกระทบต่อความสำเร็จ ของการดำเนินกิจการชมรม แต่ความสำคัญอยู่ที่ว่า ชมรมผู้สูงอายุใด ที่สมาชิกมีสถานภาพทางความรู้ ใกล้เคียงกัน หรือแตกต่างกันไม่มาก จะทำให้การบริหารชมรม เป็นไปได้ด้วยดี สมาชิกเข้าใจ พุดจากกันได้สนิทสนม ไม่มีช่องว่าง ในการสื่อความหมายส่วนใหญ่ชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้าน หรือชุมชน สมาชิกมักมีสถานภาพทางความรู้ ใกล้เคียงกัน ไม่มีปัญหาในเรื่อง

พูดกันไม่รู้เรื่องแต่ชมรมในเมือง หรือกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะที่ใช้โรงพยาบาล หรือสถานที่ทางราชการ เป็นที่ตั้งชมรม มักมีความแตกต่างกัน ในสถานภาพของความรู้ ของสมาชิก ทำให้การสื่อความหมายกันลำบาก ทักษะคติและแนวความคิดก็แตกต่างกันไป ทำให้ความสนิทสนมกลมเกลียว ในระหว่างมวลสมาชิกไม่แน่นอน เท่าที่ควร ชมรมประเภทนี้ มักมีจำนวนสมาชิกมาก ทำให้เกิดเป็นกลุ่มขึ้นในชมรม แยกกันไปตามความสนใจ (ซึ่งก็ไม่ใช่ว่าเรื่องเสียหายแต่อย่างใด)

### สถานภาพทางเศรษฐกิจ (การเงิน) ของสมาชิก

ชมรมที่สมาชิกมีสถานภาพทางการเงินใกล้เคียงกัน จะทำให้การบริหารชมรมเป็นไปได้ด้วยดี เช่น ชมรมผู้สูงอายุในชุมชน หรือหมู่บ้าน สถานภาพทางการเงินของสมาชิก มักไม่แตกต่างกันมากนัก จึงไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องข้อขัดแย้งทางการเงิน แต่ชมรมในเมือง หรือในกรุงเทพมหานคร หรือชมรมที่ใช้สถานที่ราชการ เป็นสถานที่ดำเนินการ เช่น โรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น สมาชิกมักมีหลากหลายสถานภาพ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องฐานะทางการเงินค่อนข้างมาก เป็นผลทำให้สมาชิก ผู้มีฐานะทางการเงินสูง มีส่วนในการบริหารจัดการชมรมมากกว่าสมาชิกผู้มีฐานะการเงินต่ำ

ชมรมผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐ บางแห่งมีกรรมการ และสมาชิกเป็นผู้มีฐานะการเงินดี มักมีกิจกรรมหารายได้ ให้โรงพยาบาลที่ตั้งชมรมนั้นด้วย จึงเข้าลักษณะโรงพยาบาลก็ได้ประโยชน์ จากชมรมผู้สูงอายุด้วย ฐานะทางการเงินของสมาชิก จะเป็นปัจจัยในการดำเนินกิจกรรมของชมรมอย่างหนึ่ง เช่น ชมรมใดมีฐานะทางการเงินดี ก็มีกิจกรรมท่องเที่ยวสูง ชมรมใดฐานะทางการเงินของสมาชิกไม่ดี ก็จะมีกิจกรรมเรื่องเสริมรายได้สูง ดังนั้น สถานภาพทางการเงินที่แตกต่างกัน ของผู้สูงอายุ จะเป็นสิ่งชี้นำผู้สูงอายุ ในการเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกในชมรม โดยอัตโนมัติ

### อุดมการณ์ของสมาชิก

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อุดมการณ์ของชมรมผู้สูงอายุคือ ชมรมผู้สูงอายุเป็นของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุ และสังคมนั้น จากนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ส่วนใหญ่สมาชิกชมรม มักไม่เข้าใจในอุดมการณ์ ของการตั้งชมรม ทุกคนมักจะคิดว่า เป็นสมาชิกจะได้อะไร ดังจะเห็นได้ว่า สมาชิกชมรมที่ก่อตั้งโรงพยาบาล จะมีสมาชิกมาก ด้วยผู้สูงอายุมุ่งหวังว่า คงจะได้รับความช่วยเหลือด้านเจ็บป่วย จากโรงพยาบาล ผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร บางคนเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในโรงพยาบาล เกือบทุกโรงพยาบาล ที่มีชมรมผู้สูงอายุ และเลือกไปชมรมที่ให้ประโยชน์ที่สุด

ดังนั้น การชี้แจงเรื่อง อุดมการณ์แก่สมาชิกชมรม ในการก่อตั้งครั้งแรก หรือการสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรม จึงเป็นเรื่องสำคัญ ชมรมใดที่ตั้งขึ้นมา โดยสมาชิกไม่เข้าใจในอุดมการณ์ จะ

ประสบปัญหายุ่งยาก ในการบริหารชมรม ให้ประสบผลสำเร็จ เพราะทุกคนคิดแต่ จะได้อะไร แต่ ไม่คิดจะทำอะไร

ชมรมใดสมาชิกเข้าใจในอุดมการณ์ แม้จะมีสถานภาพทางความรู้ และการเงินต่ำ ก็ สามารถประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี (ตามอัธยาศัย)

### จำนวนสมาชิกในแต่ละชมรม

จากการศึกษาเชิงปริมาณ ชมรมผู้สูงอายุมีจำนวนสมาชิกมากน้อย แตกต่างกันไป จาก มากถึง 500 คนขึ้นไป ถึงน้อยที่สุด มีสมาชิกอยู่ 50 คน ลงมา ส่วนใหญ่ 42% จะมียุ่ระหว่าง ร้อย คนลงมา ชมรมที่อยู่ในเมือง เปิดรับสมาชิกทั่วไป จะมีจำนวนสมาชิกมาก ชมรมที่อยู่ในหมู่บ้าน หรือชุมชน เปิดรับสมาชิกในหมู่บ้าน หรือชุมชนจะมีจำนวนสมาชิกไม่มากนัก

ชมรมผู้สูงอายุที่มีสมาชิกมากๆ บางแห่ง มีกิจการที่เกี่ยวกับฉาปนกิจสงเคราะห์ร่วมอยู่ ด้วย จึงทำให้สมาชิกมีมาก การมีสมาชิกมากมีข้อดีที่ คุลย้ายชมรมใหญ่โต ทำกิจกรรมอะไรก็ดู ครึกครื้น แต่ก็มีข้อเสียที่ ส่วนใหญ่สมาชิกมัก ไม่รู้จักกันหมด ไม่มีความสนิทสนมกันแน่นแฟ้น และเกิดเป็นกลุ่ม ไปในชมรม ตามความสนใจ ซึ่งแตกต่างกัน (เพราะคนจำนวนมาก) การมีสมาชิก น้อย มีข้อดีที่ทุกคนรู้จักกันหมด แต่ดูเงียบเหงาไม่คึกคัก

ถ้าใช้อุดมการณ์ของการมีชมรมผู้สูงอายุ เป็นหลักในการวิเคราะห์ คณะศึกษาวิจัยเห็น ว่า จำนวนสมาชิกในชมรม แต่ละชมรม ไม่จำเป็นต้องมีมาก และการมีสมาชิกมาก จะทำให้การ ดำเนินงาน ประสบความยุ่งยากมากด้วย แต่การมีสมาชิกน้อยเกินไป ก็ดูไม่ใช่ชมรม เราเห็นว่า จำนวนที่เหมาะสมที่สุด น่าจะอยู่ระหว่าง 20-100 คน

### การก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุครั้งแรก

การจะก่อตั้งชมรมผู้สูงอายุขึ้นที่ใด หรือในชุมชนใด ที่นั้น หรือชุมชนนั้น

1. ควรจะมีปริมาณผู้สูงอายุมากพอ ที่จะรวมกลุ่มกันได้ ในจำนวนที่เหมาะสม คณะ ศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า จำนวนที่เหมาะสมน่าจะไม่น้อยกว่า 20 คนขึ้นไป

2. ชุมชนนั้น ควรจะมีหน่วยงานทางราชการ เช่น สถานีอนามัย โรงพยาบาล โรงเรียน หรือวัด คอยให้ความสนับสนุนในทางความรู้ และอื่นๆ จะทำให้ชมรมที่ตั้งขึ้น สามารถพัฒนาได้ ด้วยดี

3. ชุมชนนั้น ควรมีความพร้อมในเรื่อง การบริหารจัดการ เห็นความสำคัญของการมี ชมรมผู้สูงอายุ และมีผู้นำที่เป็นผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง

4. การริเริ่มครั้งแรก น่าจะเป็นการริเริ่มจากทางราชการ หรือเอกชนเองก็ได้ทั้งนั้น สำคัญอยู่ที่ว่า จะต้องทำให้ผู้สูงอายุในชุมชนนั้น เข้าใจในหลักการ หรืออุดมการณ์ ของการมีชมรม

ผู้สูงอายุ มีขึ้นเป็นของผู้สูงอายุเอง โดยผู้สูงอายุเอง และเพื่อผู้สูงอายุเอง รวมทั้งสังคม เป็นผลพลอยได้อย่างถ่องแท้

5. และพยายามให้การตั้งชมรม เป็นไปตามธรรมชาติ ของการรวมกลุ่มที่มีอยู่แล้ว ในชุมชนให้มากที่สุด

6. การริเริ่มครั้งแรก ถ้ามีผู้นำที่เป็นผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง การก่อตั้งก็จะเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ก็ไม่ควรที่จะรวบรัดจนเกินไป จนผู้สูงอายุในชมรมยังไม่เข้าใจในอุดมการณ์ ของชมรมอย่างแน่ชัด การนำกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน ที่สนใจในการตั้งชมรม ไปดูชมรมผู้สูงอายุในชุมชนอื่นที่ดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จมาแล้ว จะช่วยทำให้การดำเนินงานก่อตั้ง เป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

7. นปัจจุบัน สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ มีเครือข่ายสาขาสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย อยู่ทั่วทุกจังหวัด และทุกเขตในกรุงเทพมหานคร ประธานสาขาสภาฯ ประจำจังหวัด และประจำเขต ในกรุงเทพมหานคร จะเป็นผู้ชี้แนะวิธีการจัดตั้ง และดำเนินการชมรมผู้สูงอายุ ได้เป็นอย่างดี สมควรที่ผู้สนใจก่อตั้งชมรม จะได้ติดต่อแบบสอบถาม

#### สถานที่ตั้งชมรมผู้สูงอายุ

การแจ้งว่า สถานที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุ อยู่ที่ใด ในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ความจริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ชมรมผู้สูงอายุต่างๆ ควรจะได้สังวรณ้อย่างยิ่ง กล่าวคือ ส่วนใหญ่ชมรมมักจะแจ้งสถานที่ตั้ง ของตนตามที่จัดกิจกรรม เช่น ถ้าจัดกิจกรรมกันที่วัด ก็ตั้งป้ายขึ้นที่วัด ว่าเป็นที่ตั้งชมรม เมื่อผู้ติดต่อส่งจดหมายไปที่วัด ที่วัดไม่มีคนรับจดหมายฯ ถูกส่งคืน หรือบางทีก็ทิ้งจดหมายไว้ที่วัด ไม่มีใครเปิดดู ทำให้การติดต่อเป็นไปได้ไม่ได้ ตามกำหนดนัดหมาย

ดังนั้น ทางที่ดีที่สุด คือ แม้ชมรมจะแจ้งสถานที่ตั้ง ตามสถานที่จัดกิจกรรม แต่ควรแจ้งสถานที่ติดต่อให้ทราบ ว่า ติดต่อที่ใด ซึ่งเป็นที่ๆ ประธาน หรือเลขานุการชมรม สามารถทราบข่าวสาร หรือผู้อื่นๆ สามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์ ก็จะเป็นประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

สถานที่ตั้งของชมรม จากการศึกษพบว่า ใช้สถานที่ราชการถึง 34.9% ใช้วัดรองลงมา 32.9% ใช้บ้าน 27.3% กรณีใช้บ้านเป็นที่ตั้ง เมื่อมีการจัดกิจกรรม ส่วนมากจะไปจัดกิจกรรม ในสาธารณสถาน เช่น โรงแรม โรงเรียน ฯลฯ ตามที่เห็นสมควร สถานที่ตั้งของชมรม ถ้าเป็นทั้งที่จัดกิจกรรม และเป็นติดต่อได้ทางไปรษณีย์ (กล่าวคือ สถานที่นั้น มีคนประจำอยู่) ก็จะช่วยให้การบริหารกิจการชมรม เป็นไปได้ดียิ่งขึ้น)

โดยหลักการแล้ว สถานที่ตั้งของชมรม จะใช้ที่ใดก็ได้ แต่ขอให้เป็นที่สมาชิกชมรม ไปมาสะดวก ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางมาก และมีบริเวณที่เหมาะสม ขอให้ข้อสังเกตสถานที่ ที่ใช้ในการตั้งชมรม ดังต่อไปนี้

การใช้วัดเป็นที่ตั้งชมรม เหมาะสำหรับชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้าน หรือชุมชนที่มีศักดิ์เป็นศูนย์กลาง ยิ่งถ้าวัดนั้นมีเจ้าอาวาสสูงอายุ ก็ยิ่งทำให้การดำเนินชมรม เป็นไปได้สะดวก อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า เจ้าอาวาส แม้จะสนใจในกิจการ ของชมรมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่น่าจะเลือกทำน เป็นประธานชมรม ผู้สูงอายุเสียเอง ชมรมผู้สูงอายุนั้น เป็นชมรมของวัด มิใช่ชมรมของผู้สูงอายุ (ตามอุดมการณ์) และการปรับเปลี่ยนประธาน จะเป็นไปได้ด้วยยาก

### การใช้โรงพยาบาลเป็นสถานที่ตั้งชมรม

พบว่า มีการใช้โรงพยาบาล ทั้งระดับโรงพยาบาลจังหวัด และโรงพยาบาลอำเภอ เป็นที่ตั้งชมรมผู้สูงอายุกันมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลเป็นผู้ริเริ่ม ชักชวนให้เกิดมีชมรมผู้สูงอายุขึ้น เพื่อความสะดวกในการที่ ทางโรงพยาบาลจะได้ให้การศึกษา การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ แก่ผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุก็หวังจะได้รับบริการ จากโรงพยาบาลได้สะดวก เป็นประโยชน์ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย จึงเกิดมีชมรมผู้สูงอายุขึ้น ในโรงพยาบาล หรือวิทยาลัยพยาบาลกันมากข้อดีที่ชมรมผู้สูงอายุ ตั้งในโรงพยาบาล ก็คือ โรงพยาบาลมีสถานที่ห้องประชุมสะดวก มีอุปกรณ์เครื่องพิมพ์ เครื่องกระจายเสียง มีเจ้าหน้าที่เป็นข้าราชการ ให้ความอนุเคราะห์ ในการจัดบริการ และจัดการต่างๆ ให้ ทำให้ผู้สูงอายุสะดวกสบายไปทุกอย่าง จนเกือบไม่ต้องทำอะไร คอยแต่รับบริการเท่านั้นข้อเสียที่ชมรมผู้สูงอายุ ตั้งอยู่ใน โรงพยาบาลก็คือ ชมรมผู้สูงอายุนั้น มีลักษณะเป็นของโรงพยาบาล ไม่ใช่เป็นของผู้สูงอายุ เพราะเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จะช่วยทำให้เสียทุกอย่าง ผู้สูงอายุกลายเป็นผู้รับผลประโยชน์เท่านั้น มิได้ดำเนินการอะไรด้วยตนเองเลย ถ้าเจ้าหน้าที่มิได้ริเริ่มดำเนินการ ชมรมก็เกือบจะเลิกล้มไป โดยปริยาย บางโรงพยาบาล เมื่อตั้งชมรมขึ้นเป็นครั้งแรก ผู้อำนวยการเป็นคนสนใจเรื่อง ผู้สูงอายุ กิจการชมรมก็รุ่งเรือง แต่พอเปลี่ยนผู้อำนวยการใหม่ ไม่ให้ความสนใจ เรื่องผู้สูงอายุ ชมรมก็เงียบเหงา จนไม่มีกิจกรรมอะไร บางโรงพยาบาลมีการขยายงานของโรงพยาบาล ก็จำเป็นต้องขยับขยาย ชมรมผู้สูงอายุออกไปอยู่นอกโรงพยาบาล

เนื่องจากโรงพยาบาล มีความชำนาญในเรื่องสุขภาพอนามัยเท่านั้น ดังนั้น ชมรมที่ใช้โรงพยาบาลเป็นสถานที่ตั้ง จึงค่อนข้างจะมีกิจกรรม หนักไปในทางสุขภาพอนามัยเท่านั้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นปัญหาของผู้สูงอายุ จะมีไม่มาก สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นข้อเสีย บางส่วน ของการที่ชมรมผู้สูงอายุ ตั้งใน โรงพยาบาล คณะผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า ชมรมไม่ควรตั้งในโรงพยาบาล หรือโรงพยาบาลไม่ควรสนับสนุน โดยส่งเจ้าหน้าที่ไปให้การศึกษา หรือดำเนินกิจกรรมเรื่องส่งเสริม ป้องกันสุขภาพ ทั่ว ๆ ชมรมตั้งอยู่ โดยวิธีนี้ จะทำให้ผู้สูงอายุ ได้รู้จักการบริหารกิจการของชมรมของตนเอง และจะทำให้มีชมรมมากขึ้น เป็นการสะดวกแก่ผู้สูงอายุ ที่ไม่ต้องเดินทางไกลๆ ไปถึงโรงพยาบาลในเมือง หรือในอำเภอ และชมรมสามารถเลือกกิจกรรม ที่ตนต้องการดำเนินการได้ด้วยตนเอง ชมรมจึงจะเป็นชมรม ตามอุดมการณ์

การใช้สถานที่หน่วยงาน หรือสถานที่ราชการอื่นๆ เป็นที่ตั้งชมรม เช่น หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ โรงเรียน กระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ ชมรมที่ใช้สถานที่ดังกล่าวมีไม่มาก ส่วนใหญ่มักเป็นชมรม ที่สมาชิกเป็นเจ้าของที่เก่า ที่เกี่ยชมการงาน ออกไปรวบรวมกันจัดตั้งขึ้น คล้ายชมรมศิษย์เก่า ของสถานที่นั้นๆ ชมรมดังกล่าวนี้ สมาชิกมักอยู่ห่างไกลกัน มักจะนัดหมายมาพบกัน วันมารับเงินบำนาญ หรือตามโอกาสอันควร กิจกรรมมีไม่มาก ผู้เป็นประธาน มักเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งสูงในหน่วยงานนั้น สมาชิกส่วนมาก จะเป็นผู้เคยอยู่ในตำแหน่งระดับกลาง ไปหาสูง มีข้อดีที่มีสถานที่ เจ้าหน้าที่ประจำคอยช่วยเหลือ สะดวกในการจัดการ มีข้อเสียที่สมาชิกอยู่ห่างไกลกัน จะมาได้ก็แต่ ผู้มีฐานะทางการเงินดีเท่านั้น

### ระเบียบข้อบังคับของชมรมผู้สูงอายุ

ชมรมทุกชมรม มีระเบียบข้อบังคับ ของแต่ละชมรมแตกต่างกันไป ส่วนมากมีความเห็นว่า ระเบียบข้อบังคับควรมี เป็นชมรม จะไม่มีระเบียบข้อบังคับคงไม่ได้ แต่ระเบียบข้อบังคับ ไม่ควรเคร่งครัดมากนัก ที่เน้นมากคือ ระเบียบทางการเงิน ควรทำให้โปร่งใสมีข้อสังเกตว่า ยิ่งชมรมมีสมาชิกจำนวนมาก ก็มีระเบียบข้อบังคับมาก ถ้าชมรมมีสมาชิกน้อย ระเบียบข้อบังคับก็ไม่มาก ชมรมที่สมาชิกเป็นข้าราชการบำนาญ มักมีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด ผิดกับชมรมระดับชุมชน โครงร่างต่างๆ ของระเบียบข้อบังคับ มักจะกล่าวถึงเรื่องดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

สมาชิก

กรรมการ

การเงิน

การจัดกิจกรรม

### การดำเนินกิจกรรมของชมรม

รู้สึกว่าการดำเนินกิจกรรม เป็นหัวใจของผู้สูงอายุ เพราะกิจกรรมจะทำให้ผู้สูงอายุ ที่เป็นสมาชิกของชมรม ได้พบปะสังสรรค์ ได้ทั้งประโยชน์ทางร่างกาย และจิตใจ อาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมของชมรม เป็นข้อบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ของการดำเนินงานของชมรม ก็น่าจะถูกต้อง

จากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ของชมรม จะมีคณะกรรมการชมรม ปรีกษาหารือกันว่า จะจัดกิจกรรมอะไรให้ถูกต้อง ตามความประสงค์ของสมาชิก เมื่อตกลงกันแล้วก็ดำเนินการ

พบว่า กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ มีหลากหลายชนิด ขึ้นอยู่กับความต้องการของสมาชิก ในแต่ละชมรม อาจประมวลกิจกรรมต่างๆ ได้ดังนี้

กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ทำกันมาก ได้แก่ การจัดกิจกรรม ตามวันสำคัญทางศาสนา และตามวัฒนธรรมประเพณีนิยม ของแต่ละท้องถิ่น มักนิยมกันมาก ในชมรมผู้สูงอายุ ในหมู่บ้าน หรือชุมชน เพราะทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

กิจกรรมนันทนาการ เป็นการจัดกิจกรรม เพื่อความสนุกสนาน รื่นเริงตาม โอกาส และความพอใจของสมาชิก กิจกรรมประเภทนี้ มักรวมเอาการร่วมรับประทานอาหารเข้าไปด้วย หลังรับประทานอาหาร แจกมีการแสดงเล็กๆ น้อยๆ และร่วมกันร้องเพลงตามอัธยาศัย กิจกรรมชนิดนี้ มักนิยมกันมาก ในชมรมในเมือง หรือชมรมข้าราชการบำนาญ บางชมรมทำทุกเดือน

กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ การเชิญแพทย์ พยาบาล ผู้รู้ในเรื่องสุขภาพอนามัย มาบรรยายในเรื่องที่สมาชิกสนใจ การตรวจโรคประจำปี ความรู้เรื่องยา ยาสมุนไพร และโภชนาการเพื่อสุขภาพ ฯลฯ

กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และกีฬา เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องทุกวัน หรือทุกวันเว้นวัน ในเวลาประมาณครึ่งชั่วโมงต่อวัน หรือต่อครึ่ง กิจกรรมประเภทนี้ เป็นประโยชน์ในทางสุขภาพ แต่ชมรมจะต้องจัดสถานที่ที่เหมาะสม มีผู้ดำเนินการที่เหมาะสม ทำได้ทุกชมรม

กิจกรรมเสริมรายได้ ได้แก่ กิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันทำ หรือผลิตสิ่งของ แล้วนำไปจำหน่ายเป็นการเสริมรายได้ เหมาะสำหรับชมรมในหมู่บ้าน ที่สมาชิกต้องการเสริมรายได้ เช่น บางชมรมร่วมกันสานแข่งปลาหู ทำไม้กวาด ทำดอกไม้จันทน์ ฯลฯ แล้วนำไปจำหน่าย

กิจกรรมเกี่ยวกับศิลปะต่างๆ ที่สมาชิกสนใจ เช่น ศิลปะเกี่ยวกับการวาดรูป การดนตรี การขับร้อง การประพันธ์บทกลอน ฯลฯ เหมาะสำหรับชมรมที่มีสมาชิก ที่มีศักยภาพทางศิลปะ และรักทางศิลปะ

กิจกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากผู้สูงอายุมีเวลาว่างมาก การท่องเที่ยวในสถานที่ และโอกาสอันควร โดยไปเป็นหมู่คณะ นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ เรื่องความรักสามัคคีในหมู่คณะแล้ว ยังได้ความรู้ ความเท่าทัน โลกอีกด้วย

กิจกรรมการกุศล รวมทั้งสาธารณกุศล ที่ชมรมสามารถจะช่วยเหลือ และการกุศลที่ทำแก่เพื่อร่วมชมรมที่ถึงแก่กรรม หรือการเยี่ยมไข้ เมื่อเพื่อนสมาชิกเจ็บป่วย หรือการเยี่ยมยามเพื่อนสมาชิกโศกเศร้า เป็นการแสดงถึงความเอื้ออาทรต่อกัน ที่ทำให้เกิดความรักสามัคคี ในหมู่คณะได้มาก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณไม่โดดเดี่ยว

กิจกรรมฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นกิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิก ที่ถึงแก่กรรม กิจกรรมประเภทนี้ สมาชิกชมรมมีความนิยมค่อนข้างมาก แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเงิน และระเบียบทางราชการ ชมรมใดจะดำเนินการกิจกรรมประเภทนี้ จะต้องมีความพร้อมในเรื่องคน ความรู้ ความเข้าใจ ความซื่อสัตย์สุจริตยังมีกิจกรรมปลีกย่อยอีกมาก คณะผู้ศึกษาเห็นว่า กิจกรรมอะไรก็ทำได้



ขอให้ทำโดยผู้สูงอายุ เพื่อผู้สูงอายุ หรือสังคมที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น ก็น่าจะทำได้ทั้งนั้น

### **ปัจจัยที่ทำให้ชมรมประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย**

ถ้าพิจารณาจากข้อคิดเห็น ของนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนจากผู้มีประสบการณ์ ในการดำเนินการชมรมผู้สูงอายุแล้ว คณะศึกษาวิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสมาชิกในชมรมนั่นเอง ส่วนปัจจัยอื่นๆ เป็นเรื่องรองลงมาถ้าผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรม มีความเข้าใจในหลักการ หรืออุดมการณ์ของการตั้งชมรม ว่าชมรมเป็นของตนเอง โดยตนเอง เพื่อตนเอง และสังคมแล้ว เราเชื่อว่า ชมรมจะประสบผลสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง เพราะชมรมผู้สูงอายุจะหาทางช่วยตนเอง แทนการคอยแต่รับความช่วยเหลือ จากผู้อื่น ยิ่งสมาชิกในชมรม เป็นผู้ มีศักยภาพในด้านต่างๆ สูง ก็ยิ่งจะประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นหลายชมรมให้น้ำหนักที่ กรรมการของชมรมว่า เป็นปัจจัยสำคัญ แต่ความจริงกรรมการก็มาจาก สมาชิกของชมรมนั่นเอง

ดังนั้น ก่อนการตั้งชมรมผู้สูงอายุ ควรจะได้ให้สมาชิกเข้าใจในหลักการ อุดมการณ์อย่างถ่องแท้เสียก่อน จะทำให้ชมรมอยู่ได้ยืนยาว มั่นคง แม้จะชำแตกดีกว่ารีบร้อน แล้วล้มสลายไป

### **การนำชมรมผู้สูงอายุ เข้าอยู่ในเครือข่ายเดียวกัน**

จากการศึกษาเชิงปริมาณ จะเห็นว่า ชมรมผู้สูงอายุมีมากมายทั่วประเทศ แต่ละชมรมต่าง ก็เป็นเอกเทศ ในการบริหารจัดการชมรมของตนเอง ปัจจุบันมีสภาผู้สูงอายุ แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นเครือข่ายใหญ่ ของชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศ เป็นการสมควรที่ชมรมผู้สูงอายุ ที่มีอยู่ทั่วไป จะได้สมัครเข้าไปอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ ซึ่งมีสาขาสภาฯ อยู่ทุกจังหวัด และทุกเขตในกรุงเทพมหานคร การเข้าอยู่ในเครือข่ายสภาฯ จะทำให้ชมรมผู้สูงอายุไม่โดดเดี่ยว ได้รับข่าวสารสนเทศจากสภาฯ เกิดมิตรที่คอยเอื้ออาทรทั่วประเทศ ช่วยทำให้ชมรมผู้สูงอายุ มีพัฒนาการดีขึ้น

อนึ่ง ชมรมนั้น โดยสถานภาพ ไม่ใช่บุคคล และนิติบุคคล จึงไม่สามารถทำนิติกรรมได้ตามกฎหมาย ความรับนับถือ หรือความเชื่อในด้านธุรกิจจึงต่ำ แต่สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ดังนั้น การอยู่ในเครือข่ายของสภาฯ จะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่า

2.2 สมาชิกชมรมมีความตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญของผู้สูงอายุ องค์กรชมรมผู้สูงอายุได้รับพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม จากหน่วยงานภาครัฐ และใช้รูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในระดับชมรมส่วนสมาชิกชมรมมักจะประสบปัญหาความชราภาพ และความยากจน ทำให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุจะเกิดในระดับบุคคลที่ต้องการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา และพยายามพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนในชมรม เพื่อนำเอา

ความรู้ความสามารถของคนในชมรมไปพัฒนาชุมชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดก่อน ทำให้ชมรมได้นำเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติมากขึ้น ทำให้เกิดการรวมกลุ่มสมาชิกผู้สูงอายุและมักจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับชมรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกชมรม การมีแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุ ระดับบุคคลและชมรมซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุโดยการร่วมกิจกรรมกลุ่มในชมรมผู้สูงอายุ การนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ การมีระบบคุณธรรมจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีที่ผ่านกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้ของชมรมผู้สูงอายุ ภายใต้กฎระเบียบปกติของชมรมผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญรองลงมาได้แก่ การพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับครัวเรือน จากอาชีพและรายได้เพื่อการพึ่งตนเอง และมีตลาดชุมชนเพื่อการแลกเปลี่ยน

ผลผลิต ระบบการเรียนรู้เป็นแกนกลางของกิจกรรมทุกระบบโดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลางชมรมผู้สูงอายุ การพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อวิถีชีวิตการสร้างระบบทุนของชุมชนโดยมีรูปแบบของกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ และวิธีการทางบริหารจัดการผ่านการทำบัญชีครัวเรือนการสร้างความเสมอภาคความยุติธรรมในการจัดการของชุมชน ผ่านหลักการประชาธิปไตย และการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตร่วมกันผ่านการออม ธนาคาร และสวัสดิการชุมชน

2.3 ภาคภูมิใจในตนเองและชมรมผู้สูงอายุเมื่อก้าวเข้าสู่ช่วงวัยผู้สูงอายุแล้วนั้น สิ่งที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขวิธีหนึ่ง ก็คือ ความภาคภูมิใจในผู้สูงอายุซึ่งการที่ผู้สูงอายุที่มีความภาคภูมิใจนั้น ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกว่าชีวิตของผู้สูงอายุมีความคุณค่า มีความหมาย และทำให้ผู้สูงอายุมีความตั้งใจในการดำเนินชีวิต หรือการใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ของผู้สูงอายุ สิ่งที่จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองนั้น ก็จะเกิดขึ้นต่อเมื่อ

**การที่ผู้สูงอายุได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง หรือคนในสังคม**

ซึ่งการที่ผู้สูงอายุได้รับการยกย่องจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจในการที่จะเข้าไปอยู่ในสังคม หรือคนหมู่มาก และทำให้ผู้สูงอายุได้รับความสุขมากขึ้น เมื่อมีคนยกย่อง และมีคนที่รักใคร่ในผู้สูงอายุมากมาย ผู้สูงอายุจะทำอะไรจึงจะทำให้ผู้อื่นเคารพยกย่อง ผู้สูงอายุที่จะได้รับการยกย่องของสังคม เป็นที่พึ่งพาของคนทั่วไปและเป็นร่วมโพธิ์ร่วมไทรให้กับลูกหลาน ส่วนใหญ่แล้วผู้สูงอายุที่จะได้รับการเคารพยกย่องนั้นก็จะต้องมีพฤติกรรม และควรปฏิบัติดังนี้

1. รักษาความสุขุมเยือกเย็น ซึ่งจะต้องคงความเป็นผู้ใหญ่ทำตัวเป็นหลัก เป็นเหตุเป็นผล เป็นที่พึ่งพาทางใจของคนทั่วไปทั้งในยามปกติและเมื่อมีปัญหา
2. เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา ถ่ายทอดประสบการณ์แก่คนรุ่นหลังและดูแลสุขทุกข์ของคนรอบข้าง
3. ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นทั้งคนในครอบครัว ชุมชน และสังคมของคนในสังคมส่วนรวม และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่เมื่อมีโอกาส และถูกขอร้อง

### ผู้สูงอายุสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้

การที่ผู้สูงอายุสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้อยู่ นั่น ก็ถือว่าผู้สูงอายุนั้นยังมีสุขภาพร่างกายที่ยังแข็งแรง ซึ่งยังสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง แต่ก็อาจที่จะทำสิ่งๆ นั้น ได้อย่างไม่เต็มที่ แต่เพียงแค่ผู้สูงอายุได้ทำอะไรด้วยตัวของสูงอายุเองแล้วนั้นก็ถือว่าได้ช่วยเหลือตัวเองแล้ว และไม่เป็นภาระของคนอื่นอีกด้วย การช่วยเหลือตัวเองของผู้สูงอายุ ก็จะเป็นการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุด้วยตนเอง เช่นการกินข้าวเอง การอาบน้ำเอง การแต่งตัว หรือการเดินทางด้วยตัวเอง เป็นต้น

### ผู้สูงอายุสามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้

การที่ผู้สูงอายุนั้นได้มีการสร้างประโยชน์ไม่ว่าจะกับคนในครอบครัว หรือว่าทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นนั้น ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ ที่จะช่วยในการสร้างประโยชน์ต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้ และเป็นสิ่งที่ไม่ทำให้ผู้สูงอายุนั้นเกิดความน้อยใจในตนเอง การทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นนั้น อาจจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ที่เคยผ่านมาของผู้สูงอายุไปสู่ผู้อื่น หรือลูกหลาน ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดการทำอาหาร งานฝีมือต่างๆ การฟ้อน รำ และกิจกรรมอื่นๆ อีกมากมายที่คนในวัยผู้สูงอายุรู้ แต่คนรุ่นใหม่ไม่น่าค่อยมีความรู้หรือมีการถ่ายทอดประสบการณ์ งานฝีมือ ความรู้ ความชำนาญ ที่ผู้สูงอายุนั้นสามารถที่จะนำเอามาถ่ายทอดให้กับลูกหลาน หรือผู้ที่มีความสนใจ สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นนี้ นั่น เป็นสิ่งที่สามารถที่จะสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างมาก ซึ่งการที่ผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจในตัวเองนั้น ก็จะทำให้ผู้สูงอายุนั้นมีความสุข ซึ่งส่งผลให้ทั้งสุขภาพของจิตใจ และสุขภาพของร่างกายของผู้สูงอายุมีความแข็งแรง หรือมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งรวมถึงการส่งผลดีต่อการทัศนคติ ความคิด และวิธีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ให้สามารถที่จะมีการดำเนินชีวิตไปในสังคม และอยู่ร่วมกับคนหมู่มากได้อย่างมีความสุขกาย และมีความสุขใจ ยิ่งไปกว่านี้ยังจะทำให้ผู้สูงอายุนั้นมีกำลังใจในการใช้ชีวิตมากขึ้นด้วย เหมือนทำให้ผู้สูงอายุมีจุดหมายที่จะตื่นขึ้นมาในวันต่อไปนั่นเอง แทนที่จะตื่นมาพบกับวันเดิๆ ที่ไม่มีใครเหลียวแล ก็อาจจะทำให้ผู้สูงอายุนั้นอยากที่จะตื่นมาพบเจอกับผู้คน ไม่ว่าจะลูกหลานหรือแม้แต่คนข้างบ้านก็มีอิทธิพลต่อผู้สูงอายุเช่นกัน ในการใช้ชีวิต

ของผู้สูงอายุนั้นดูเหมือนว่าจะลำบากในสายตาของคนทั่วไป เลยอาจจะทำให้หลายๆคนละเลยหรือ  
 ลุกหลานไม่ค่อยที่จะใส่ใจ ในความจริงแล้วไม่จำเป็นต้องเป็นลูกหลานก็ได้ที่จะให้กำลังใจหรือ  
 สอนผู้สูงอายุให้รู้จักดูแลตัวเอง ไม่ว่าใครก็สามารถทำได้ และยิ่งจะทำให้ผู้สูงอายุนั้นมีความภูมิใจ  
 ในตัวเองมากขึ้นด้วย ผู้สูงอายุก็หวังที่จะให้ลูกหลานนั้นกลับมาดูแลด้วยกันทั้งนั้น แต่ถ้าเราสอนให้  
 ท่านได้รู้จักตัวเอง ไม่ใช่แค่คอยรอให้เรามาสอนหรือทำให้ก็จะดีกว่า ผู้สูงอายุเองก็จะมีภูมิใจ  
 ในตัวเอง มีกำลังใจในการใช้ชีวิตมากขึ้นด้วย และเมื่อผู้สูงอายุสามารถดูแลตัวเองได้แล้ว ก็ไม่ต้อง  
 กังวลอะไรมาก อยากจะทำอะไรก็สามารถทำได้ อีกทั้งยังได้เจอสังคม พบปะผู้คนอีกมากมาย ได้  
 พุดคุย ก็จะทำให้ผู้สูงอายุนั้นไม่เหงา และมีสังคมให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เมื่อสุขภาพดี อะไรดีๆ  
 ก็ตามมา ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุนั้น ไม่ได้ยากอย่างที่คิด แค่เสียสละเวลานิด  
 เดียวเท่านั้น แต่ทุกคนก็จะได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งหมด ตั้งแต่ตัวของผู้สูงอายุเอง ลูกหลาน  
 หรือคนในสังคมด้วย

2.4 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชมรม.งานส่งเสริมสุขภาพกลุ่มผู้สูงอายุ มี  
 วัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพ  
 ออนามัยที่พึงประสงค์ สามารถดูแลตนเองได้ สมาชิกในครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล  
 และส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาส แสดงศักยภาพในการส่งเสริม  
 สุขภาพตนเองครอบครัวและชุมชน มีการจัดตั้งหน่วยบริการ สวัสดิการเอนกประสงค์ สำหรับ  
 ผู้สูงอายุในชุมชน โดยให้ครอบครัว และผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ เรื่องสุขภาพ  
 ออนามัยให้ครอบคลุม อย่างน้อยร้อยละ 50 ของประชากรผู้สูงอายุทั้งประเทศไทย ส่งผลให้อายุขัย  
 เฉลี่ยของชาย เพิ่มจาก 68 เป็น 70 ปี และหญิงเพิ่มจาก 72 เป็น 75 ปี

นักจิตวิทยาตั้งสมมุติฐานว่า การปรับตัวเข้าสู่บทบาทผู้สูงอายุเป็นเรื่องยาก สิ่ง  
 เหล่านี้เกิดขึ้น เพราะงานที่เปลี่ยนเข้าสู่กลุ่มผู้สูงอายุนั้น ขาดกลุ่มสนับสนุน เด็กได้รับการสอนให้  
 เรียนรู้ถึงบทบาทวัยรุ่น และวัยรุ่นได้รับการฝึกฝน วิธีที่จะเป็นผู้ใหญ่ แต่มีผู้ใหญ่ไม่กี่คนเท่านั้น ที่  
 ได้รับการฝึกฝนที่จะเป็นผู้สูงอายุ คนสมัยใหม่ยังเห็นว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรมจารีตประเพณี เป็น  
 เรื่องล้าสมัย ความผูกพันระหว่างพี่น้อง เครือญาติ การกตัญญูกตเวทิจะต้องมีขอบเขตจำกัด จึงเกิด  
 ลักษณะวัฒนธรรมสมัยใหม่ ที่ต่างคนต่างช่วยตนเอง ตัวใครตัวมัน ผู้ที่จะอยู่ในสังคมสมัยใหม่ได้  
 จะต้องมีความสามารถแบบพหุสูตร รอบรู้ทุกเรื่อง และที่สำคัญต้องพึ่งตนเองได้ ด้วยเหตุนี้ผู้สูงอายุ  
 ที่จะอยู่ในสังคมไทยอีก 10-20 ปีข้างหน้าจะต้องเป็นผู้สูงอายุ ที่มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ  
 ความรู้ ความสามารถ กล่าวโดยรวมหมายถึงว่า ผู้สูงอายุ จะต้องมีความสามารถในการชุมชนที่เข้มแข็ง  
 นั่นเอง

ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่เฝือบพร้อม ไปด้วยความรู้ และประสบการณ์ เป็นผู้ถึงพร้อมทั้งคุณวุฒิ และวัยวุฒิ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า แม้ผู้สูงอายุจะเข้าสู่วันที่ร่างกายอ่อนแอเสื่อมถอยแล้ว แต่ท่านก็ยังมีพร้อม และสามารถที่จะช่วยเหลือครอบครัวได้ เช่น ช่วยดูแลบุตรหลาน ขณะที่พ่อแม่ออกไปทำงาน ช่วยดูแลบ้านเรือน ผู้สูงอายุบางท่าน ยังช่วยหุงหาอาหารต่างๆ ช่วยทำงานเล็กๆ น้อยๆ ตามกำลังของท่านได้ นอกจากนั้น ยังช่วยให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพการงาน ด้านการดำเนินชีวิต ด้านครอบครัว ด้านสังคม และอื่นๆ ผู้สูงอายุบางท่านมีทักษะในวิชาชีพทางด้าน เช่น ช่างไม้ ช่างแกะสลัก ทำอาหารไทย ขนมไทย เย็บปักถักร้อย ดอกไม้ คนตรี ฯลฯ ท่านก็จะถ่ายทอดให้แก่บุตรหลาน และผู้ที่สนใจเพื่อบำรุงวิชาชีพนั่นสืบไป

ในสังคมไทย ถึงแม้บุตรหลานแต่งงานมีเหย้ามีเรือนไปแล้ว ก็ยังนิยมอยู่ในครอบครัวเดียวกันกับพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่น บุตรธิดา นอกจากจะได้รับการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่แล้ว ยังได้รับการดูแลจากปู่ย่า ตายาย ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว โอกาสที่เด็กจะไปเกร หรือประพฤติผิดคนอกลุ่มนอทางจึงมีน้อยมาก ประสบการณ์ของผู้สูงอายุ สามารถช่วยส่งเสริม อบรมเลี้ยงดูกล่อมเกลานุตรหลาน ให้เป็นพลเมืองดี เด็กๆ จะได้เรียนรู้ทั้งจากโรงเรียน และที่บ้าน ที่บ้านเด็กๆ จะได้รับการอบรม โดยเฉพาะในเรื่องความประพฤติ ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ผู้สูงอายุจะคอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาต่างๆ เรื่อง ความสัมพันธ์ของครอบครัวไทย แต่ดั้งเดิมได้หล่อหลอมความรัก ความเคารพแก่ผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุนั้น มีต้องการเพียงแต่จะเป็นฝ่ายรับ จากบุตรหลานหรือจากสังคมเท่านั้น อันที่จริงท่านพยายามที่จะช่วยตนเองมากที่สุด เท่าที่ท่านจะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ รายได้ ความเป็นอยู่ ท่านจะอาศัยพึ่งพาบุตรหลาน ต่อเมื่อท่านทำไม่ไหวแล้วเท่านั้น แม้กระนั้นก็ตาม ท่านก็ยินดีที่จะช่วยเหลือครอบครัว ช่วยเหลือสังคมตามศักยภาพ ที่ท่านจะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกาย แรงสติปัญญา ทักษะฝีมือ คำแนะนำต่างๆ เท่าที่ท่านจะให้ได้

หลายคนที่ยุ่เกษียณอายุแล้ว อาจจะยังมีไฟอยู่ มีความรู้ ความสามารถสูง มีประสบการณ์ หลายคนอาจเคยเป็นครู อาจารย์ แพทย์ พยาบาล เป็นผู้นำทางกฎหมาย บัญชี การบริหาร หรือ การจัดการ ครั้นเกษียณอายุแล้ว ยังอาจเป็นที่ต้องการทำประโยชน์ให้สังคมอยู่ มีความพอใจในงานที่จะทำ คนที่คิดว่าตัวเองยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้บ้าง และสุขภาพของตัวเองยังดี ยังต้องการทำอะไร ๆ ต่อไปอีกก็น่าจะทำต่อไปได้ เกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ นิศา ชูโต แห่งสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาไว้ในปี 2525 พบว่าร้อยละ 66.44 ผู้สูงอายุไทยมีปัญหาทางด้านสุขภาพ ร้อยละ 14.6 ถึงกับล้มหมอนนอนเสื่อ ส่วนผู้สูงอายุที่สุขภาพดี มีร้อยละ

32.7 และร้อยละ 50.4 แม้สุขภาพไม่ค่อยดี แต่ไม่ได้ป่วยเป็นอะไร โดยเฉพาะ ซึ่งน่าจะหมายความว่า มีผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 80 ที่อาจแสดงบทบาทต่อสังคม ครอบครัว และชุมชนได้

ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมบริการผู้อื่น

1. การได้เสียสละ เช่น ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นเป็นการแสดงว่าผู้อื่นยังต้องการท่าน อาศัยท่าน
2. การช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาของเขาจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับท่านน้อยลงโดยอัตโนมัติ
3. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งมีสภาพเลวร้ายกว่าท่านในบางเรื่อง เช่น สุขภาพอนามัยจะช่วยให้ท่านพึงพอใจในตนเอง
4. การเสียสละต่อสังคม จะทำให้ภาพพจน์ของตนเองน่าพึงพอใจ
5. การเสียสละหรือบริการผู้อื่น จะทำให้มีสุขภาพจิตดีขึ้น และพลอยทำให้สุขภาพกายดีด้วย

จากปัจจัย 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ในส่วนของงานอดิเรก และการมีสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว รวมทั้งสังคม ได้พ้องกับทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ดังที่ได้กล่าวไว้แต่ต้น ในเรื่องของกิจกรรม ในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจกลายเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้สูงอายุ ที่ควรมีต่อสังคม ครอบครัว และชุมชน เพื่อการมีคุณค่าในชีวิต และเพิ่มความพึงพอใจตนเองของผู้สูงอายุ อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ (Informal activity) เช่น การช่วยเหลืองานของสมาชิกในครอบครัว และการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ญาติ เป็นต้น
2. กิจกรรมที่มีรูปแบบ (Formal activity) เช่น เข้าร่วมในสมาคมต่าง ๆ การเข้ากลุ่มทางศาสนา การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม ซึ่งเป็นกิจกรรมภายนอกครอบครัว เป็นต้น
3. กิจกรรมที่ทำคนเดียว (Solitary activity) เช่น การทำงานในยามว่าง กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัว และกิจกรรมภายในบ้าน เป็นต้น

2.5 การสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาพื้นบ้าน ได้แก่ ประโยชน์และความสำคัญของภูมิปัญญาที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และสืบทอดมาอย่างต่อเนื่องจากอดีตสู่ปัจจุบันทำให้คนในชาติเกิดความรักและความภาคภูมิใจที่จะร่วมแรงร่วมใจสืบสานต่อไปในอนาคต เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ สถาปัตยกรรม ประเพณีไทย การมีน้ำใจ ศักยภาพในการประสานผลประโยชน์ เป็นต้น และนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้ ชมรมต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอนภูมิปัญญาพื้นบ้านในสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ ในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมภูมิปัญญาพื้นบ้าน ให้เป็นหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นอัตลักษณ์ให้กับสถานศึกษาและชุมชนรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้ปราชญ์ผู้สูงอายุเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้กับครูผู้สอนวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้ต่อไปหรือเป็นวิทยากรถ่ายทอดให้กับผู้เรียนโดยตรง รวมทั้งมีการนำไปแสดงในสถานศึกษาชุมชนต้องการให้มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ให้เป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญาให้เป็นปัจจุบัน ดังนั้น กระทรวงวัฒนธรรมควรจัดทำหรือรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญาเพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางของประเทศที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นได้สะดวกรวดเร็ว เช่น จัดทำทำเนียบรายชื่อภูมิปัญญา รายชื่อปราชญ์ภูมิปัญญา ประวัติความเป็นมาของภูมิปัญญา ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต วิทยุโทรทัศน์ เอกสารแผ่นพับ และการจัดนิทรรศการ เป็นต้นชุมชนต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาขึ้น เพื่อแสดงสภาพชีวิตและความเป็นมาด้านวัฒนธรรมของชุมชน อันจะสร้างความรู้และความภาคภูมิใจในชุมชนท้องถิ่น ดังนั้นกระทรวงวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาและส่งเสริมผลักดันให้ภูมิปัญญาถูกบรรจุไว้ในแผนการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นของภาคได้เพื่อเป็นการเผยแพร่และสืบทอดศิลปะพื้นบ้าน เป็นแหล่งศึกษาคูงานให้กับผู้สนใจรวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเป็นแนวทางให้กับชุมชนอื่นๆ ภูมิปัญญาชาวบ้านมีความสำคัญที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมทางสังคมที่สืบทอดกันมาจากการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาของกลุ่มคน สร้างเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณค่าเป็นข้อมูลพื้นฐานของการดำรงชีวิตและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนจากอดีตจนถึงปัจจุบันใช้เป็นแนวทางการปรับตัวของชุมชนความสมดุลระหว่างธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์สั่งสมจนมีความรอบรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและสังคมจนเป็นที่ยอมรับของสังคมว่าเป็นภูมิปัญญาหรือปราชญ์ชาวบ้าน

ภูมิปัญญาที่ผู้สูงอายุได้เรียนรู้สั่งสมและสืบทอดต่อกันมาจากอดีตถึงปัจจุบันมีอยู่หลากหลายทั้งในด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ด้านแพทย์แผนไทย ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านกองทุนและธุรกิจชุมชน ด้านศิลปกรรม ด้านภาษาและวรรณกรรม ด้านปรัชญา ศาสนา ประเพณี และด้านโภชนาการ

ภูมิปัญญาด้านต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นเกิดจากการสะสมความรู้ และประสบการณ์อันยาวนานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ลักษณะต่างๆ แล้วเลือกสรรนำมาประพุดิปฏิบัติ ปรับปรุง

พัฒนาให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและคนในสังคม แล้วถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยทั่วไปที่นิยมใช้กันในทุกภูมิภาค ได้แก่ สาทิตวิธีการ การตั้งสอนด้วยการบอกเล่าหรือการสอนด้วยวาจา ในรูปของเพลงกล่อมเด็ก คำพังเพย สุภาษิต และการสร้างองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์ ในรูปของตำรา เช่น ตำรายา ตำราปลูกบ้าน ตำราโหราศาสตร์ ฯลฯ หรือผูกเป็นวรรณกรรมคำสอน คำตัก ภาษิต กลุ่มือ แผนที่ และตำนาน นิทาน ฯลฯ

นอกจากวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาดังกล่าวแล้วยังใช้วิธีฝึกปฏิบัติวิธีบรรยาย ประกอบการสาธิตวิธีบอกเล่า/บรรยายวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆวิธีจัดเป็นรูปแหล่งเรียนรู้ และวิธีถ่ายทอดโดยใช้การแสดงพื้นบ้านเป็นสื่ออีกด้วย

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่นิยมใช้กันอยู่ทุกภูมิภาคมีดังต่อไปนี้

**1. การบอกเล่า บรรยาย ด้วยวาจา** เป็นวิธีการที่ผู้ถ่ายทอดเป็นฝ่ายบอกเล่า อธิบายหรือถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สั่งสมของตนให้แก่ผู้รับการถ่ายทอดในรูปของคำพูด โดยผู้ถ่ายทอดจะต้องเป็นฝ่ายเตรียมเนื้อหาที่จะพูดวิธีนี้ผู้ถ่ายทอดจะมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ให้ความรู้ ส่วนผู้รับการถ่ายทอดจะเป็นผู้รับฟัง และจดจำ ความรู้หรือบันทึกสาระสำคัญต่าง ๆ ที่ได้รับฟังตามไปด้วย

**2. การสาธิต** เป็นวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่ผู้ถ่ายทอดแสดงหรือกระทำพร้อมกับการบอกหรืออธิบายเพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้ประสบการณ์ตรงในเชิงรูปธรรมซึ่งจะทำให้เข้าใจวิธีการ ขั้นตอน และสามารถปฏิบัติได้ การสาธิตที่นิยมใช้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญา คือการสาธิตวิธีการและการสาธิตบรรยาย

**3. การปฏิบัติจริง** อาจหมายรวมถึงการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง เป็นวิธีการถ่ายทอดที่ผู้รับการถ่ายทอดลงมือกระทำจริงในสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง โดยผู้ถ่ายทอดเป็นผู้คอยแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอน และได้ผลงานตามที่ต้องการด้วยวิธีการนี้ผู้รับการถ่ายทอดจะได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ไปที่ละเล็กละน้อย จนสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง นับเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เน้นทักษะกระบวนการและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ

**4. วิธีถ่ายทอดโดยให้เรียนรู้จากสื่อด้วยตนเอง** เป็นวิธีที่จัดเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ภูมิปัญญาในรูปของสื่อประสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจด้วยตนเองมากที่สุด เช่น บทเรียนแบบโปรแกรม ศูนย์การเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น



5. **วิธีถ่ายทอดโดยจัดในรูปของแหล่งเรียนรู้** เป็นการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่จัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ ตลาดนัดภูมิปัญญา เป็นต้น โดยจัดเป็นแหล่งสำหรับการเรียนรู้ ถ่ายทอดภูมิปัญญาที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนเข้าไปศึกษาหาความรู้ได้ตลอดเวลา การถ่ายทอดโดยวิธีนี้อาจรวมหมายถึงการใช้วิถีหลายลักษณะในรูปของตำราต่างๆ ที่บันทึกไว้ด้วย

6. **วิธีถ่ายทอดโดยใช้การแสดงพื้นบ้านเป็นสื่อ** เป็นวิธีที่ใช้การแสดงที่ชาวบ้านนิยมชมชอบเป็นสื่อในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางภูมิปัญญา โดยที่ผู้รับการถ่ายทอดจะได้รับความเพลิดเพลินไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้

7. **วิธีถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยบันทึกองค์ความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์** เช่น ตำราต่างๆ และในรูปของสื่ออื่นๆ เช่น วิทยุทัศน์ในรูปของวีซีดี/ดีวีดี เทปเสียง หรือแผ่นซีดีเสียงรวมถึงเว็บไซต์ เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาเรียนรู้และสืบสานภูมิปัญญาต่อไปไม่สูญหาย

อย่างไรก็ตามวิธีการถ่ายทอดที่กล่าวมานี้ แม้ว่าจะเป็นที่นิยมใช้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาแต่ไม่ได้หมายความว่าวิธีใด จะดีกว่าวิธีใด คงไม่มีวิธีการถ่ายทอดใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด หากอยู่ที่การเลือกใช้วิธีการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอด กลุ่มเป้าหมายที่จะรับการถ่ายทอด และรวมถึงความพร้อมของผู้ถ่ายทอดเอง ซึ่งอาจต้องใช้หลายวิธีผสมผสานกันไป จึงจะช่วยให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 สามารถพึ่งตนเองได้และสร้างอาชีพในชุมชนปัจจุบันกลุ่มผู้สูงอายุ ถือเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนของผู้ประสบภาวะยากลำบากสูงกว่าวัยอื่นทั้งหมด ความยากจนเป็นปัจจัยแรก ที่นำมาสู่ภาวะดังกล่าว เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงาน ไม่มีหลักประกันทั้งในรูปแบบ เงินบำนาญ เงินออม และมีโอกาสจำกัดที่จะทำงานภาคแรงงานในระบบ เนื่องจากมีการศึกษาน้อย การขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การมีจำนวนบุตรที่จะเป็นผู้ให้การเกื้อหนุนด้านการเงิน ลดลงเป็นลำดับ ประกอบกับ ความเสื่อมของสภาพร่างกายตามวัยและ โรคภัยที่มากขึ้น ก่อให้เกิดภาวะการพึ่งพาที่สูงขึ้นและมีความต้องการการดูแลระยะยาวจากสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่คนรุ่นหลังจะต้องให้ความสำคัญในการยกย่องให้การดูแล สุขภาพจิต สุขภาพกายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการเชิดชูเกียรติให้ผู้สูงอายุ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

การที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นความสำคัญ และเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ ในการดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านต่างๆอย่างครอบคลุม ประกอบด้วย กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมกิจการด้านอาชีพ การส่งเสริมการผลิตและการจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์ การถ่ายทอดวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมนันทนาการ ศาสนา ประเพณี การจัดระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ รวมทั้งเป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครจิตอาสา นับเป็นประโยชน์ ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติต่อผู้สูงอายุถือเป็นภารกิจหนึ่ง ที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและควบคู่ไปกับกลุ่มอื่นๆ ในสังคม เช่น กลุ่มเด็ก/เยาวชน กลุ่มคนพิการและกลุ่มสตรี ซึ่งต้องบูรณาการร่วมกันตามบริบทของชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคนในพื้นที่เทศบาลตำบลนครชุมต่อไป

ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ได้จัดประชุมสมาชิกและคณะกรรมการศูนย์ฯ เพื่อสอบถามปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในศูนย์ฯ พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการในการรวมกลุ่มด้านอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ตนเอง โดยการรวมกลุ่มทำอาหารและอื่นๆ ที่ตนสนใจ เพื่อจำหน่ายในชุมชน กิจกรรมของตลาดย้อนยุคนครชุมและกิจกรรมงานประเพณีของจังหวัด ดังนั้น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ จึงได้จัดโครงการส่งเสริมอาชีพ การทำหมูฝอย เพื่อเป็นโครงการต้นแบบให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ที่สนใจทำกิจกรรมในลักษณะเดียวกัน

2.7 องค์กร/ชุมชนแห่งการเรียนรู้. องค์กร” มีหน้าที่เอา “องค์กร” ต่างๆ ที่มีหน้าที่แตกต่างกันนั้นมารวมเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานตามหน้าที่ร่วมกันได้อย่างเป็นระเบียบ คล้ายๆ กับเครื่องจักรนาฬิกาแต่ละชิ้นที่มีหน้าที่ต่างๆ เหมือนกับ “องค์กร” และเมื่อนำเอาเครื่องจักรแต่ละชิ้นมาประกอบกัน มันก็จะทำให้หน้าปิกานั้นเดินไปได้อย่างมีระเบียบเป็น “องค์กร” และหน่วยงานที่จะถือว่าเป็น “องค์กร” ได้ จะต้องมีการจัดระเบียบงานถูกต้องตามกระบวนการดังกล่าวมาแล้วเท่านั้น ซึ่งทุกวันนี้มีการนำคำว่า “องค์กร” ไปใช้ในความหมายของ “องค์กร” อย่างแพร่หลาย ตัวอย่างเช่น บริษัท โรงงาน สำนักงาน ส่วนราชการ มูลนิธิ วัด ฯลฯ แต่ความจริงตามแนวความคิดทางวิชาการ โดยเฉพาะทางสังคมวิทยา องค์กรจะมีความหมายที่กว้างกว่านั้น แต่ในด้านสังคมวิทยาถือว่า องค์กรมีอยู่ 2 ระดับคือ

1. ระดับต้นหรือองค์กรปฐมภูมิ (primary organization)
2. ระดับสองหรือองค์กรทุติยภูมิ (secondary organization)

องค์กรระดับต้นเกิดขึ้นในสังคมโดยอัตโนมัติ เช่นครอบครัว ประชาคม กลุ่มมิตรสหาย เครือญาติ ฯลฯ ซึ่งมีแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแบบส่วนตัว หรือไม่เป็นทางการ (informal หรือ personal) ใครที่ไม่คุ้นกับแนวความคิดสังคมวิทยา ก็จะ ไม่เรียกสถาบันเหล่านี้ว่าเป็น “องค์กร” เพราะเข้าใจหรือรู้จักองค์กรในความหมายขององค์กรระดับสองเท่านั้น

ชุมชน (Community) คือ ดินแดนแห่งการรวมตัวทางสังคมที่เป็น การสมัครใจ ก่อขึ้นเองโดยประชาชน ส่วนใหญ่แล้วสนับสนุนตนเองเป็นเอกเทศ จากรัฐและอยู่ในกฎเกณฑ์ที่

กำหนดขึ้น Community ประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึง กลุ่มความสนใจ (ชมรม) กลุ่มวัฒนธรรม และศาสนา สมาคมอนุรักษ์หรือพัฒนาสังคม/ กลุ่ม

ปัจจุบันองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน /หมู่บ้าน /ตำบล ได้มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนกลางการขับเคลื่อนงานพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบการออม/กองทุนชุมชน การพัฒนาสวัสดิการชุมชน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาเกษตรยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจและทุนชุมชน/วิสาหกิจชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยที่ดินทำกิน ฯลฯ ในระดับนโยบาย การพัฒนาทั้งในส่วนกลางของภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างก็มีทิศทางการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นหลักในการพัฒนา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนแต่อย่างไรก็ตามการรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรชุมชน ซึ่งมีทั้งที่เกิดขึ้นโดยชุมชนเองที่ต้องการรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือทำ งานพัฒนาที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้นของชุมชน การส่งเสริมจัดตั้งโดยหน่วยงานภายนอกหลายๆ หน่วยงาน ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่มีภารกิจกรมไปได้ต่อเนื่อง เกิดผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมชัดเจน กลุ่ม /องค์กร ที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ หรือ กลุ่ม /องค์กรที่ยุบเลิกไป องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีบทบาทขับเคลื่อนงานพัฒนาจำนวนมาก จึงเห็นควรให้มีการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชน เพื่อให้หน่วยงานและสาธารณะยอมรับสถานะบทบาทขององค์กรชุมชนในการพัฒนา อีกทั้งการมีข้อมูลองค์กรชุมชนที่ชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานร่วมกันขององค์กรชุมชนองค์กรชุมชนและหน่วยงานที่เข้าร่วมในการร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) จึงได้เสนอให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีภารกิจเรื่องการรับรองสถานภาพการเป็นองค์กรชุมชน ซึ่งในที่สุดพระราชกฤษฎีกาการการจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) มาตรา 8(4) ได้ระบุว่า สถาบันมีอำนาจหน้าที่รับรองสถานภาพการเป็นองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กร ชุมชน เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากกิจการที่มีอยู่ในอำนาจสถาบันฯ ต่อมาเครือข่ายองค์กรชุมชนได้หารือแนวทางการทำงานร่วมกัน โดยได้ข้อสรุปว่า การรับรองสถานภาพ หมายถึง การสร้างคุณภาพและพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนอย่างเป็นขบวนการ ทำ ให้องค์กรชุมชนเห็นความสำคัญของการสำรวจข้อมูลเพื่อทบทวนตนเอง และกระตุ้นให้เกิดการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความเข้มแข็งเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันระหว่างองค์กรชุมชนและภาคีที่เกี่ยวข้อง

### ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “PHOMKIRI Model” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบของการเสริมพลังอำนาจ และองค์ประกอบร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักการของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ คือ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ไปใช้ร่วมกันไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน “PHOMKIRI” โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 P = Personal (ตัวบุคคล) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลของผู้สูงอายุในการจัดการความรู้ภูมิปัญญา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

3.2 H = Health Empowerment (การเสริมพลังสุขภาพ) หมายถึง การดูแล รักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย-จิตใจ-สังคม ในการดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข

3.3 O = Opportunity of Learning (โอกาสของการเรียนรู้) หมายถึง การเรียนรู้ทักษะต่างๆ เกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างโอกาสสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเรียนรู้ปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์วัฒนธรรมในปัจจุบัน

3.4 M = Management (การจัดการ) หมายถึง การบริหารจัดการให้ชมรมผู้สูงอายุมีความสามารถในการบริหารตนเองและองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 K = Knowledge and experience (ความรู้และประสบการณ์) หมายถึง องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อถ่ายทอดและการบริหารจัดการให้ชมรมผู้สูงอายุให้สามารถในการบริหารตนเองและองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 I = Ideal (อุดมคติ) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมคติ มีความมุ่งมั่นและตระหนักในกระบวนการเสริมสร้างอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดจิตสำนึกเอื้ออาทรต่อกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพร้อมที่จะร่วมกันจัดการปัญหาของตน

3.7 R = Resources (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) หมายถึง งบประมาณ การพัฒนาบุคคล การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน

3.8 I = Integration (การบูรณาการ) หมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

4. องค์ประกอบร่วม ซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย สิ่งสนับสนุนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาและผลการจัดการความรู้ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้กระทำ/ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะการประสานความร่วมมือ ได้แก่ 1) ผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

องค์ประกอบที่ 2 สิ่งสนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ เป็นการบอกถึงจำเป็นที่สนับสนุนในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ให้เกิดผลตามที่คาดหวัง ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ตั้งอยู่บนหลักภูมิสังคม 2) ความรู้การจัดการความรู้ 3) การทำงานเป็นทีม 4) บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นผลที่เกิดจากการจัดการความรู้เสริมสร้างพลังอำนาจตามรูปแบบทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อม คือ การจัดการความรู้เพื่อให้ชมรมผู้สูงอายุมีการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ชุมชนมีความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ การสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ มีการสร้างอาชีพ และเป็นองค์กร/ชุมชนแห่งการเรียนรู้

**ตอนที่ 4 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**

เป็นการตรวจสอบและรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับการร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และนำเข้าสู่เวทีประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายของผู้มีส่วนได้เสียรับรองรูปแบบ ซึ่งพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และเวทีประชุมผู้มีส่วนได้เสียเห็นว่าภาพรวมของรูปแบบอยู่ในเกณฑ์ดี ครอบคลุมในทุกประเด็น มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรูปแบบมีความสมบูรณ์ครบถ้วนไม่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขส่วนใดเพิ่มเติม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ด้านความเหมาะสม พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบของรูปแบบการ

เสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ องค์ประกอบร่วม และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หากพิจารณารายด้านขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) ด้านโอกาสของการเรียนรู้ ด้านบุคคล ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านทรัพยากร และด้านการบูรณาการ

**ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ** พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก อย่างละ 2 ด้านเท่ากัน ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ หลักการของรูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และองค์ประกอบร่วม

**ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง** พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ทุกด้านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หากพิจารณารายด้านองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI Model” พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคล ด้านโอกาสของการเรียนรู้ ด้านความรู้และประสบการณ์ และการบูรณาการ ตามลำดับ

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและข้อค้นพบดังที่กล่าวมาในผลการวิจัยนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

จากการประเมินความต้องการจำเป็นหรือสภาพที่คาดหวังในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D.=0.493) โดยด้านสภาพแวดล้อมชุมชนมีความต้องการสูงสุด ( $\bar{X}=4.19$ , S.D.=0.444) และเมื่อจัดลำดับความคาดหวัง พบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุเป็นลำดับที่มีความคาดหวังหรือต้องการสูงสุด ส่วนสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.858) โดยการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุมีปัญหาสูงสุด ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.879) และจากผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ พบว่า ชุมชนผู้สูงอายุมีการกำหนดความรู้มาจากองค์ความรู้ที่สืบทอดมา ซึ่งมีชมรมและประธานชมรม

ผู้สูงอายุเป็นผู้กำหนดความรู้เป็นส่วนใหญ่ จากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและประสบการณ์ ความรู้จากสมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ และสื่อ นอกจากนี้ยังมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ทั้ง เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในชมรมและ การถ่ายทอดให้กับกับประชาชน บุคลากร ทั้ง ในระบบและนอกระบบ โรงเรียน การเผยแพร่การแสดงผลผ่านสื่อ เอกสาร ตำรา ชมรมผู้สูงอายุ ส่วน ใหญ่จัดเก็บทักษะความรู้ ประสบการณ์ไว้ในตัวบุคคลต่างคนต่างทำไม่มีการจดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ขาดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บความรู้ ชมรมผู้สูงอายุมีการปรับประยุกต์ความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ชมรมผู้สูงอายุมีความต้องการจำเป็นในการ แสวงหาความรู้ และมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินงานของชมรมเป็นผู้กำหนด ความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชมรม มีการสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ให้เท่าทันกับ เหตุการณ์ในปัจจุบัน แล้วนำมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน จัดเก็บ พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ชมรม ผู้สูงอายุนอกจากให้ความรู้ ให้ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้สั่งสมแล้วยังต้องสอดแทรกเนื้อหาสาระ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ให้กับชมรมต้องเป็นผู้ที่เฝ้าระวังทันยุคทันเหตุการณ์ต้องพัฒนาหาความรู้ อยู่ ตลอดเวลา จึงจะทำให้ชมรมผู้สูงอายุได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนาะ กลิ่นงาม (2551: 267) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความรู้ คือ การแสวงหา ความรู้ โดยให้ความสำคัญในเรื่องที่อาจารย์มีความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ และอาจารย์มีความสามารถในการใช้ความรู้ที่แสวงหามาได้มาใช้ ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่าชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในการจัดเก็บความรู้เพื่อ เสริมสร้างพลังผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นในลำดับแรก อาจเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุ ส่วน ใหญ่มีอายุมากแล้วขาดความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดเก็บความรู้ รวมทั้งยังขาดอุปกรณ์ในการจัดเก็บความรู้ ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนผู้สูงอายุ ในอดีต หากไม่นำมาจัดเก็บเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนได้โดยง่าย เป็นเหตุ ให้สมาชิกหรือผู้ที่สนใจที่จะเรียนรู้ต้องใช้เวลาเรียนนาน และอาจทำให้ความรู้คลาดเคลื่อนหรือสูญ หายไปจากองค์กรหรือชุมชนได้หากผู้ทรงภูมิปัญญาเหล่านั้นจากไป ทางชมรมผู้สูงอายุจะจึงมีความ ต้องการในการเก็บรวบรวมรักษาองค์ความรู้ภูมิปัญญาเหล่านั้นไว้ให้เป็นระบบที่สมาชิกสามารถนำ ออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นความรู้ที่อยู่คู่กับองค์กรและชุมชนตลอดไป

**ตอนที่ 2 คุณค่าและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ** โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย คุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ และการอนุรักษ์ภูมิปัญญา

## 1. คุณค่าของภูมิปัญญา

ชมรมผู้สูงอายุมีองค์ความรู้ภูมิปัญญาที่หลากหลาย สังคม วัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตที่ควรค่าแก่การศึกษาและเผยแพร่ให้ผู้อื่นรุ่นหลังได้เรียนรู้ ทำให้รู้จักตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งแล้วยังทำหน้าที่อบรมสั่งสอนจริยธรรมแก่ชาวบ้านและเป็นสื่อที่ให้ข่าวสาร ความรู้ ความคิดทั้งเรื่องสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ เป็นคุณธรรมที่ดึงมาส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ชมอย่างแท้จริง ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่าคุณค่าของภูมิปัญญาผู้สูงอายุ มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคคล เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์ จิตใจและร่างกาย รวมทั้งการปรับตัวทางสังคมและ 2) ด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาสังคมทั้งทางด้านครอบครัว ด้านการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านศิลปกรรม ด้านวรรณศิลป์และการสร้างความภาคภูมิใจจนกลายเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ดังนี้

**1.1 ด้านการพัฒนาบุคคล** ในเรื่องของความรู้ความสามารถ สติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการพัฒนาการปรับตัวทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตีฟ (Steve, 2003: 160) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ผู้บริหารให้ทฤษฎีของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทั้งสองโรงเรียนในการสนับสนุนการเลือกหลักสูตร ซึ่งส่งผลให้ (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในการแสดงบทบาททางการศึกษาของนักเรียน (2) โรงเรียนของรัฐเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร และผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน และการสร้างหลักสูตร (3) โรงเรียนของรัฐเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพทางด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้าของครูโดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะธิดา วรญา โณปกรณ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 2 มิติ (มิติกระบวนการและมิติผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกมีคุณค่าในตน และสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ ศิริรัตน์ จุลธร (2554: 59) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านค่านิยมสัมฤทธิ์แห่งความสำเร็จ (กำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก สุขสุนัย และคณะ (2552: บทคัดย่อ) พบว่าคุณลักษณะและทักษะที่สำคัญของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษามี 9 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเอง การเป็นผู้สร้างสรรค์ ความเป็นวิชาชีพ ความเป็นผู้แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ความเป็นผู้ประกอบการ การเคารพในคุณค่าของบุคคลอื่น และทักษะการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม

**1.2 คุณค่าต่อการพัฒนาทางสังคม** ชุมชนผู้สูงอายุมีคุณค่าด้านครอบครัว เป็นการเรียนรู้สืบทอดจากบรรพบุรุษจากพ่อสู่ลูก มีความรู้สึกใกล้ชิด ก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความผูกพันในครอบครัว ด้านการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกสอนศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน เสริมสร้างภูมิปัญญาให้แก่คนในชุมชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้ข้อคิด ข้อปฏิบัติ ควบคุมบรรทัดฐานให้กับสังคม สร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในสังคม ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน (Fibson, 1993) ที่เป็นกระบวนการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการที่ควบคุมจัดการใช้ความรู้ความสามารถตลอดทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจ ขัดแย้ง เป็นปัญหาขาดความสมดุล มีความหวังเกิดขึ้นหรือปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งดังกล่าวเป็นปัจจัยนำไปสู่บุคคลเกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีคุณค่าโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล ในแต่ละขั้นตอนจะเป็นไปได้มีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ การสนับสนุนทางสังคม และเป้าหมายของตนเอง เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วจะทำให้ผลลัพธ์แก่ตนเอง ในลักษณะของการรับว่าตนเองมีความสามารถที่จะควบคุมหรือจัดการสถานการณ์ได้ รู้สึกพอใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายและเห็นคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมองเห็นความสำคัญ

ของตนเอง และสังคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี วงศ์สิทธิ์ และศิริวรรณ ศิริบุญ (2544: 68-73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประชาสังคมกับการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ พบว่า การดำเนินงาน ทางด้านการรวมกลุ่มกันเองของผู้สูงอายุ ในรูปแบบเพื่อช่วยเพื่อน มีศักยภาพสูงที่จะดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ทั้งนี้เพราะเป็นการที่ผู้สูงอายุสามารถที่จะเข้าใจกันและกัน มีปัญหา เหมือนกัน และมีสภาพจิตที่คล้ายกัน ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนา สังคม และสอดคล้องกันกับ ทรงชัย มีชัย (2554: 31-45) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนมาก จะมีพื้นฐานที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม โดยความสมัครใจ และมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม และ ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ คือ โครงการนั้นต้องเป็นโครงการที่ไม่ซับซ้อน และมีผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีการจัดกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุด้านบริการ จัดกิจกรรมออกกำลัง ภาย บริการช่วยเหลือผู้สูงอายุด้วยกัน ส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัวและสัมพันธภาพของคนใน ชุมชน การประสานองค์กรต่างๆ การพัฒนาการจัดการทุน การระดมความคิดเห็นและกำลังช่วยกัน ทำงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เมื่อผู้สูงอายุได้ทำ กิจกรรมใดๆ ก็ตามก็หมายถึงได้มีสถานภาพและบทบาทที่อยู่เหล่านั้น ทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึก ว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับจากสังคม สามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ และไม่เป็นผู้ไร้บทบาท

## 2. การอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

ชมรมผู้สูงอายุทางภาคใต้ ที่ยังคงมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญอยู่ในสังคม ซึ่ง เปรียบเสมือนเป็นสถาบันหนึ่งในสังคมคือ ครอบครัวและนันทนาการที่มีหน้าที่หลักคือให้ความรู้ และการอบรม การพักผ่อนหย่อนใจของสมาชิกในสังคม และยังมีส่วนสนับสนุนสถาบันอื่น ได้ อย่างหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาและอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การ อนุรักษ์ให้คงอยู่คู่กับสังคมสืบไป แต่การอนุรักษ์ก็มีปัญหาไม่น้อยเพราะภูมิปัญญาย่อมมีการ เปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติมีการผสมผสาน การรับเอาวัฒนธรรมใหม่ที่มีพลังมากกว่าเข้ามา โดยเฉพาะการเข้ามาแทนที่ของสื่อสมัยใหม่ที่ทำให้พื้นที่ทางสังคม และมีข้อจำกัดในการสร้าง บทบาทและหน้าที่มากขึ้น ในขณะที่วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยมของคนเปลี่ยน ไปเป็นสังคม เมืองมากขึ้นต้องเร่งรีบในการทำมาหากิน การใช้ชมรมผู้สูงอายุเป็นเวทีแห่งการเรียนรู้เพื่อการ พักผ่อนหย่อนใจจึงลดน้อยลง ชมรมผู้สูงอายุที่เคยมีบทบาทและหน้าที่อย่างแนบแน่นต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ และพิธีกรรม ก็เสื่อมคลายคุณค่าและความหมาย เพราะไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและ ค่านิยมที่ถูกปรับเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่ จากประเด็นข้อจำกัดเหล่านี้ ถึงแม้ชมรมผู้สูงอายุจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้ว แต่ก็ยังมีปัญหาอื่น ๆ

จากกรณีปัญหาดังกล่าวชมรมผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสร้างสรรค์และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่แท้จริงของผู้คนในสังคมสมัยใหม่และเพื่อความอยู่รอดของชมรม ดังนั้นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ อันประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ หน่วยงานราชการ เอกชนที่เป็นแหล่งเงินทุน นักธุรกิจทางวัฒนธรรม สื่อสารมวลชนและนักจัดรายการทางวัฒนธรรมและสถาบันการศึกษาต่างต้องร่วมมือกันเพื่อแสวงหาแนวทางอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้คงอยู่คู่กับชุมชนภาคใต้ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ วิชาการ และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเต็มรูปแบบ เป็นการบูรณาการความร่วมมือร่วมกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุได้คงอยู่คู่กับชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเปรมรศมี ธรรมรัตน์ (2552: 241-249) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์คุณค่าและการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน: กรณีหนังใหญ่วัดขนอน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณค่าของศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ ศึกษาการดำรงอยู่และนำเสนอแนวทางการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านหนังใหญ่ วัดขนอนมีคุณค่าที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) คุณค่าต่อการพัฒนาบุคคล โดยผู้ที่มาสืบทอดและผู้มาชมการแสดงหนังใหญ่จะได้รับการส่งเสริมการพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการปรับตัวทางสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต 2) มีคุณค่าต่อการพัฒนาทางสังคม โดยการส่งเสริมทางการศึกษาในฐานะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน ส่งเสริมด้านจริยธรรมมีการสอดแทรกข้อคิดในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม รู้จักความดี ความซื่อ ส่งเสริมศิลปะในแขนงต่างๆ สามารถนำภูมิปัญญามาสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน แสดงถึงพลังของชุมชนที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา เกิด การเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาภายในชุมชน มีการปรับตัวทางสังคม ทั้งรูปแบบและการถ่ายทอดความรู้และการแสดง ชุมชนมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเห็นคุณค่าความสำคัญศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญา เกิดความร่วมมือมีการเผยแพร่และ สามารถสรุปได้ว่าระบบคุณค่า ประกอบด้วยหลายด้านแต่มีด้านหลักๆ ดังนี้ 1) คุณค่าต่อการพัฒนาบุคคล เป็นการส่งเสริมการพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการปรับตัวทางสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต 2) คุณค่าต่อการพัฒนาทางสังคม เป็นการส่งเสริมด้านจริยธรรมมีการสอดแทรกข้อคิดในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ส่งเสริมศิลปะในแขนงต่างๆ ทั้งหัตถศิลป์ วรรณศิลป์และดุริยางคศิลป์ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยสร้างอาชีพและรายได้ให้กับชุมชน สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นอัตลักษณ์ของชุมชน แสดงถึงพลังของ

ชุมชนที่ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านประเพณีและวัฒนธรรม รวมทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านการท่องเที่ยว

### ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “PHOMKIRI Model” ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ องค์กรประกอบของการจัดการความรู้ และองค์ประกอบร่วม ซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย สิ่งสนับสนุนการจัดการความรู้ และผลการจัดการความรู้ ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการความรู้ “PHOMKIRI Model” มีองค์ประกอบย่อย 8 ประการคือ 1) ด้านบุคคล (Personal=P) 2) ด้านการเสริมพลังสุขภาพ (Health Empowerment=H) 3) ด้านโอกาสของการเรียนรู้ (Opportunity of Learning=O) 4) ด้านการจัดการ (Management =M) 5) ด้านความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and experience = K) 6) ด้านอุดมคติ (Ideal = I) 7) ด้านงบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ (Resources = R) และ 8) ด้านการบูรณาการ (Integration = I)

สำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้พัฒนาขึ้นโดยการประยุกต์ใช้ ADDIE Model ตามแนวคิดของเควิน ครูส (Kevin Kruse, 2008: 1) และรูปแบบการจัดการความรู้เชิงองค์ประกอบของอาร์เทอร์ เอนเดอร์สัน แอนด์ เดอะ อเมริกัน โพรดักตีวีตี้ แอนด์ ควอลิตี เซนเตอร์ (Arthur Anderson and The American Productivity and Quality Center, 1996: 65) มาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบ โดยแนวคิดของเควิน ครูส เป็นหลักการออกแบบที่ถูกนำมาใช้กับหลายๆ งานที่ต้องการให้ผลงานออกมาแบบเป็นขั้นเป็นตอนซึ่งนักออกแบบการเรียนการสอนและนักพัฒนาการฝึกอบรมนิยมใช้กัน โดยมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นการออกแบบ (Design) ขั้นการพัฒนา (Development) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) และขั้นการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งแต่ละขั้นตอนเป็นแนวทางที่มีลักษณะที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถนำไปสร้างเป็นเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้เชิงองค์ประกอบ เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 อย่าง ซึ่งได้แก่ องค์ความรู้ขององค์กร เสริมสร้างพลังอำนาจ และปัจจัยที่ทำให้องค์กรเสริมพลังอำนาจได้สำเร็จ ซึ่งในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ของผู้สูงอายุทั้งความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือความรู้ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ซึ่งจะเป็นความรู้ที่อยู่คู่กับชมรมผู้สูงอายุตลอดไป

รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน มีหลักการ คือ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุจากการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (อนุรักษ์ นิยมเวช, 2553: 1) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมไทย โดยมีการกำหนดคตินิธิและหน้าที่ไว้หลายประการ ดังมาตรา 66 ได้กำหนดคตินิธิและหน้าที่ของบุคคล ชุมชนท้องถิ่นในการอนุรักษ์หรือฟื้นฟู จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน อีกทั้งมาตรา 73 ยังกำหนดให้เป็นหน้าที่บุคคลในการพิทักษ์ ปกป้อง และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ประชาชนมีหน้าที่เสียสละและรับผิดชอบต่อส่วนรวมด้วย นอกจากนี้มาตรา 80 (6) กำหนดให้รัฐดำเนินการตามแนวนโยบายด้านวัฒนธรรม ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น และมาตรา 86 (2) กำหนดให้รัฐส่งเสริมการประดิษฐ์หรือการค้นคิดเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย รวมทั้งให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา และ มาตรา 289 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยให้มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย และยังสอดคล้องกับแผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559 (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, 2552: 55) ได้กำหนด พันธกิจในการอุปถัมภ์ คุ้มครองและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติและความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างมั่นคง สร้างสรรค์สังคมสันติสุขด้วยวิถีทางศิลปะและวัฒนธรรมในทุกระดับ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมเพื่อเชิดชูคุณค่า และจิตวิญญาณของความเป็นไทยและสร้างคุณค่าทางสังคม และส่งเสริมมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจด้วยทุนทางวัฒนธรรม โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานศิลปะและวัฒนธรรม การอนุรักษ์ สืบทอดและส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างภาคีขับเคลื่อนการดำเนินงานทางศิลปะและวัฒนธรรม และนำทุนทางวัฒนธรรมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และคุณค่าทางสังคม ซึ่งนโยบายเหล่านี้ล้วนเป็นนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น อันสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการความรู้ องค์ประกอบของการเสริมพลังอำนาจ “PHOMKIRI Model” ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ด้านตัวบุคคล การเสริมพลังสุขภาพ โอกาสของการเรียนรู้ การจัดการ ความรู้และประสบการณ์ อุดมคติ งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ และการบูรณาการ ในขั้นตอนที่ 1 (R<sub>1</sub>)

นามสู่การพัฒนาในรูปแบบในขั้นตอนที่ 2 (D<sub>2</sub>) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความหมาย ดังนี้ 1) P = Personal (ตัวบุคคล) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวบุคคลของผู้สูงอายุในการจัดการความรู้ภูมิปัญญา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน 2) H = Health Empowerment (การเสริมพลังสุขภาพ) หมายถึง การดูแล รักษาสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย-จิตใจ-สังคม ในการดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข 3) O = Opportunity of Learning (โอกาสของการเรียนรู้) หมายถึง การเรียนรู้ทักษะต่างๆ เกี่ยวกับเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างโอกาส สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเรียนรู้ปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์วัฒนธรรมในปัจจุบัน 4) M = Management (การจัดการ) หมายถึง การบริหารจัดการให้ชมรมผู้สูงอายุมีความสามารถในการบริหารตนเองและองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) M = Knowledge and experience (ความรู้และประสบการณ์) หมายถึง องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อถ่ายทอดและการบริหารจัดการให้ชมรมผู้สูงอายุให้สามารถในการบริหารตนเองและองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดกิจกรรมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) I = Ideal (อุดมคติ) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมคติ มีความมุ่งมั่นและตระหนักในกระบวนการเสริมสร้างอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทุกคนเกิดจิตสำนึกเอื้ออาทรต่อกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมและพร้อมที่จะร่วมกันจัดการปัญหาของตน 7) R = Resources (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) หมายถึง งบประมาณ การพัฒนาบุคคล การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน และ 8) I = Integration (การบูรณาการ) หมายถึง การผสมผสาน องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ ประสบการณ์ และทรัพยากรต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ ซึ่งองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของศิริรัตน์ จุลยธร (2554: 59) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านค่านิยมแห่งความสำเร็จ (กำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และ

การสรุปผลการดำเนินงาน) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ศรีหนองบัว (2550: 71-75) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่นบ้านสาวะถีประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ จิตสำนึกทางวัฒนธรรมของคนในชุมชน และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เนื่องจากเป็นเสมือนแรงผลักดันที่สำคัญเพื่อให้คนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการวัฒนธรรมของท้องถิ่น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐ หน่วยงานราชการและการแพร่กระจายวัฒนธรรมของสังคมเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน เงื่อนไขการจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่นบ้านสาวะถี ขึ้นอยู่กับฐานของพลังท้องถิ่น 4 ประการ คือ ฐานทรัพยากร เครือข่ายทางสังคม ระบบความรู้ และวัฒนธรรมความเชื่อ

ส่วนองค์ประกอบร่วมของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย สิ่งสนับสนุนการจัดการความรู้และผลการจัดการความรู้ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย เป็นการประสานความร่วมมือในกระทำ/ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ ประชาชน และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบในขั้นตอนที่ 3 (R<sub>2</sub>) ด้วยวิธีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมยกระดับความรู้ และการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ โดยการนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยต้องคำนึงถึงสิ่งสนับสนุนการจัดการความรู้ที่จะสนับสนุนให้การใช้รูปแบบการจัดการความรู้เกิดผลตามที่คาดหวัง อย่างรอบคอบ คือ ความแตกต่างของภูมิสังคม ซึ่งในแต่ละบริบทพื้นที่ย่อมมีสภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่แตกต่างกัน และความรู้ในการจัดการความรู้ของผู้เกี่ยวข้องที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือมีความเป็นมิตร การไว้วางใจกัน ความมีอิสระ ความมีเหตุผล การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ผลของการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม (D<sub>2</sub>) คือ ชมรมผู้สูงอายุมีการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูล สามารถวิเคราะห์ คัดสรร เลือกรสรก่อนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ มีความตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ เกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุทั้งในรูปแบบหรือการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ชมรมผู้สูงอายุได้รับการอนุรักษ์สืบทอดอยู่กับชุมชน เป็นการสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับชุมชน เกิดการพึ่งตนเองของชุมชนอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุต่อไป

สำหรับรูปแบบจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขในการนำไปใช้ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ จะต้องจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนรวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุในพื้นที่ และสภาพบริบทของพื้นที่ที่ต้องอยู่ในสถานะปกติ จะต้องไม่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือเหตุการณ์ความรุนแรงอื่น ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อแผนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

#### ตอนที่ 4 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชน

จากผลการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยผลการประเมินด้านความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ส่วนความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด แต่ผลการประเมินด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง พบว่าอยู่ในระดับมากอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ “PHOMKIRI” พบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.729) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) และ โอกาสของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.000) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อุดมคติ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.383) ส่วนความไปได้ในทางปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.077) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทรัพยากร :งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.245) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.266) และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.107) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.275) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.000)

จากผลการประเมินรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในกระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดมาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดและผลการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิในระดับสากล รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานกับกลุ่มผู้สูงอายุโดยตรง ทำให้ผลการประเมินมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกส่วน ยกเว้นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา



ชุมชน รูปแบบ “PHOMKIRI” ที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานของรูปแบบจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจึงจะทำให้รูปแบบประสบความสำเร็จได้ ฉะนั้นผู้ที่นำรูปแบบไปใช้ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ จึงจะทำให้รูปแบบบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบ “PHOMKIRI” พบว่าในด้านความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันมี 2 ด้าน คือการเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) และโอกาสของการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D. = 0.000) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุดมคติ ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D. = 0.383) อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนผู้สูงอายุจึงมีลักษณะเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดและวิสัยทัศน์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

ส่วนด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทรัพยากร: งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 0.245) อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เป็นผลทำให้ต้องมีการพัฒนาข้อมูลชุมชนผู้สูงอายุ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรราทร จินดาวงศ์ (2549: 134-136) และเสนาะ กลิ่นงาม (2551: 98) หากไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่มีการจัดการระบบความรู้ พนักงานขาดความกระตือรือร้น ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่จะมาช่วยให้การทำงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาจจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.266) อาจเป็นเพราะขาดการผสมผสานความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งขาดการประสานงานและเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาคืบหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรวิณี เฟิงพันธ์ (2548: 216-242) ที่กล่าวว่าคุณค่าและบทบาทในฐานะแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนประเภทบุคคลประเภทสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ประเภทกิจกรรม และประเภทสถานที่และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เข้ากับสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการและปลูกจิตสำนึกให้รักท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานชุมชนผู้สูงอายุ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุให้ชัดเจนต่อเนื่อง เช่น การกำหนดหรือวางนโยบายในการจัดงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนผู้สูงอายุได้เข้าร่วม ส่งเสริมหรือประสานความร่วมมือ

กับชมรมผู้สูงอายุในการรณรงค์หรือเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ และการสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ

และในด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคล ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.275) อาจเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุ ต้องการให้ลูกหลานเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เหล่านี้ให้กับรุ่นลูกรุ่นหลานได้ ดังนั้นคุณค่าการพัฒนาบุคคลและการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ ให้ได้รับการพัฒนาสติปัญญา การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาร่างกายและการปรับตัวทางสังคมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับเปรมรัตน์ ธรรมรัตน์ (2552: 241-249) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.000) ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุ ขาดความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทรในครอบครัว โดยวัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งความเสื่อมทางด้านร่างกาย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมลดลง ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองลดลง ต้องพึ่งพาคือคนอื่นมากขึ้น รวมถึงการสูญเสียอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน บทบาทในสังคม จึงทำให้ผู้สูงอายุมีอาการหงุดหงิดกังวลใจ ใจน้อย มีเรื่องกระทบกระเทือนใจได้ง่าย มีความรู้สึกว่าเป็นคนไร้ประโยชน์ เหงา ว้าเหว่ สิ้นหวัง อาการเหล่านี้มักจะเกิดร่วมกับอารมณ์อื่นๆ เช่น มีพฤติกรรมถดถอย เบื่ออาหาร ท้องผูก นอนไม่หลับ ฟุ้งซ่าน หลงลืม สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจของผู้สูงอายุที่สามารถสังเกตได้ เช่น บุคลิกภาพ (Personality) ผู้สูงอายุจะมีสุขหรือทุกข์ขึ้นอยู่กับภูมิหลังหรือการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น ถ้าผู้สูงอายุเติบโตมาด้วยความอบอุ่น มีความรัก เห็นความสำคัญของคนอื่น ก็มักจะเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างจะมีความสุข สามารถอยู่ร่วมกับลูกหลานหรือผู้อื่นได้ ด้านพฤติกรรมร่างกายจะมีการปรับตัวเพื่อสภาพร่างกายและจิตใจให้อยู่ในภาวะสมดุล เมื่อเกิดความเครียดขึ้น โดยใช้กลไกหรือวิธีการต่างๆ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการเผชิญความเครียดแตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมแบบยอมรับ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความพึงพอใจ และเห็นคุณค่าของชีวิตหรือพฤติกรรมของผู้สูงอายุ และมีพลังใจค่อนข้างจะสูง จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นประโยชน์ที่จะให้กับสังคม สำหรับพฤติกรรมต้องการความสนใจ ความเอาใจใส่จากครอบครัวมากกว่าปกติ สำหรับพฤติกรรมของผู้สูงอายุที่สิ้นหวังในชีวิตมักพบในผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพ มีความเสื่อมทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้สูงอายุบางรายที่เกิดความเจ็บป่วยทางจิตใจซึ่งอาจทำอัตวินิบาตกรรมได้ (สุทธิชัย จิตตะพันธ์กุล, 2543) ดังนั้น การรับรู้และมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ย่อมเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้สูงอายุในการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อช่วยให้

ผู้สูงอายุมีสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสามารถดำรงชีวิตตามสภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

และหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในขั้นตอนที่ 3 (R<sub>2</sub>) โดยการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในเทศบาลตำบลพรหมคีรีเป็นเวลา 4 เดือนด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมยกระดับความรู้ และการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย และประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ ในขั้นตอนที่ 4 (D<sub>2</sub>) โดยพบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลพรหมคีรีมีความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.043) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในด้านการวัดผลการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.176) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวัดผลการเสริมพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.605) และจากการประเมินผลโดยการถอดบทเรียนในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ พบว่า ผู้นำชุมชน ประธานชมรมและผู้เกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เกิดบุคคลสำคัญในการเรียนรู้ ตระหนักถึงปัญหาความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ มีความเข้าใจเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจชมรมผู้สูงอายุและกระบวนการในเสริมสร้างพลังอำนาจมากขึ้น ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วม มีเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญา เข้าใจถึงการจัดการทุนทางสังคมที่ชุมชนมี ทำให้มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ภูมิปัญญาอื่นๆ ให้คงอยู่กับชุมชนตลอดไป รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและชุมชนเกิดการพึ่งตนเองของชุมชน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ส่วนการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้โดยเวทีที่ประชุมข้อเสนอเชิงนโยบายของผู้มีส่วนได้เสีย เห็นว่า ภาพรวมของรูปแบบอยู่ในเกณฑ์ดีครอบคลุม มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยรูปแบบมีความสมบูรณ์ครบถ้วนไม่ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขส่วนใดเพิ่มเติม นอกจากนี้รูปแบบยังทำให้สมาชิกได้เกิดการเรียนรู้เห็นคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุได้พัฒนาตนเอง ชุมชนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชมรมได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่กับชุมชนตลอดไป และรูปแบบ “PHOMKIRI” จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

จากผลการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประธานชมรมสมาชิก ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องมีความตระหนักในการทำงานเพื่อส่วนรวมเล็งเห็นประโยชน์สาธารณะ และเห็นคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุในชุมชน จึงเข้ามาทำงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นทั้งในส่วนของ การวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับ

ผลประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีเหตุผล มีการเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล และมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยการเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาของตนเองเป็นฐาน คือต้องการให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุและภูมิปัญญาอื่นๆ ชุมชนมีถ่ายทอดและสืบทอดภูมิปัญญาให้คงอยู่คู่กับชุมชนตลอดไป และส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้เป็นศักยภาพของชุมชนให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดสามารถนำมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การปรับตัวตั้งรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์

ดังนั้นเมื่อผู้วิจัยได้นำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเข้าไปทดลองใช้ในชุมชนจึงสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่ต้องการให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และเป็นชุมชนต้นแบบด้านชมรมผู้สูงอายุของภาคใต้ ซึ่งเดิมชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรีเป็นชุมชนต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแหล่งศึกษาดูงานที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีแนวคิดที่จะสืบสานศิลปวัฒนธรรมและนำมาขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน โดยกลุ่มผู้นำชุมชนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงในการพัฒนาชุมชนในทุกๆ ด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน จึงเป็นความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) ของชุมชนที่ว่า “เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คู่เกษตรอินทรีย์ ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน” และเมื่อผู้นำชุมชนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญา จึงหันมาให้ความสนใจและส่งเสริมภูมิปัญญาผู้สูงอายุในชุมชนตนเอง โดยให้ความสำคัญในการสืบทอด องค์ความรู้ ภูมิปัญญาต่างๆ ของผู้เฒ่าผู้แก่ รักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ชุมชนหันกลับมามองตนเองจากภายในภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่ดีและมีแนวโน้มจะนำไปสู่ความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้นำชุมชนได้หาแนวทางแก้ไข พื้นฟู ถ่ายทอดและสืบทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุต่างๆ จึงนำไปสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้น โดยร่วมกันทบทวนภูมิปัญญาของตนเองค้นหาศักยภาพของชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมท้องถิ่นและการนำภูมิปัญญามาเป็นศักยภาพของชุมชน โดยชุมชนได้ตั้งคำถามว่า “ควรจัดการความรู้เหล่านี้ได้อย่างไร รวมถึงจะพัฒนาผู้สูงอายุบุคคลต้นแบบที่จะถ่ายทอด ไปยังลูกหลานซึ่งจะเป็นผู้สืบสานต่อจากรุ่นต่อรุ่นต่อไป

ดังนั้นในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างพื้นที่ก่อให้เกิดกิจกรรมในชุมชน เปรียบเสมือนการสร้างสะพานเชื่อมของรุ่นต่อรุ่น ในการค้นหาความรู้ที่ฝังลึกไปสู่หัวใจคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นอยู่ตามแบบธรรมชาติ ไม่ใช่การจดบันทึกความรู้เพียงอย่างเดียว ซึ่งผู้นำชุมชนต้องหาช่องทาง ในที่นี้หมายถึง พื้นที่ ช่วงเวลา วาระ โอกาส (กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2549: 12) ให้เกิดพื้นที่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่น

หนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โนนากะ(Nonaka) (อ้างถึงในยวนุช ทินนะลักษณ์, 2549: 225-229) ที่ได้อธิบายถึง “พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เรียกว่า “บา” (Ba) หรือ “ชุมชนนักปฏิบัติ” (CoPs: Communities of Practice) คือการสร้างพื้นที่แห่งการกำเนิด (Originating Ba) เป็นพื้นที่ที่คนในชุมชนได้มาพบปะกันและแสดงตนว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีเป้าหมายร่วมกับกลุ่ม (Socialization) และมีพื้นที่แห่งการมีสุนทรียภาพ (Dialoguing Ba) เป็นพื้นที่แห่งการพูดคุย สนทนานำความคิดที่แต่ละคนมีอยู่ในตัวออกมา ทำให้ผู้อื่นได้รับรู้เป็นต้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ชูชาญ (2552: บทคัดย่อ) ที่พบว่า เวทีเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนเกิดกระบวนการจัดการความรู้ทางทรัพยากรวัฒนธรรมด้วยตนเอง ทำให้เกิดการค้นพบกำหนดเป้าหมาย พัฒนาทักษะและสร้างแรงจูงใจในการฟื้นฟูองค์ความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่จากฐานสู่รุ่น เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างพื้นที่เรียนรู้ รวมไปถึงการรังสรรค์บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการเล่าเรื่องเป็นเครื่องมือ จึงเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ เกิดผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้สูงอายุในชุมชน โดยบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุให้เกิดผลสำเร็จ และยังคงขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจชุมชนตนเองมากขึ้น สามารถจัดการทุนทางสังคมที่ชุมชนมีและนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาชุมชนในด้านอื่นๆ ได้

นอกจากนี้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นรูปแบบที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจึงจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางชุมชนท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจหรือ “PHOMKIRI Model” ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลองเท่านั้นและเป็นส่วนหนึ่งของทางเลือกที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอเกี่ยวกับรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ดังนั้นในการนำรูปแบบ (Model) ดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้กับชุมชนหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจอื่นๆ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนรวมทั้งต้องพิจารณาเงื่อนไข องค์ประกอบ หรือศักยภาพด้านต่างๆ ของพื้นที่นั้นๆ ด้วย เพราะสภาพบริบทของพื้นที่แต่ละพื้นที่ย่อมมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและมีความแตกต่างกันออกไป

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

## 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลผู้สูงอายุ สร้างมาตรฐานงานและตัวชี้วัดการทำงาน ดูแลผู้สูงอายุในชุมชนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้เป็นกรอบชี้แนะแนวทางการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนต้องการให้มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ รวมทั้งการฟื้นฟูองค์ความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่จากรุ่นสู่รุ่น เพื่ออนุรักษ์และเผยแพร่ให้ลูกหลานได้ตระหนักในองค์ความรู้ภูมิปัญญาต่างๆ ได้ และเพื่อเป็นแนวทางให้กับชุมชนอื่นๆ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการ/ศูนย์อเนกประสงค์ในชุมชนที่เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยบริการสาธารณสุข กลุ่มผู้สูงอายุ และกลไกของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อใช้เป็นศูนย์รวมของการจัดระบบดูแลผู้สูงอายุในชุมชนและประสานการจัดบริการ เพื่อดูแลผู้สูงอายุกลุ่มต่างๆ

1.4 จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบ “PHOMKIRI ” ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในภาคใต้ ควรนำไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมถึงการขับเคลื่อน “PHOMKIRI Model” ให้เกิดขึ้นในภาคใต้อย่างจริงจังเพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

## 2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

2.1 จากผลการวิจัย ที่พบว่าชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาและมีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการช่วยเหลือ/จิตอาสาในชุมชน โดยส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยเหลือสังคมของกลุ่มสถาบันในชุมชน เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ศาสนสถาน โรงเรียน เพื่อนบ้าน เช่นการสนับสนุนจากกองทุนในพื้นที่ การจัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.2 จากผลการวิจัย ที่พบว่า ควรมีการนำเอากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไปใช้ในผู้สูงอายุ ที่อยู่ในสถานสงเคราะห์คนชรา หรือชมรมผู้สูงอายุที่อยู่ในลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มอื่นๆ พร้อมทั้งมีการติดตามเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง

2.3 จากผลการวิจัย ที่พบว่า การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดการจัดการความรู้ องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ซึ่งเป็นการพัฒนาและถ่ายทอดศักยภาพของผู้สูงอายุ ดังนั้นชุมชนควรมีการ ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบุคคลสำคัญ แห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในด้านอื่น ๆ

2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ การสร้างพลังอำนาจมีส่วน สำคัญมากต่อการส่งเสริมความรู้สึกรักของผู้สูงอายุ ให้มีพลังอำนาจ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมั่นใจ ใน ความสามารถที่จะจัดการในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยความสามารถ ทำให้เกิดขึ้นตอนของการ ตัดสินใจเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ดีของผู้สูงอายุที่ประสบ ความสำเร็จ นำมาเล่าและถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ เพื่อนกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน รวมทั้งเด็กและเยาวชน

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของชุมชนเทศบาลพรหมคีรี ในมิติด้านต่างๆ เช่น สังคม วัฒนธรรม การเมือง ฯลฯ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ ชุมชนอื่น ๆ

3.2 ควรมีการเทียบเคียง (Benchmarking) การเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุของชุมชน เทศบาลพรหมคีรี กับชุมชนอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ของภาคอีสานหรือของภาคอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

### รายการอ้างอิง

- กนิษฐา แยมโพธิ์ไช้. (2550). “บทบาทของทุนทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาในมิติเศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาตำบลตากออก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนกพร นิยมพลี. (2555). “รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านหัตถกรรมเครื่องจักสาน: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กมลวรรณ วรรณชนง. (2553). “ทุนทางสังคมกับการจัดการความรู้ชุมชนพึ่งตนเอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา เกียรติมนิรัตน์. (2546). “ภูมิปัญญาในการทอผ้าพื้นเมืองภาคเหนือ: รูปแบบการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ของครูภูมิปัญญาไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติกำจร กุศล. (2546). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีสถาบันอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์คุยฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม. (2553). **การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- กัลยรัตน์ จำปา. (2553). “การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสมุนไพรของชมรมสมุนไพรในเขตคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.



- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). **แบบเรียนวิชาส่งเสริมคุณภาพชีวิตภาคตะวันออก** (วิชาเลือก). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทร์ ปฐมเล็ก. (2547). “การจัดการความรู้ ก้าวสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้.” *นักบริหาร*. 24, 2: 11-17.
- จริยา ชูรอด. (2552). “การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หมวกก๊วยโล้ย จังหวัดนครปฐมเพื่อการตลาดของชุมชน.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- จรีน ศิริ. (2549). “การพัฒนาศักยภาพชุมชนด้านการท่องเที่ยวโดยใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นฐานในการพัฒนา: กรณีชุมชนเมืองกีด อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและพัฒนาชนบท โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้*.
- จารุวรรณ ธรรมวัตร. (ม.ป.ป). *คติชาวบ้าน*. มหาสารคาม: ภาควิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- จารุวรรณ รัตน์โกคา. (2551). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้หลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพ หัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทย.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.
- จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). “การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- จิตภักดิ์ พุฒจร. (2551). *กิจกรรมพัฒนาบุคลากร*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร. (อัคราเนนา)
- จินตนา พรสัมฤทธิ์โชค. (2542). “พลังอำนาจในการปฏิบัติงานและรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.” *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2542). *การจัดการศึกษาทางการพยาบาลกับคุณภาพบัณฑิต*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. 1:33-38
- จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์. (2552). “การพัฒนาตัวแบบของกลยุทธ์การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.

- จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคนอื่น ๆ. (2548). **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉลองรัฐ อินทริย์. (2550). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2549). **วัฒนธรรมไทยกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนากานต์ บุญชูศรี. (2542). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. (2549). **ทฤษฎีพลังอำนาจ**, เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2552, เข้าถึงได้จาก [http://eduit.pn.psu.ac.th/education\\_admin/images/stories/theory%20of%20power%201.doc](http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/theory%20of%20power%201.doc).
- ชื่น ศรีสวัสดิ์. (2550). “รูปแบบและคุณค่าของหนังสือคู่มือในทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมต่อชุมชนอีสาน: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดยโสธร.” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2545). **วาทกรรมกับการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกสิทธิ์ และความเป็นอื่น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยา.
- ฉวีฉวีการ กุญญาณนาชีวิน. (2539). “ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไทร.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- ชราดล ชัยเดชโกสิน. (2550). “การพัฒนารูปแบบการประดิษฐ์ชุดการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นารีรัตน์ รูปงาม. (2542). “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การได้รับข้อมูลป้อนกลับด้านคุณภาพบริการให้รางวัลและวัฒนธรรมคุณภาพบริการการได้รับข้อมูลคุณภาพบริการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐที่เข้าร่วมในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2537). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- นวิรัตน์ รัตนศรีวอ. (2550). “กระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดภูมิปัญญาเพลงพื้นบ้านหมอลำ: กรณีศึกษาวีวรรณ ดำเนิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นัชรี จิระนคร. (2550). “ผ้าไหมยกทอง 1000 ตะกอก: กรณีศึกษากลุ่มทอผ้ายกทอง “จันทร์โสมมา” จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิยม วงศ์พงษ์คำ. (2551). “การศึกษานโยบายพื้นบ้านอีสานด้านการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะผสมสำริดและทองเหลืองเพื่อพัฒนามูลค่าเชิงพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ พลายน้อย. (2546). การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการถอดบทเรียนด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review). เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2555, เข้าถึงได้จาก [http://www.kmi.or.th/document/AAR\\_analysis.pdf](http://www.kmi.or.th/document/AAR_analysis.pdf)
- นิธิทัศน์ ธนวงศ์. (2545). “ยุทธศาสตร์การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บรรเจิด ตะกรุดเดิม. (2550). “เจตคติต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมพื้นบ้านชาวไทยเบิ้ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทจีรวัฒน์ เอ็กเพรส จำกัด.
- บุญเจริญ บำรุงชู. (2553). “แนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาหิ้งประมอทัยอีสาน เพื่อส่งเสริมคุณค่าและมูลค่าทางวัฒนธรรมพื้นบ้าน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญคณี ปลั่งศิริ. (2548). วัฒนธรรมองค์การ. **ประชาชาติธุรกิจ**: 6.
- บุญเรือง สมประจบ. (2553). “หัตถกรรมไม้แกะสลักภาคกลาง: การศึกษาภูมิปัญญาพื้นบ้านด้านการผลิตและการพัฒนาเชิงพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- บำรุง บุญปัญญา. (2549). **สามทศวรรษแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน**. สุรินทร์: ดอกทิวป่า.
- ปิยนถ ประยูร. (2548). **วิธีคิดกระบวนการระบบ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปัญญา วรรณชาติ. (2551). **คุณค่าของบทประพันธ์ในรวมบทกวีนิพนธ์บ้านเก่าของโชคชัย บัณฑิต**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประจักษ์ ไม้เจริญ. (2552). “การอนุรักษ์และพัฒนาารูปแบบการแสดงหุ่นกระบอกพื้นบ้านภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชติกุล. (2549). “กระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์ เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประพันธ์ เกียรติเผ่า. (2551). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประพนธ์ เรืองณรงค์. (2534). “การศึกษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านภาคใต้ในปัจจุบัน.” ใน **พื้นบ้านพื้นเมือง-ถิ่นไทยทักษิณ**, 151–158. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ประพนธ์ ผาสุกฮืด. (2550). **การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- ประเวศ วะสี. (2548). **วัฒนธรรมกับการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ประเวศ วะสี. (2550). **การจัดการความรู้: กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและ ความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- ประชุมสุข อาชวบำรุง. (2522). **งานมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). “การเสริมสร้างพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2548). “การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญา ตันสกุล. (2543). **ทำไม TEAM ไม่เวิร์ค**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จิตจักรวาล.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). “การพัฒนาชุดการเรียนรู้อบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีมสำหรับศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการ อุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมรัสมิ ธรรมรัตน์. (2552). “ศึกษาการวิเคราะห์คุณค่าและการดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้าน: กรณีหนังใหญ่วัดขนอน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ผกาพันธ์ อินตะแก้ว. (2552). “รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มโรงเรียนสาธิต” วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนารัตน์ เจนจบ. (2542). “การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยโรคข้ออักเสบรูมาตอยด์.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนารัตน์ เดชกุลทอง. (2552). “การวิจัยและพัฒนาระบบการทอผ้าพื้นบ้านในอนุภูมิภาคุ่มน้ำ โขง: กรณีศึกษาในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามุขภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พนัส พุกฤษ์สุนันท์. (2547). **การสนับสนุนส่งเสริมให้แสดงออกทำให้เกิดพลังอำนาจในตัวบุคคล**. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการสร้างพลังอำนาจในงานส่งเสริมสุขภาพ.

- พุดตินันท์ สุฤทธิ. (2546). “กระบวนการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุบ้านเฮี้ย อำเภอบัว จังหวัดน่าน.”  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พินิจ พันธุ์ชื่น และคณะ. (2548). **สรุปผลการดำเนินงานชุดโครงการงานวิจัยและพัฒนาห้องสมุดมีชีวิตโครงการวิจัยของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีงบประมาณ 2548.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.).
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2552). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- พรพิมล ทรธยาภิรมย์โชค. (2550). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรศึกษบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลอยบังกช ชุ่มเพ็งพันธ์. (2550). “การฟื้นฟูวัฒนธรรมชุมชนในภาคตะวันออก: กรณีศึกษาระบบแลกเปลี่ยนชุมชนในชุมชนพวา จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระจรัส ฤทธิธา และคณะ. (2548). “การวิเคราะห์คุณค่าภูมิปัญญาจลลน.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2537.) **เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2551). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลดคิมทอง.
- พระมหาวิรุทธ ประสาทนอก. (2551). “การอนุรักษ์และการสืบทอดภูมิปัญญาการผลิตบาตรของชุมชนบ้านบาตรเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาสมนึก จันทรทอง. (2551). “ศิลปะปูนปั้นเมืองเพชรบุรีกับการสร้างคุณค่าและมูลค่าทางวัฒนธรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระรัฐกร สุขอ้วน. (2551). “ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาเชิงเศรษฐกิจชุมชนของจังหวัดศรีสะเกษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). **การจัดการความรู้.** กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซีพริ้นติ้ง.
- ภิลิวลย์ ฉัตรมณีฤกษ์. (2547). **การมองเห็นคุณค่าในตนเองของคนพิการ : ศึกษากรณีศูนย์ฟื้นฟู**

- มาเรียม นิลพันธ์. (2549). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2553). “โรงเรียนอนุบาลเอกชน : การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้จากฐาน ภูมิปัญญาพื้นบ้านอีสานด้านการดูแลพัฒนาการเด็ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยิ่งยง เรืองรอง. (2549). **พื้นฐานวัฒนธรรมไทย**. (ม.ป.ท.) (ม.ป.พ.) แอนด์พับลิชซิ่ง.
- ยุวบุษ ทินนะลักษณ์. (2549). **ปริศนาแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- ยุทธนา วงศ์โสภณ. (2552). “การฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์วังปลาในแม่น้ำเลย กรณีศึกษา บ้านนาดินดำ ตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตนา แสงสว่าง. (2549). “ชุดโครงการวิจัยพัฒนาห้องสมุดมีชีวิต: การจัดการความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคอีสานตอนบน.” คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2540). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2547). **ครุภูมิปัญญาไทย รุ่นที่ 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้.
- วัชรินทร์ แสนรุ่งเมือง. (2551). “ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิมาตรฐาน เพื่อการส่งออกของเกษตรกรในเขตทุ่งกุลาร้องไห้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณภา พูนพาณิชย์ และคณะ. (2547). **ชีวิตและวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ.
- วาริสตา ดวงใจ. (2549). “การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านวัฒนธรรมประเพณี เกี่ยวกับดนตรีและการแสดงพื้นบ้านให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่บริการโรงเรียนตาเบาวิทยา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). **การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่**. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในการประชุมกรรมการจังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- \_\_\_\_\_. (2548). **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ

- วิชัย นนทการ. (2552). “การวิเคราะห์คุณค่าและบทบาทของวัดในฐานะแหล่งเรียนรู้ของชุมชนไทย: กรณีศึกษาวัดไทยลอสแอนเจลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิมล เฟื่องพันธ์. (2548). “ศึกษาการวิเคราะห์คุณค่า และบทบาทตลาดน้ำในฐานะแหล่งเรียนรู้ของชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิมา รักษ์อารยะธรรม. (2548). “การศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนโรงเรียนสอนคนตาบอดกรุงเทพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ แก้วเฟื่องกรอ. (2551). “ภูมิปัญญาพื้นบ้านเพื่อสืบสานและพัฒนารูปแบบการแสดงดนตรีของชาวล้านนา จังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริอร บุญโร. (2551). “แนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสุดา พรหมทอง. (2549). “วิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นบ้านกับการสืบสานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ของหมู่บ้านอนุรักษ์ควายไทย (บ้านควาย-สุพรรณบุรี).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- ศรีศักร วิลลิโกดม. (2549). “การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง.” ใน รายงานการสัมมนาทางวิชาการทางวัฒนธรรม :กรณีทักษิณ, 3-30. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2549). “KM: การจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.” วารสารกรมบัญชีกลาง, 47, 1(มกราคม – กุมภาพันธ์): 37-44.
- สถาบันราชภัฏนครปฐม. (2545). **ภูมิปัญญาไทยจังหวัดนครปฐม**. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2549). **น่านาเรื่องราวการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2543). **ปรัชญาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.



- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสรี พงศ์พิศ. (2549). **ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชุมชนเล่ม 1, 2.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิภูมิปัญญา  
และงานมูลนิธิหมู่บ้าน.
- สรารุณี พงษ์พิพัฒน์. (2554). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยีการกีฬาในมหาวิทยาลัยพะเยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2545). **ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวทางการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.**  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินดา สุขกำเนิด และสมพจน์ สมบูรณ์. (2548). **ทฤษฎีสังคม: การกู่วิกฤตชุมชนอีสาน.**  
ขอนแก่น: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาศาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สุดารัตน์ ภัทรคุณย์พิทักษ์, ธิดารัตน์ เจริญเขต และประภาพร โสภภาพ. (2548). “การจัดการความรู้  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นผ้าฝ้ายย้อมสีเปลือกไม้บ้านโนนศึกษา ตำบลนาอุดม อำเภอโพนทอง  
จังหวัดร้อยเอ็ด.” รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุดารัตน์ รอดบุญส่ง. (2549). “การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชุมชน บริเวณอ่างเก็บน้ำเขื่อน  
สิริกิติ์ จังหวัดอุตรดิตถ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา  
สังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิดา ชัยชมชื่น. (2553). “การพัฒนาระบบปรับกิจกรรมการเรียนรู้แบบออนไลน์บนพื้นฐาน  
กระบวนการจัดการความรู้สำหรับหลักสูตรผลิตครูช่างอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี เจริญเศรษฐมท. (2553). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรอาชีพท้องถิ่น.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเมธ เมธาวิทยกุล. (2534). **ปรัชญาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: โอเดียนท์สโตร์.

- สุเมธ แสงนันทกุล. (2546). “การพัฒนาที่ยั่งยืน ยั่งยืนอย่างไร?” มติชนรายวัน. ฉบับวันที่ 31 กรกฎาคม 2546. เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2003q3/article2003july31p3.htm>.
- สุรัชย์ภัทรดิษฐ์ หลอดคำวัฒนา. (2552). “ภูมิปัญญาการทอผ้าพื้นเมืองไทยวน: แนวทางการจัดการเชิงธุรกิจชุมชนอำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ. (2548). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์(1996).
- สุวิชัย โกศัลยวัฒน์. (2539). **จริยศาสตร์กับการศึกษา: แนวความคิด ทฤษฎีและวิธีการ**. ชลบุรี: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). **ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานตามวาระแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **นโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา**. เข้าถึงเมื่อ 31 ตุลาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiwisdom.org>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). **การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทสังคมไทย**. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน วันจันทร์ที่ 30 มิถุนายน 2546 ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้า อิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี: สหมิตรพรีนติ้ง.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2552). **แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559**. เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-culture.go.th>
- อนรรักษ์ นิยมเวช. (2553). **พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ**. เข้าถึงเมื่อ 31 ตุลาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.senate.go.th>
- อนงค์ สระบัว. (2552). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัจฉราพร วงศ์สอน. (2554). “ความตระหนักในคุณค่าวัฒนธรรมท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.” การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อานันท์ กาญจนพันธ์. (ม.ป.ป). “วัฒนธรรมกับการพัฒนา: มิติของพลังที่สร้างสรรค์.” เอกสารประกอบการสัมมนาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- อุดม พัวสกุล. (2552). **After Action Review: AAR การทบทวนหลังปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: บริษัท เพชรเกษมพรินติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- เอกพงศ์ ประสงค์เงิน. (2548). **พื้นฐานที่สำคัญของวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เอกถักษณ์ ทองเสมียน. (2550). “การศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ: กรณีศึกษาน้ำตกเก้าโจน ตำบลสวนผึ้ง อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2540). **ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค: วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Alstete, J.W. (2007). “Assessment of knowledge growth stages in organizations.” **Knowledge management research and practice**. 5(1): 54-63
- Andersen Arthur and American Productivity and Quality Center. (1996). **The knowledge management assessment tool: External benchmarking version**. Accessed August 11, 2013. Available from <http://sais.aisnet.org/2013/BartczakEtAl.pdf>.
- Baskerville, R., and Dulipovici, A. (2006). “The Theoretical Foundations of Knowledge Management.” **Knowledge management research and practice**. 4(2): 83-105.
- Best, John W. (1981). **Research in education**. London: Prentice-Hall India.
- Bosua, R., and Scheepers, R. (2007). “Towards a model to Explain Knowledge Sharing in Complex Organization Environments.” **Knowledge management research and Practice**. 5(2): 93-109
- Boyett, J.H., and Boyett, J.T. (1998). **The guru guide: The best idea of the top management thinker**. New York: John Willey and Son.

- Brundage, D. H. and D. Mackeracher. (1980). **Adult learning principles and their application to program planning**. Toronto: The Ontario Institute for Studies in Education.
- Bowen, D.E., and Lawler, E.E. (1992). The empowerment of service workers: Why, how, and when? **Sloan Management Review**, 31.
- Brancato, V.C. (2007). Psychological empowerment and use of empowerment teaching behaviors among baccalaureate nursing faculty. *Journal of Nursing Education*. 46(12): 537-544.
- Bredeson, P., Kasten. K.L., and Fruthh, M.J. (1983). Organization incentives and second school teaching. **Journal of Research and Development in Education**. 6: 52-58.
- Breeding, R.R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding. **Rehabilitation Counseling Bulletin**. 51:96-106.
- Bright, D., and Richards, M. (2001). The academic deanship: Individual careers and **institutional roles**. San Francisco: Jessey-Bass.
- Brown, W.B., and Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management : A macro approach*. New York: Willt and Son.
- Chally, P.S. (1992). Empowerment through teaching. **Journal of Administration Quarterly**. 16: 1-5.
- Clutterbuck, D., and Kernaghan, S. (1995). **The Empowerment**. London: Kogan Page Limited.
- Collen. A. (1996). Reflection and metaphor in conversation. **Education Technology**. 36: 54-55.
- Conger, J.A., and Kanungo, R.N. (1993). **A behavioral attribute measure of charismatic Leadership in Organization**. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Organization Behavior Division, Atlanta, Georgia.
- Cover, S.R. (1991). **Principle-centered leadership**. Washington : Free Press.
- Cunningham, W.G. and Gresso, D.W. (1993). **Cultural leadership : The Cultural of excellence in education**. Boston: Allyn and Bacon.
- Cartledge, M Daniel. (2001). "Taming the Mountain: Human Ecology, Indigenous Knowledge and Susutainable Recource Management in the Doko Gamo Society of Ethiopia." **Dissertation Abstract International**. 56(11) (May): 441.
- Choo, C.W. (2000). "Working knowledge: How organization manage what they known." **Stepping into the new millenium: challenge libraries & information professionals**.11, 26-28.

- Cronbach, Lee Joseph. (1970). **Essentials of psychological testing**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row
- Dalkir, K. (2005). **Knowledge management in theory and theory and practice**. Newyork: Elsevier.
- Davenport, T. and Prusak, L. (1998). **Working knowledge- how organizations manage hat they know**. Boston : Harvard Business School Press.
- Delahaye, B.L. (2005). **Human resourch development: adult learning and knowledge management** 2nd ed. Queensland, Australia: John wiley and Son.
- Dhingra, Pawan Harish. (2002).“Ethnic boundary loss through ethnic boundary maintenance multiculturalism and second generation indian and american professionals.” **Dissertation abstracts international**. 62(12) (June): 4344-A.
- Deci, E., and Ryan, R. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum.
- Dewey. J. (1993). **How we think: A restatement of the relation of reflexive thinking to the educative process**. Boston : D.C. Health and Company.
- Dobos. C.L. (1990). Big fish in pool: . Empowerment, assertiveness and risk taking among nurse. Today O.R. Nurse. 12: 12-16.
- Durbin, A.J. (1984). **Fondation of organization behavior : An applied perspective**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, C.H. (1993). **A Study of empowerment in mothers of chronically ill children**. Michigan: Boston College.
- Dorson, Richard. M. (1972). **Floklre and floklife**. Chicago: The university of Chicago press.
- Espeland. K., MSN., RN., CARN. And Shanta. L MSN., RN. (2001). Empowering versus enabling in academia. **Journal of Nursing Education**. 40(8): 342-346.
- Fetterman, D.M. (1998). Empowerment evaluation and the interest: A synergistic relationship current issues in education. Available from: <http://cie.ed.asu.edu/volume./number#intro>. [2009, January]
- Freeman, D. (1998). **Doing teacher-research : From inquiry to understanding**. Canada: Heinle and Heinle.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education** 3rd ed. Newyork: Mcgraw-Hill.

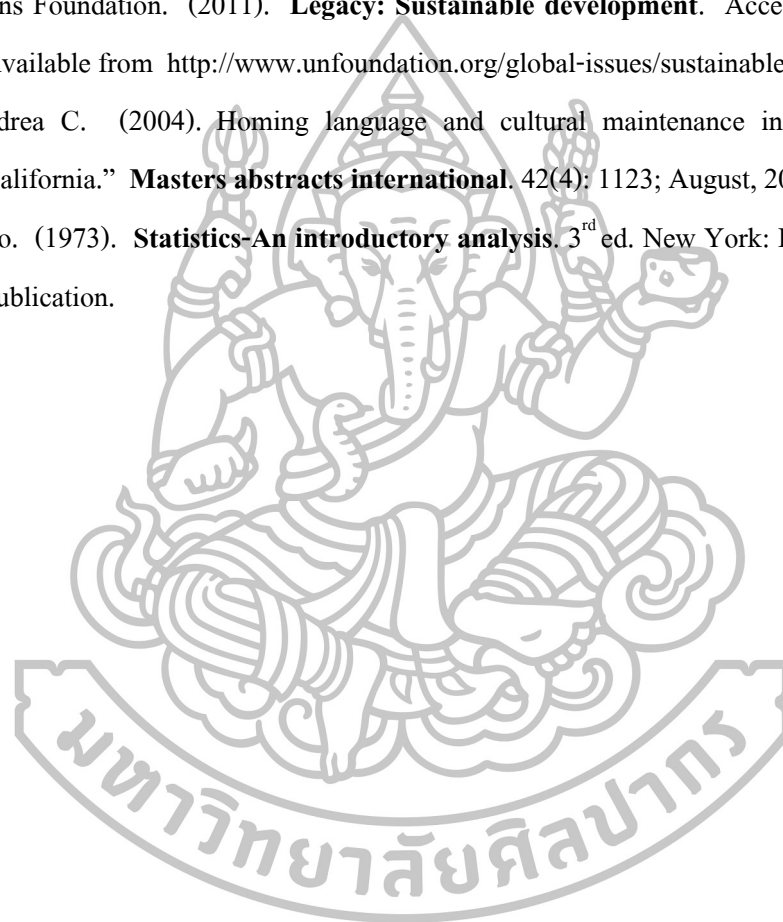
- Grenier, L. (1998). **Working with indigenous knowledge**. Canada: The international development research center.
- Grieves, J. (2003). **Strategic human resource development**. London: The Cromwell.
- Gurung, Om Prasad. (2002). **Customary system of natural resource management among tarami magar of western nepal. nepal**: Cornell university.
- Gomez, C., and Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment. **Group and Organization Management**. 26: 53.
- Gordon, S.E. (1993). We do : Therefore, we learn. **Training & Development**. 10: 47-52.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty. ., Price, A., Soetanto, Soetanto, R., and King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. **Employee Relations**. 27(4): 354-368.
- Gunden, E., and Crissman, S. (1993). Leadership skill for empowerment. **Nursing Administration Quarterly**. 16: 6-10.
- Gutierrez, L.M., Parsons, R.J., and Cox, E.O. (1998). **Empowerment in social work practice: A sourcebook**. Pacific Grove : Brooks/cole.
- Hemphill, J. K., and Westie C. M. (1950). "The measurement of group dimensions." **Journal of psychology** 29 (April): 325-342.
- Haksever, C., et al. (2000). **Service management and operations**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hawkins, J. (1997). **Perspectives of empowerment : Positive impact**. Availabel From: <http://led-edge.com/may9/htm>. [ 2005, September 25]
- Hawks, J.H. (1992). Empowerment in nursing education : Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. **Journal of Nursing Education**. 17: 609-616.
- Himble, Wiersma, and Jurs. (1998). Applied statistice for the behavioral sciences. 22<sup>nd</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Hokanson, H., and Hromek, C. (1992). Nursing practicum : Empowering strategies. **Nursing Outlook**. 40(5): 231-234.
- Holt, D.T., Bartczak, S.E., Clark, S.W., and Trent, M.R. (2007). "The development of an Instrument to measure readiness for knowledge management." **Knowledge management research and practice**. 5: 75-92.

- Hoare, Toney Richard. (2000). **Knowledge? using participatory in land-use planning: The monarch case studern (British columbia) MED.** Master's thesis canada: University of Calgary.
- Honold, L. (1997). A review of literature on employee . **Empowerment in Organization.** 5(4): 202-212.
- Hudstone. (2008). **Seattle place fish co.** Available from: <http://www.youtube.com/watch?v=TbtsfyrEF>. [2008, October 25]
- Kevin, K. (2008). **Introduction to instructional design and the ADDIE Model.** Accessed October 15, 2013. Available from [http://www.transformivedesigns.com/id\\_systems.html](http://www.transformivedesigns.com/id_systems.html).
- Keyser, S. (2004). **Why a learning organization.** New York: McGraw-hill.
- Kanter, R.M. (1981). Power failure in management circuits. In **Harvard business review: Coping with-difficult employee,** 77-82. Massachusetts: Harvard University Printing.
- Katula, J.A., Sipe, M., Rejeski, W.J., and focht, B.C. (2006). Strength training in older adults: An empowering intervention. **Medicine and Science in Sports and Exercise.** 38:106-111.
- Keiffer, C.H. (1984). Citizen empowerment: A developmental practice. **Prevention in Human Service.** 18 : 9-36.
- Keeves, J.P. (1997). Models and model building. In Keeves, J.P. (ed.). Educational research, methodology and measurement: An international handbook. 2<sup>nd</sup> ed., Oxford: Peraman.
- Kinla, D.C. (1995). **The Practice of Empowerment: Making the most of human competence.** Aldershot: Gower.
- Klien, J.H. (2008). "Some directions for research in knowledge sharing." **Knowledge management research and practice.** 6(1): 41-46.
- Kuder, G. F., and M. W. Richardson. (1937). "The theory of the estimation of test reliability." **Psychometrika** 2, 3 (September): 151-160
- Lam, W. (2005). "Successful knowledge management requires a knowledge culture: A case study." **Knowledge management research and practice.** 3(4): 206-217.
- LaVigne, Madelyn Witt. (2006). "Heartland german : Cultural maintenance in mid-nineteenth Century America." **Masters Abstracts international.** 44(5: unpagged ; October)

- Leslie, Gerald R. et al. (1980). **Introductory sociology: Order and change in society.** New York. Oxford University press.
- Longworth, N., and Davies. (1999). **Lifelong Learning.** Wiltshire: Antony rowe Ltd.
- Marali, Y. (2001). **Knowledge management and organizational competence.** New York: New York University press.
- Marquardt, M.J. (2002). **Building the learning organization.:** Mastering the 5 elements for corporate learning. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Mackey, John Wisdom. (2003). **Country music performance in northern nova scotia.** Canada: University of Newfoundland.
- McKeen, James D., Smith, Heather A. (2003). **Making it happen: Critical issues in IT Management** (Ontario: Wiley).
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). **The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation.** New York: Oxford University press.
- O'Dell, C., and Grayson, C.J, Jr. (1998). **If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice.** New York: Prentice-Hall.
- Raj, Madhu. (1996). **Encyclopedic dictionary of psychology and education.** New Delhi: Anmol Publications PVT.
- Rambo. A Terry and E. Percy Sajise. (2000). **An introduction to human ecology research on agricultural system in southeast asia.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Sallis, E., Jonnes, G. (2002). **Knowledge management in education.** London: Kogan page.
- Senge, M.T. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** New York: Doubleday.
- Sharratt, M., and Usoro, A. (2003). "Understanding knowledge-sharing in online communities of practice, electronic." **Journal on knowledge management**, 1(2): 187-196.
- Steiner, Elizabeth. (1988). **Educology.** Sydney, NSW.
- Taylor, Edward B. (1871). **Primitive culture.** London, John Murrey.
- Tiwana, A. (2000). **The knowledge management toolkit: practical techniques for building a knowledge management system.** Upper saddle river, NJ: Prentice hall.



- Turban, E. (2004). **Decision support systems and intelligent systems**. Upper saddle river, NJ: Prentice hall.
- Turton, Andrew. (1984). **Limits of Ideological domination and the formation of social Consciousness**. Andrew turton and shigeharu tanabe Ed.S. History and peasant consciousness in south east asia. 13(3): 25; May, 1984.
- United Nations Foundation. (2011). **Legacy: Sustainable development**. Accessed gugust 9. Available from <http://www.unfoundation.org/global-issues/sustainable-development/>.
- Withers, Andrea C. (2004). Homing language and cultural maintenance in Merced City, California.” **Masters abstracts international**. 42(4): 1123; August, 2004.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics-An introductory analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and row publication.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 7277

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไทวิทยศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
นครปฐม โทร.0-3421-8788

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 7275



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิรยุทธ ทองประคู้

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา  
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการ  
เสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็น  
ผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
นครปฐม โทร.0-3421-8788

ที่ ทอ 0520.107 (นฐ) / 7276

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุพิศรา คงคำ

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ โพธิ์ทองศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
นครปฐม โทร.0-3421-8788



ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) /พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน *ดร. ประทีป เสงี่ยม*

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3421-8788



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) /พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน *ดร.วิมล ปานสิน*

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา  
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา  
รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยคณบดี อาจารย์ ดร.ไชยยศ ไทวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3421-8788

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) /พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. จันทราภรณ์ เจริญสุข

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำงานวิทยานิพนธ์ ในที่นี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. 0-3421-8788

ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) /พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอลงชื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ศ. สุวิทย์ นวรัตน์

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาตรี บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในที่นี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โซยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3421-8788

ที่ ศธ 0520.107 (นธ) /พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

12 กุมภาพันธ์ 2558

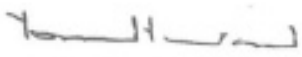
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ดร. อังค์ อดิบุตร

ด้วย นายอรรครา ธรรมาธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่าน ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ โพธิ์ทองศิริธรรม)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3421-8788



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

เลขที่แบบสอบถาม.....

## แบบสอบถามเรื่อง

## การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

## เรียน ท่านประธานชมผู้สูงอายุและสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

ด้วยกระผม นายอรรครา ธรรมาริกุล เป็นนักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” โดยใช้แบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันผู้สูงอายุที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและสภาพองค์ความรู้ที่ต้องการหรือคาดหวังในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุและประชาชน จากผลการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อชมรมผู้สูงอายุในการนำไปพัฒนาองค์ความรู้ให้มีรูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น ยกกระดับองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสามารถวางแผนพัฒนางานและเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

กระผมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ท่านได้ให้ข้อมูลนี้ กระผมจะปกปิดเป็นความลับ และนำเสนอผลเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือชมรมผู้สูงอายุของท่านแต่อย่างใด ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้เป็นอย่างดี

ด้วยความเคารพและนับถืออย่างสูง

นายอรรครา ธรรมาริกุล  
นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามผู้สูงอายุ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุกี่ปี (อายุเต็ม)

ต่ำกว่า 20 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

มากกว่า 60 ปี

3. ท่านมีการศึกษาสูงสุดระดับใด

ต่ำกว่าประถมศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

อนุปริญญาหรือ ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณเท่าไร

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

5,001-10,000 บาท

10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001 บาท ขึ้นไป

5. ชื่อชมรมผู้สูงอายุที่ท่านอยู่.....

6. ตำแหน่งของท่านในชมรมผู้สูงอายุ

ประธานชมรมผู้สูงอายุ     สมาชิกชมรม

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุหรือไม่ ในประเด็นใด

เคย ระบุ.....     ไม่เคย

8. ท่านสนใจในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุในชมรมของท่านหรือไม่ ในประเด็น

ใด

สนใจ ระบุ.....     ไม่สนใจ

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน  
คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามที่แต่ละข้อจะประกอบด้วยข้อมูล 2 ลักษณะ ได้แก่ สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันและสภาพการณ์ผู้สูงอายุที่ต้องการหรือคาดหวัง

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดทั้งในสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ต้องการหรือคาดหวัง โดยมีเกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

5 = ชมรมผู้สูงอายุมีการดำเนินการและความต้องการในระดับมากที่สุด

4 = ชมรมผู้สูงอายุมีการดำเนินการและความต้องการในระดับมาก

3 = ชมรมผู้สูงอายุมีการดำเนินการและความต้องการในระดับปานกลาง

2 = ชมรมผู้สูงอายุมีการดำเนินการและความต้องการในระดับน้อย

1 = ชมรมผู้สูงอายุมีการดำเนินการในและความต้องการระดับน้อยที่สุด









ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการเสริมสร้างพลังผู้สูงอายุอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 = ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในระดับมากที่สุด

4 = ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในระดับมาก

3 = ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในระดับปานกลาง

2 = ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในระดับน้อย

1 = ชมรมผู้สูงอายุมีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีปัญหา ในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับปัญหา				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ด้านการกำหนดความรู้</b>					
1. การสำรวจความรู้ในการพัฒนางานชมรมผู้สูงอายุ					
2. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการกำหนดความรู้ที่จำเป็น					
3. ความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ของสมาชิก					
<b>ด้านการสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนอำนาจผู้สูงอายุ</b>					
4. การคิดค้นพลังอำนาจและวิธีการขับเคลื่อนเกี่ยวกับชมรม					
5. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกในชมรมจากแหล่งภายในและภายนอกชมรม					
6. การให้ความร่วมมือและการสนับสนุนของสมาชิก					
<b>ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ</b>					
7. ชมรมมีการผสมผสานเทคโนโลยีเก่าและสมัยใหม่เข้าด้วยกัน					
8. การกระตุ้นหรือสนับสนุนในห้วงประมาณให้สมาชิกนำความรู้และพลังอำนาจที่อยู่ในตัวออกมาเป็นศักยภาพของชมรม					
9. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต มาใช้ในการพัฒนาเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ					

ชมรมผู้สูงอายุท่านมีปัญหา ในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับปัญหา				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก</b>					
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พลังอำนาจผู้สูงอายุร่วมกันของสมาชิก					
11. การถ่ายทอดทักษะเทคโนโลยีทั้งภายในชมรม					
12. การสร้างเครือข่ายสมาชิกชมรมกับหน่วยงานภายนอก					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมชมรม</b>					
13. ชมรม เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและบรรยากาศในชมรม					
14. ความพร้อมในอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลและการถ่ายทอดพลังอำนาจ					
15. ความรู้ความชำนาญของสมาชิกในถ่ายทอดพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัว					
<b>ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้</b>					
16. การประสานพลังอำนาจผู้สูงอายุที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย					
17. การนำขั้นตอนพลังผู้สูงอายุมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชมรม					
18. การปรับปรุงประสานพลังอำนาจผู้สูงอายุให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง

1. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการกำหนดความรู้ตามความจำเป็น เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุท่านมี การสร้างพลังและแรงขับเคลื่อนพลังอำนาจผู้สูงอายุตามความต้องการของสมาชิก เพื่อเป็นเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุตามความต้องการของสมาชิก เพื่อเป็นเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนพลังอำนาจผู้สูงอายุ เพื่อเป็นเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุของท่านมีการจัดเก็บภูมิปัญญาผู้สูงอายุ เพื่อเป็นเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

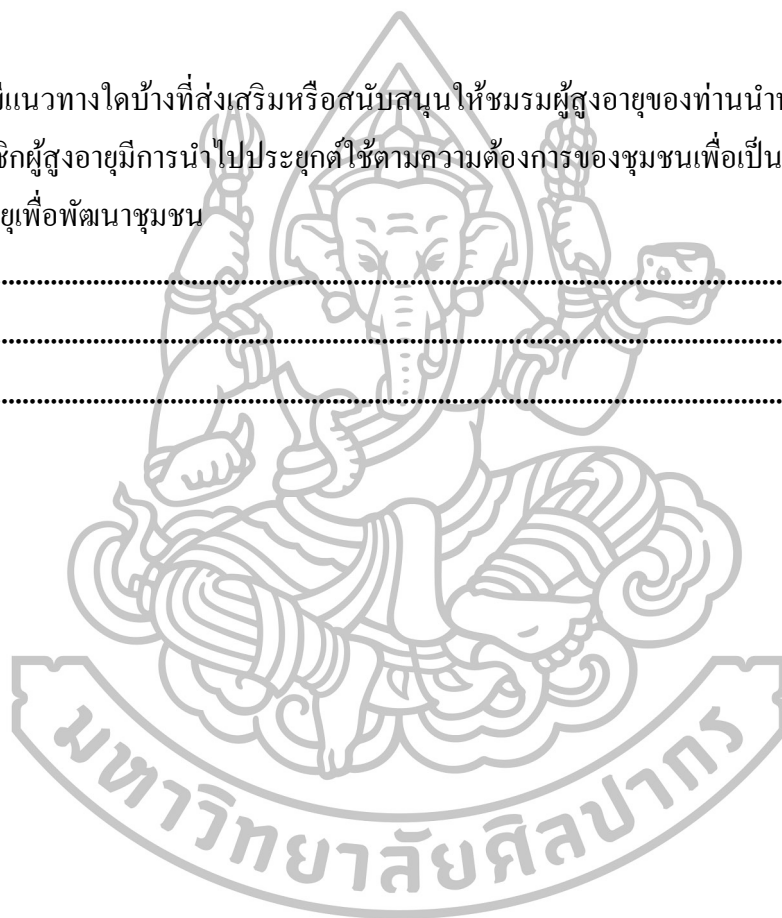
.....

6. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชมรมผู้สูงอายุของท่านนำพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวสมาชิกผู้สูงอายุมีการนำไปประยุกต์ใช้ตามความต้องการของชุมชนเพื่อเป็นเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

.....

.....

.....



## แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

สำหรับ  ประชาชนชมรม  เลขชมรม  สมาชิกชมรม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี  
 อาชีพ.....ระดับการศึกษา.....  
 ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....  
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....  
 ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

### ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปของชมรมผู้สูงอายุ

1. ชื่อชมรมผู้สูงอายุ
2. ที่ตั้งของชมรมผู้สูงอายุ
3. ชื่อหัวหน้าชมรมผู้สูงอายุ
4. มีสมาชิกรวมกี่คนมีตำแหน่งใดบ้าง
5. ประวัติความเป็นมาของชมรมผู้สูงอายุ
6. กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ

### ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบันพลังอำนาจผู้สูงอายุการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

1. สภาพปัจจุบันของชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิกด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)

2. สภาพปัญหาของชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิกด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)

3. การพัฒนาแนวทางในเสริมพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ



สมาชิกผู้สูงอายุด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)

4. รูปแบบการเสริมพลังอำนาจของชมรมผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนควรเป็นอย่างไร

5. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนควรเป็นอย่างไร (ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี พลังขับเคลื่อนความรู้หรือภูมิปัญญา กิจกรรม การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ การบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ) เพราะเหตุผลใด

#### ส่วนที่ 4 การให้คุณค่าและการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ

1. คุณค่าหรือประโยชน์ของชมรมผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาบุคคล เช่น (ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์)

2. คุณค่าหรือประโยชน์ของชมรมผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาสังคม (เช่น ด้านครอบครัว การศึกษา คุณธรรมจริยธรรม เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาเป็นอย่างไร

#### ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

ผู้สัมภาษณ์

( ..... )

วันที่...../...../.....

สถานที่.....

## แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

### การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

- สำหรับ  ผู้บริหารงานด้านผู้สูงอายุ  ประธานชมรมผู้สูงอายุ  
 ผู้มีความรู้เกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างดี  
 สมาชิกชมรม  ประชาชน  
 ประชาชนในชุมชน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....อายุ.....ปี  
 อาชีพ.....ระดับการศึกษา.....  
 ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....  
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ต.รอก/ชอย..... ถนน.....  
 ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

#### ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

1. สภาพปัจจุบันจัดการความรู้ของชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)
2. สภาพปัญหาของชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)
3. การพัฒนาแนวทางการเสริมพลังอำนาจชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (การกำหนดความรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงขับพลังอำนาจผู้สูงอายุ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกผู้สูงอายุ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนสมาชิก ด้านสภาพแวดล้อมชมรม ด้านการนำพลังอำนาจไปประยุกต์ใช้)
4. รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนควรเป็นอย่างไร

5. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชนเป็นอย่างไร (ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ความรู้หรือภูมิปัญญา กิจกรรม การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ การบริหารงาน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ) เพราะเหตุผลใด

### ส่วนที่ 3 การให้คุณค่าและการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ

1. คุณค่าหรือประโยชน์ของชมรมผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาบุคคล เช่น (ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์)
2. คุณค่าหรือประโยชน์ของชมรมผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาสังคม (เช่น ด้านครอบครัว การศึกษา คุณธรรมจริยธรรม เป็นอย่างไร)
3. แนวทางการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร

### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....



(ลงชื่อ)

ผู้สัมภาษณ์

( ..... )

วันที่...../...../.....

สถานที่.....

## แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

### เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของรูปแบบการจัดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงของร่างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

โปรดศึกษารูปแบบที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วอ่านข้อความในแบบสอบถาม แต่ละข้อและทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/การนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายอรรครา ธรรมาธิกุล

นิสิตปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
 ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุกี่ปี (อายุเต็ม)

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

มากกว่า 60 ปี

3. ระยะเวลาในการทำงานกี่ปี

5-7 ปี

8-10 ปี

11-13 ปี

14-16 ปี

มากกว่า 16 ปี

4. ท่านมีการศึกษาสูงสุดระดับใด

ประถมศึกษา

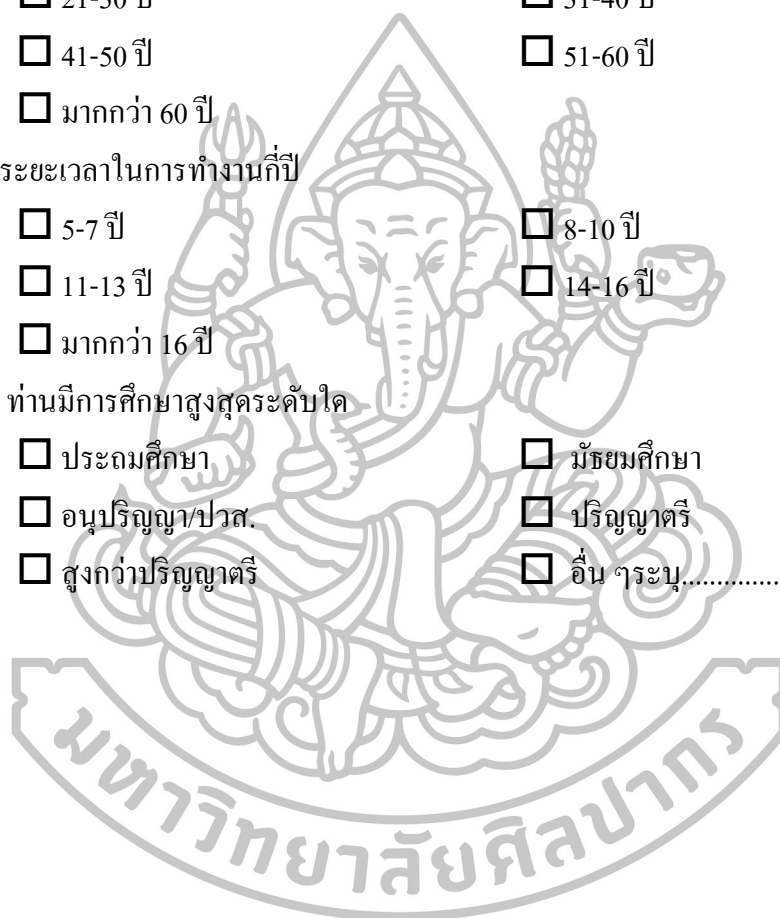
มัธยมศึกษา

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ ระบุ.....



ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ					การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการของรูปแบบ															
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ															
3. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ															
3.1 ด้านบุคคล (Personal)															
1) เป็นผู้มีความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี สะท้อนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม															
2) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีคุณธรรม จริยธรรม															
3) เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง															
4) สามารถเชื่อมประสานความคิดของสมาชิกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้เหมาะสม															
5) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ															
3.2 การเสริมพลังสุขภาพ (ร่างกาย-จิตใจ-สังคม) (Health Empowerment)															
1) ดูแลสุขภาพตนเองอยู่เสมอ เช่น ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่เหมาะสม															
2) กินอิ่ม-นอนหลับ และหรือปฏิบัติธรรม มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข															
3) มีจิตใจเบิกบาน แจ่มใส เป็นสุข ปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง															
4) มีความเข้าใจในตนเองสามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ															
5) อยู่ร่วมกันด้วยความปกติสุข ทั้งในครอบครัว ชุมชน และสังคม															

ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ					การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3.3 โอกาสของการเรียนรู้ (Opportunity of learning)</b>															
1) มีวิธีการจัดสภาพแวดล้อมในชมรมผู้สูงอายุที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา															
2) มีเครื่องมือที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกชมรมผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ															
3) ชมรมผู้สูงอายุต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น องค์ความรู้ความเป็นมา เพื่อที่สามารถถ่ายทอดพลังอำนาจให้ความรู้แก่ผู้สนใจได้															
4) นำพลังอำนาจที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับชมรมผู้สูงอายุตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน															
5) การปรับตัวชมรมผู้สูงอายุให้เท่าทันด้านแนวความคิด เทคโนโลยีและกระแสการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมภายนอก															
<b>3.4 การจัดการ (Management)</b>															
1) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการถ่ายทอดพลังอำนาจของสมาชิกอย่างชัดเจน															
2) มีการจัดระบบการติดต่อประสานงานระหว่างภายในชมรมและภายนอกชมรมอย่างสะดวกรวดเร็ว															
3) มีการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น เงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับงาน															
4) มีการประเมินผลการดำเนินงานของชมรมสม่ำเสมอ															

ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ					การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) จัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรับรู้ อุปสรรค ปัญหาและช่วยกัน แก้ไข															
<b>3.5 ความรู้ และประสบการณ์ (knowledge and experience)</b>															
1) ชมรมผู้สูงอายุ มีโอกาสเผยแพร่องค์ความรู้พลังอำนาจในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ															
2) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือประสบการณ์ แก่นักเรียน นักศึกษาและเยาวชน															
3) รวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ออกมาเพื่อถ่ายทอดพลังอำนาจในการพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุในเชิงสร้างสรรค์															
4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์กับชมรมผู้สูงอายุอื่นๆ															
5) การส่งเสริมหรือฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ															
<b>3.6 อุดมคติ (Ideal)</b>															
1) มีวิสัยทัศน์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน															
2) เห็นความสำคัญและสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุของชมรม ผู้สูงอายุ															
3) มีความมุ่งมั่นและตระหนักในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ															
4) เป็นตัวอย่างของชมรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง															
5) มีการเชื่อมโยงและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ															



ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ					การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3.7 ทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) (Recourse)</b>															
1) มีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมต่างๆของชมรมผู้สูงอายุ															
2) มีการพัฒนาบุคลากรเช่น การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะด้านต่างๆ															
3) มีการพัฒนาข้อมูลชมรมผู้สูงอายุในระบบฐานข้อมูลให้เป็นระบบและทันสมัย ถูกต้องอยู่เสมอ															
4) มีการจัดหาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตเพื่อการ สื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสืบค้นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาชมรม															
5) วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการปฏิบัติงานนั้น ๆ															
<b>3.8 การบูรณาการ (Integration)</b>															
1) มีการผสมผสานความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญและประสบการณ์ มาใช้ บริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุ															
2) มีการประสานงาน และร่วมมือกันภายในชมรม เพื่อพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ															
3) มีการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ภายในและภายนอกชมรมผู้สูงอายุ															
4) มีการผสมผสานและบูรณาการทรัพยากร (งบประมาณ บุคคล อุปกรณ์อื่นๆ) ที่ มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น															
5) ประสานงานและเชื่อมโยงกับเครือข่ายโรงเรียน ชุมชน สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ															

ประเด็น	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ					การนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>4. องค์ประกอบร่วม</b>																
1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย																
2) สิ่งสนับสนุนการเสริมพลังอำนาจ																
3) ผลจากการเสริมพลังอำนาจ																
<b>5. ภาพรวมของรูปแบบ</b>																



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาชุมชน

1. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านความเหมาะสม

.....  
.....  
.....

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

.....  
.....  
.....

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

.....  
.....  
.....





ภาคผนวก ง  
แผนปฏิบัติการวิจัย

แผนปฏิบัติการวิจัยการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

วัน/เวลา/สถานที่	ขั้นตอนดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	อุปกรณ์/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1 - 11 ตุลาคม 2557	- ทำความเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ - ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์เป้าหมายและการดำเนินการเบื้องต้น	- เพื่อแนะนำสร้างความเข้าใจและสัมพันธภาพกับสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ - เพื่อให้ชมรมผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเห็นความสำคัญในกระบวนการให้ความรู้ให้กับชุมชน	- กำหนดนัดหมาย - การประชุม สนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเบื้องต้นในการดำเนินการวิจัย - เตรียมความพร้อมสำหรับการจัดเวทีครั้งที่ 1	- กระดาษ - ปากกา ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป - แผนปฏิบัติการวิจัย	- ชมรมผู้สูงอายุรับรู้เข้าใจ เข้าร่วมประชุมและ สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้
12 ตุลาคม 2557	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งที่ 1	- เพื่อสร้างความเข้าใจสภาพปัจจุบันผู้สูงอายุในภาคใต้และผลักดันให้เห็นความสำคัญของข้อค้นพบจากงานวิจัย	- นำเสนอผลการวิจัยจากเวทีข้อมูลในภาพรวมและรูปแบบการเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ - ร่วมวิเคราะห์ทบทวนตนเองด้านความรู้ในภาคใต้และในชุมชนบ้านพรหมโลก - หาวิธีการแนวทางที่จะแก้ไขและสรุปบทเรียน AAR	- ผู้นำชุมชน - กระดาษ - ปากกา ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- ชมรมผู้สูงอายุได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ - ชุมความรู้
15 - 20 ตุลาคม 2557	- สร้างทีมองค์ความรู้	- เพื่อมีทีมนักจัดการความรู้รับผิดชอบในการจัดการความรู้เสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ	- ชี้แจงทำความเข้าใจกับทีมองค์ความรู้	- ชมรมผู้สูงอายุและสมาชิกในชุมชนบ้านพรหมโลก	- มีนักจัดการความรู้ที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้

วัน/เวลา/สถานที่	ขั้นตอนดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	อุปกรณ์/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
21 ตุลาคม - 30 พฤศจิกายน 2557	- จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาการจัดเสริมความรู้ - เตรียมความพร้อมในการจัดเวที ครั้งที่ 2	- เพื่อกำหนดแผนกิจกรรมพัฒนาการจัดการความรู้พลังอำนาจ - เพื่อให้การดำเนินงานเวทีเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	- ขอความร่วมมือสมาชิกชุมชน - ร่วมวิเคราะห์บริบทชุมชนค้นหาความรู้ - กำหนดเป้าหมายในการเสริมองค์ความรู้ - กำหนดกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ - ประสานสัมพันธ์ให้ชมรมรับทราบ - เตรียมความพร้อมสำหรับการจัดเวที ครั้งที่ 2	- ประชาชนในชุมชน - กระดาษ ปากกา - ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- มีแผนกิจกรรม - ข้อมูลบริบทชมรมและสมาชิกในชุมชน - เป้าหมายการจัดการความรู้ผู้สูงอายุ - สมาชิกรับทราบ
1 พฤศจิกายน 2557	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 2	- เพื่อค้นหาแนวทางสู่การปฏิบัติหรือสร้างองค์ความรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด - ติดตามผลการดำเนินงานเวที ครั้งที่ 1	- เวทีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการเสริมองค์ความรู้และระดมสมองหาแนวทางเสริมสร้างและการพัฒนาชุมชน - บันทึกความรู้ - สรุบบทเรียนAAR	- ชมรมผู้สูงอายุและสมาชิก - ผู้เกี่ยวข้อง - กระดาษ ปากกา - ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- ชมรมผู้สูงอายุและสมาชิก ผู้เกี่ยวข้องได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ - แนวทางการจัดการความรู้ฯ - ได้ชมความรู้
20 พฤศจิกายน 2557	- กิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชมรม - กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ	- ส่งเสริมให้สมาชิกชมรมผู้สูงอายุรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ - เพื่อเกิดกิจกรรมส่งเสริมความรู้	- ความคิดเห็นของสมาชิกและคนในชมรม - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชมรม - กิจกรรมชมรม	- สมาชิกชมรมผู้สูงอายุ - เวทีชมรม	- คนในชมรมได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ด้านผู้สูงอายุ - กิจกรรมด้านชมรม - ชาวชนสนใจฝึกหัด

วัน/เวลา/สถานที่	ขั้นตอนดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	อุปกรณ์/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
23 พฤศจิกายน – 28 พฤศจิกายน 2557	- สร้างเครือข่ายของคณาจารย์ผู้สูงอายุ - เตรียมความพร้อมในการจัดเวที ครั้งที่ 3	- เพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างกว้างขวาง - เพื่อสร้างความตระหนักให้กับคนในชมรมผู้สูงอายุ - เพื่อให้การดำเนินงานเวทีเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	- รณรงค์ให้ชมรมผู้สูงอายุมีบทบาทหน้าที่เช่น ให้ความรู้แก่ประชาชน - สร้างความตระหนักให้กับคนในชุมชนให้เห็นคุณค่าความสำคัญของบทบาทผู้สูงอายุ - เตรียมความพร้อมในการจัดเวทีครั้งที่ 3 กำหนดนัดหมาย เอกสาร สถานที่ อาหารและ ประสานผู้เข้าร่วมเวที	ดินสอ - เครื่อง บันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	ชมรมผู้สูงอายุมี จิตสำนึกในบทบาท หน้าที่ -คนในชุมชนเห็น คุณค่าความสำคัญของ ชมรมผู้สูงอายุ
20 ธันวาคม 2557	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้งที่ 3	- เพื่อสรุปบทเรียนและสะท้อน ผลในการดำเนินงานในการจัด เวทีต่าง ๆ และหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข - เพื่อขับเคลื่อนองค์ความรู้	- เวทีแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น - สรุปผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค หาแนวทางแก้ไข - บันทึกความรู้ และสรุปบทเรียนAAR	- ชมรมผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้อง - เครื่อง บันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	-ผลการดำเนินงานใน ภาพรวม -การหาแนวทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรค -ได้ขุมความรู้
21 ธันวาคม - 2557	- ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ - วิเคราะห์องค์ความรู้ที่ขาดหายและ ต้องการอบรม - เตรียมความพร้อมในการจัดอบรม	- เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการ จัดการความรู้ - เพื่อวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ ขาดหาย/ต้องการอบรม และ สร้างความเข้าใจในการ ยกระดับความรู้ -เพื่อให้การดำเนินงานอบรมมี ประสิทธิภาพ	-กิจกรรมขับเคลื่อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การประชุม สนทนาร่วมวิเคราะห์องค์ความรู้ ที่ขาดหายและต้องการอบรม - กำหนดนัดหมาย และขอความร่วมมือเข้า ร่วมอบรม - ประสานวิทยากร ผู้เข้าร่วมอบรม สถานที่ อาหาร และเอกสารประกอบการอบรม	- ทีมจัดการความรู้ -ผู้นำชุมชน - กระดาษ ปากกา ดินสอ - เครื่อง บันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- การขับเคลื่อนการ จัดการความรู้ -องค์ความรู้ที่ต้องการ อบรม

วัน/เวลา/สถานที่	ขั้นตอนดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	อุปกรณ์/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
22 ธันวาคม 2557	- อบรมการจัดการองค์ความรู้การเสริมความรู้ให้แก่ผู้สูงอายุให้ผู้เกี่ยวข้องกับชมรม	- เพื่อยกระดับความรู้ในการจัดการองค์ความรู้ผู้สูงอายุเพื่อชุมชน	- กิจกรรมอบรมในประเด็นที่ขาด/ต้องการเพื่อยกระดับความรู้ของผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ - ทดสอบก่อน-หลังอบรม - ประเมินผลความพึงพอใจหลังอบรม	- วิทยากร - ผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ - แบบทดสอบก่อน-หลังอบรม -แบบประเมินผลหลังการอบรม - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- การอบรมยกระดับความรู้ -ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจกระบวนการองค์ความรู้ชมผู้สูงอายุ
23 - 24 ธันวาคม 2557	- สรุบบทเรียน สะท้อนผลและทบทวนติดตามผลหลังการอบรม - เผยแพร่และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน - เตรียมความพร้อมในการจัดประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย	- เพื่อสรุบบทเรียน ติดตามผลหลังการจัดการอบรม - เพื่อเผยแพร่และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- ความคิดเห็นของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุและคนในชุมชนเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน - กำหนดนัดหมาย - ประสานผู้มีส่วนได้เสีย สถานที่ อาหาร และเอกสารประกอบการประชุม	- การสนทนาพูดคุย - กระดาษ ปากกา ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	-การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน



วัน/เวลา/สถานที่	ขั้นตอนดำเนินการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรมในการดำเนินการ	อุปกรณ์/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
25 ธันวาคม 2557	- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายและรับรองรูปแบบ	- เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบาย - เพื่อรับรองรูปแบบ	- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย - สรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ - กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางในการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ - รับรองรูปแบบ	- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ - กระดาษ ปากกา ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- ได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย - ได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน
28 - 30 ธันวาคม 2557	- ประเมินผลในการจัดการความรู้	- เพื่อประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมองค์ความรู้ชมรมผู้สูงอายุ	- การประเมินผลของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ - การประเมินผลโดยการถอดบทเรียนการจัดการเวทีต่าง ๆ - สรุป เขียนรายงาน	- แบบสอบถาม - กรอบแนวทางการถอดบทเรียน - กระดาษ ปากกา ดินสอ - เครื่องบันทึกเสียง - กล้องถ่ายรูป	- ได้ผลการประเมินการจัดการความรู้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หนังสือเชิญเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หนังสือเชิญเข้ารับการอบรม

หนังสือเชิญเข้าร่วมการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย



ที่ ศธ 0557.03/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

1 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญประชุมการขับเคลื่อนเวทีการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ครั้งที่ 1

เรียน ประธานชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ

เนื่องด้วยคณะกรรมการอรรครา ธรรมาธิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และอยู่ระหว่างการทำคุณนิตินิพนธ์เรื่อง“การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อ พัฒนาชุมชน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อ พัฒนาชุมชน”

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมการขับเคลื่อนเวทีการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อ พัฒนาชุมชน” ครั้งที่ 1 ในวันที่ 12 ตุลาคม 2557 เวลา 09.00-16.00 น. ณ.ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวและขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรครา ธรรมาธิกุล)

อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 075-377442



ที่ ศธ 0557.03/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

27 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญประชุมการขับเคลื่อนเวทีการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ครั้งที่ 2

เรียน ประธานชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ

เนื่องด้วยกระผม นายอรรครา ธรรมาธิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมการขับเคลื่อนเวทีการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2557 เวลา 09.00-16.00 น. ณ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวและขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อรรครา ธรรมาธิกุล)

อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 075-377442



ที่ ศธ 0557.03/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญประชุมการขับเคลื่อนเวทีการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ครั้งที่ 3

เรียน ประธานชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ

เนื่องด้วยกระผม นายอรรครา ธรรมาธิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน”

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมการขับเคลื่อนเวที การการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” ครั้งที่ 3 ในวันที่ 20 ธันวาคม 2557 เวลา 09.00-16.00 น. ณ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวและขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรครา ธรรมาธิกุล)

อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 075-377-442



ที่ ศธ 0557.03/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญร่วมอบรมการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

เรียน ประธานชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการจัดประชุม จำนวน 1 ฉบับ

เนื่องด้วยดิฉัน กระผม นายอรรครา ธรรมาธิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านร่วมอบรมการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ในวันที่ 20 ธันวาคม 2557 เวลา 08.00-12.30 น. ณ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์เข้าร่วมอบรมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรครา ธรรมาธิกุล)

อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 075-377442

กำหนดการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน  
ในโครงการ“การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน”

ณ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช

จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันที่ 20 ธันวาคม 2557

20 ธันวาคม 2557

08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน
08.30 - 09.00 น.	กล่าวต้อนรับเปิดการอบรม (นายอรรครา ชรรมาธิกุล ผู้วิจัย)
	การทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test)
09.00 -12.00 น.	การบรรยายเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน” (ประธานชมรมผู้สูงอายุ นางกัญหา แก้วคงคา เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี และนาย อรรครา ชรรมาธิกุล ผู้วิจัย)
12.00-12.20 น.	การทดสอบหลังการอบรม (Post-test)
12.20 น.	เป็นต้นไป      รับประทานอาหารกลางวัน

หมายเหตุ รับประทานอาหารว่างเวลา 10.30 น.



ที่ ศธ 0557.03/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

15 ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญประชุมเชิงนโยบาย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน”

เรียน ประธานชมรม และสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุ

เนื่องด้วยกระผมนายอรรครา ธรรมาธิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมเชิงนโยบาย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนา” ในวันที่ 20 ธันวาคม 2557 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลทพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าวและขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรครา ธรรมาธิกุล)

อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 075-377-442





**แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมการอบรม**  
**เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน**

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ณ หอประชุม.....เทศบาลตำบลพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมรับการอบรม รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุกี่ปี (อายุเต็ม)

ต่ำกว่า 20 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

มากกว่า 60 ปี

3. ท่านมีการศึกษาสูงสุดระดับใด

ต่ำกว่าประถมศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

อนุปริญญาหรือ ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณเท่าไร

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

5,001-10,000 บาท

10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001บาท ขึ้นไป

## 5. ท่านประกอบอาชีพอะไร

- นักเรียน/นักศึกษา  ข้าราชการ/พนักงาน/หน่วยงานราชการ  
 พนักงานวิสาหกิจ  เกษตรกรรม  
 ค้าขาย  รับจ้าง  
 บริษัท  อื่นๆ ระบุ.....

## 6. ท่านประกอบอาชีพอะไร

- สมาชิกในชมรมผู้สูงอายุ  ผู้นำชุมชน/ท้องถิ่น  
 ผู้บริหารงานด้านจังหวัด  ประชาชนทั่วไป  
 อื่นๆ ระบุ.....

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการเข้ารับการอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านเพียงระดับเดียว

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านวิทยากร</b>					
1. การเตรียมตัวและความพร้อมของวิทยากร					
2. การถ่ายทอดของวิทยากร					
3. สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น					
4. ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย					
5. เอกสารประกอบการบรรยายเหมาะสม					
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>					
6. สถานที่ที่มีความเหมาะสม					
7. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์					
8. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม					
9. อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม					
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>					
10. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรม					
11. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม					

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. สามารถบอกประโยชน์ได้					
13. สามารถอธิบายรายละเอียดได้					
<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้</b>					
14. เนื้อหาในการอบรมเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ					
15. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่ชุมชนได้					
16. ผลของการประชุมสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ข้อเสนอแนะ ดี ชม ในการอบรมครั้งนี้ ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม!

**แบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชน**  
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมรับการอบรม การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน ขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน

**คำชี้แจง** โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ตามความเป็นจริง

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุกี่ปี (อายุเต็ม)

- ต่ำกว่า 20 ปี     21-30 ปี     31-40 ปี  
 41-50 ปี     51-60 ปี     มากกว่า 60 ปี

3. ท่านมีการศึกษาสูงสุดระดับใด

- ต่ำกว่าประถมศึกษา     ประถมศึกษา  
 มัธยมศึกษาตอนต้น     มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.  
 อนุปริญญาหรือ ปวส.     ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี     อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณเท่าไร

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท     5,001-10,000 บาท  
 10,001-15,000 บาท     15,001-20,000 บาท  
 20,001บาท ขึ้นไป

## 5. ท่านประกอบอาชีพอะไร

- นักเรียน/นักศึกษา
  ข้าราชการ/พนักงาน/หน่วยงานราชการ  
 พนักงานวิสาหกิจ
  เกษตรกรรม  
 ค้าขาย
  รับจ้าง  
 บริษัท
  อื่นๆ ระบุ.....

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาชุมชน**

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ					
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจได้ช่วยให้การปฏิบัติงานในชุมชนเป็นระบบยิ่งขึ้น					
2. คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้จัดการความรู้					
3. ชุมชนมีการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ					
4. คนในชุมชนสามารถจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุได้					
5. ชุมชนมีแหล่งฐานข้อมูลความรู้ในการจัดเก็บความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ					
6. ชุมชนมีการบันทึกรวบรวมความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเป็นลายลักษณ์อักษร					
7. มีการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ					
8. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ					
9. ชุมชนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาในชุมชน					
10. การใช้ประโยชน์จากความรู้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน					

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านภาวะผู้นำในการเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>					
11. ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญให้การสนับสนุนในการสร้างเสริมพลังอำนาจ/ความรู้ต่างๆ ภายในชุมชน					
12. ผู้นำชุมชนกำหนดวิธีการในเสริมสร้างพลังอำนาจร่วมกันกับชมรมผู้สูงอายุ					
13. ชุมชนเข้าใจถึงศักยภาพในองค์ความรู้/ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ					
14. ชุมชนสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน					
15. ชุมชนใช้การเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของชุมชนที่มีอยู่ให้เข้มแข็งเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
<b>ด้านวัฒนธรรมในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ</b>					
16. ชุมชนมีบรรยากาศการเปิดเผยและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
17. ชุมชนมีการดำเนินการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน					
18. สมาชิกชุมชนทุกคนร่วมรับผิดชอบการจัดการความรู้/เสริมสร้างพลังอำนาจในชุมชน					
19. ชุมชนรู้สึกภาคภูมิใจในองค์ความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ					
<b>ด้านกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ</b>					
20. ชมรมผู้สูงอายุเป็นแหล่งเรียนรู้องค์ความรู้และภูมิปัญญาที่สำคัญของชุมชน					
21. มีการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุร่วมกันในชุมชน					
22. ชมรมผู้สูงอายุมีการเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
23. ชมรมผู้สูงอายุจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ของถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
24. ชมรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ชมรมจัดขึ้น					

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวัดผลการเสริมสร้างพลังอำนาจ					
25. ท่านรู้สึกพอใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุอยู่เสมอ					
26. กิจกรรมการจัดการความรู้นี้ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ภูมิปัญญาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ					
27. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ช่วยให้คนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุกันและกัน					
28. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ทำให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ภูมิปัญญาผู้สูงอายุมากขึ้น					
29. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของภูมิปัญญาผู้สูงอายุ					
30. กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้สามารถช่วยให้ชุมชนมีการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้คงอยู่กับชุมชนต่อไป					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





## รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก

ที่	ชื่อ-สกุล	ที่อยู่/หน่วยงาน
1	นายศรชัย ปรีชากรรม	1 ม.1 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
2	นายสมศักดิ์ ทองสิน	25 ม.1 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
3	นางจรรุวรรณ เลขาจิตร	1 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
4	นางยุพิน อนันตมาศ	2/2 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
5	นางอารี วารีพจน์	3 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
6	นางหิต พลโทพงศ์	3/1 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
7	นายปรีชา วารีพจน์	3/3 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
8	นางนิตยา รอดงาม	3/7 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
9	นางรุ่งน มังสาทอง	4 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
10	นางหนูพันธ์ เดชา	22 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
11	นางบุญรุ่ง รัตนโชติ	91/1 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
12	นางสมปอง มังสาทอง	92/1 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
13	นางสาวรีนฤดี บัวรัตนกาญจน์	93/3 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
14	นางวไลพร คีรีเพชร	105 ม.4 ต.พรหมโลก อ.พรหมคีรี จ.นครศรีธรรมราช
15	รศ.เกษม ขนาบแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อ.เมือง จ.สงขลา
16	นางเซียงเฮ็ง จำรูญวรกิจติ	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
17	นางกัสม์เซียม แซ่ตี้	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
18	นางเกา ยอดแก้ว	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
19	นางเลียง คำดี	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
20	นางละเอียด ศรีปริวาทิน	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
21	นางชুম พุทธกุล	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
22	นางจำรัส พุทธกุล	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
23	นายฉลอง ไชยดวงสี	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
24	นายชิต แก้วมุข	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
25	นายมุเสน คงแก้ว	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
26	นางฉันทนา แซ่ไข่	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา

ที่	ชื่อ-สกุล	ที่อยู่/หน่วยงาน
27	นายท่าซุ่น แซ่ไซ้	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
28	น.ส.สุจินดา อรุณศรี	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
29	นายนวล เกศแก้ว	ม.8 ต.บ้านพรุ อ.เมือง จ.สงขลา
30	นายวิมล อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
31	นางมณี สุขเกิด	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
32	นายพิทักษ์ ขรค์เพชร	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
33	นางประไพ หัวหาญ	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
34	นายชเนศ สุขเกิด	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
35	นายสุเทพ อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
36	นางสุพร ภูเปลี่ยน	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
37	นายสมปอง อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
38	นายพงษ์ทิพย์ ชนระราช	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
39	นางทรัพย์ แทนทวี	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
40	นายประกิต ทองบำ	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
41	นายอนันต์ ภูเปลี่ยน	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
42	นางชนันญา ช่วยสุวรรณ	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
43	นายจรินทร์ สิงห์ทอง	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
44	นางสุปราณี วิริโยคุม	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
45	นางวรรณดี อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
46	นางสุรีย์ ขรค์เพชร	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
47	นางเพียงใจ บัวศรี	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
48	นายสมใจ อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
49	นายพงษ์ศักดิ์ อินทช่วย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
50	นายชาติรี อินทราณี	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
51	นางปรีดา คุรทัย	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
52	นายพิศาล ชีรากุล	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
53	นายกระจำง ชีรากุล	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
54	นางอารีย์ สมตน	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	ที่อยู่/หน่วยงาน
55	นางอุบลรัตน์ ไทรจำเนียร	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
56	นายยุทธนา สมตน	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
57	นายคำนึ่ง จามิกร	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
58	นางละออง พุ่มไสว	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
59	นางบุญนำ ชูชาติ	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
60	นางสาวนิภาพร โพธิ์ทอง	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
61	นางสาวประภากร บุญแก้ว	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
62	นางวรรณรา ไหวพริบ	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี
63	นางรัชณี โก้เอี่ยม	ม.4 ต.วัดประคู้ อ.เมือง จ. สุราษฎร์ธานี





ภาคผนวก ข  
บันทึกองค์ความรู้

## บันทึกองค์ความรู้

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี ครั้งที่ 1

**วันที่** 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557

**ประเด็น** สถานปัจจุบันผู้สูงอายุในภาคใต้และชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรีอำเภอพรหมคีรี

**สถานที่** เทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

**เรื่องเล่า** ประธานชมรมผู้สูงอายุชุมชนนางกัญญา แก้วคงได้ร่วมกันเล่าสภาพปัจจุบันของชมรมผู้สูงอายุตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันก่อตั้งเมื่อ วันที่ 22 มกราคม 2552 จากการสัมมนาสมาชิกและคณะกรรมการของชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี พบว่า ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรีทางชมรมได้รับแนวทางการดำเนินงานมาจากเทศบาลตำบลพรหมโลก โดยมีแนวทางคือ การส่งเสริมสนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ และการคุ้มครองผู้สูงอายุ เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมโลก ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การร่วมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพและการจัดการศพตามประเพณี ตลอดจนการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมให้แก่สังคมผู้สูงอายุ โดยจะยึดหลักการผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สนับสนุนครอบครัว ชุมชน ให้สามารถดูแลสมาชิกได้อย่างมีคุณภาพการพัฒนาศักยภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ให้มีประสิทธิภาพอันจะสร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นแก่ผู้สูงอายุในชุมชน และเสริมสร้างระบบการดูแล การส่งเสริม การสนับสนุนและการคุ้มครองผู้สูงอายุในชุมชนให้เข้มแข็ง จากนโยบายดังกล่าวจึงเห็นควรจัดทำโครงการอบรมการพัฒนาศักยภาพชีวิตของผู้สูงอายุขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างระบบการดูแลและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุในชุมชนให้เข้มแข็ง จึงได้มีเสริมความรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ การเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม สำหรับผู้สูงอายุ และเพื่อให้เป็นที่รับทราบของสังคมอย่างกว้างขวาง จึงให้มีการดำเนินงานโครงการอบรมการพัฒนาศักยภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขและมีคุณภาพ โดยเทศบาลพรหมคีรีเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ และยึดถือว่าเป็นบทบาทหนึ่งของเทศบาลตำบลพรหมคีรี และการขับเคลื่อนขบวนการผู้สูงอายุในตำบลพรหมคีรีทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยตำบลพรหมคีรีได้เป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันสำรวจตรวจสอบถึงมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่อย่างไร จากการลงพื้นที่ไปเพื่อ

ทำการประเมินตรวจสอบตามโครงการต่าง ๆ พบว่า ผู้สูงอายุในตำบลพรหมคีรี ได้รับการพัฒนา ศักยภาพผู้สูงอายุทั้ง 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในชีวิตด้านสุขภาพนั้นผู้สูงอายุที่ได้รับการตรวจสุขภาพ ทั่วไปประจำปี และผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลและรักษาโรคเมื่อเจ็บป่วย ด้านครอบครัวและการอยู่อาศัย ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัวหรือในบริเวณใกล้เคียงกัน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับ บุตร/ธิดา และคู่สมรส ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้นผู้สูงอายุของตำบลพรหมคีรีไม่ ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจ ผู้สูงอายุที่ได้รับการศึกษา อบรม เรียนรู้ ตาม ความสนใจ ความถนัดหรือความต้องการ และเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสาร ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มี รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง และผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและมีงานทำและ ผู้สูงอายุที่มี เงินออม ด้านสังคม ผู้สูงอายุที่ได้ปฏิบัติศาสนกิจที่ตนนับถือ และที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ตลอดจนผู้สูงอายุที่มีการถ่ายทอดภูมิปัญญา/องค์ความรู้หรือทักษะชีวิต ให้กับลูกหลานหรือชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วม ของชุมชนท้องถิ่นและการหนุนเสริมศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในตำบลพรหมคีรี เป็นสำคัญ

#### **บันทึกขุมความรู้ (Knowledge Assets) :**

1. ศักยภาพประวัติความเป็นมาของชมรมผู้สูงอายุ สภาพปัจจุบันและบทบาทชมรม ผู้สูงอายุในภาคใต้ตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบัน ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบล พรหมคีรีนั้นทางชมรม ได้รับแนวทางการดำเนินงานมาจากเทศบาลตำบล พรหมคีรี โดยมีแนวทาง คือ การส่งเสริม สนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ และการคุ้มครองผู้สูงอายุ เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบลพรหมโลก ตาม พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 มาตรา 11 ในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาตนเอง การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การร่วมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพและการจัดการศพตามประเพณี ตลอดจนการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนิน ชีวิต และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ
2. คุณค่าและความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุให้คุณค่าหลาย ๆ ด้าน ทั้ง ด้านจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ในปัจจุบันยังไม่ค่อยได้รับการดูแลจากภาครัฐเท่าที่ควร
3. ชมรมผู้สูงอายุมีการเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรเน้นด้านเศรษฐกิจ ศิลปวัฒนธรรม สังคมการเมืองและการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุมีการบูรณาการกับภาครัฐ
4. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันชมรมผู้สูงอายุชุมชนบ้านเทศบาลตำบลพรหมโลกและค้นหา องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากผู้สูงอายุที่มีอยู่ในชุมชน บ้านเทศบาลตำบลพรหมโลกมีทุนทาง สังคมสูง มีชมรมผู้สูงอายุอยู่ในชุมชน ประชาชนยังให้ความสนใจชมรมผู้สูงอายุ

5. ปัญหาด้านชมรมผู้สูงอายุ ชุมชนไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุและชมรมผู้สูงอายุไม่ทำหน้าที่บทบาทเหมือนเช่นในอดีต

6. ร่วมกำหนดแนวทางในการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ และส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุในชุมชน โดยการจัดทำแผนชุมชนด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ชุมชนเพื่อจะได้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ การนำชมรมผู้สูงอายุมาเป็นศักยภาพชุมชนเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาชุมชนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

7. การสร้างผู้นำในการพัฒนาและการเสริมศักยภาพทีมงาน ในการขับเคลื่อนกิจกรรมการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ

8. การทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

9. การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ผู้สูงอายุ

#### แก่นความรู้ (Core Competency) :

1. สภาพปัจจุบันและบทบาทชมรมผู้สูงอายุในภาคใต้และในชุมชนชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี

2. คุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ

3. ทูตทางสังคมของชุมชนเทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี

4. การนำชมรมผู้สูงอายุมาเป็นศักยภาพของชุมชนเพื่อช่วยในการพัฒนาชุมชน

5. กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ

6. การสร้างผู้นำในการพัฒนาและการเสริมศักยภาพทีมงาน

7. การประสานหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการส่งเสริม สนับสนุน

8. ใช้แผนชุมชนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการทำงาน



## บันทึกองค์ความรู้

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลพรหมคีรี ครั้งที่ 2

**วันที่** 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

**ประเด็น** การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาชุมชนของชมรมผู้สูงอายุ

**สถานที่** เทศบาลตำบลพรหมคีรีอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

**เรื่องเล่า** จากอดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจนเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็วกล่าวคือเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมเกิดการแพร่กระจายของวัฒนธรรมและค่านิยมความทันสมัยตามรูปแบบของประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทำให้วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากรับเอารูปแบบการดำเนินชีวิตและวัฒนธรรมต่างชาติมาเป็นค่านิยมซึ่งในบางครั้งการรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติมาใช้อาจไม่เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทยประกอบกับการพัฒนาทางวัตถุทำให้ความลาบทางกายลดลง การเดินทางที่สะดวกสบายการมีไฟฟ้าใช้ได้นำเครื่องทุนแรงและอุปกรณ์เสริมความสะดวกสบายเข้ามาใช้ทั้งในครัวเรือนและนอกบ้านการได้เห็นสภาพของสังคมอื่นที่ทันสมัยแตกต่างออกไปการดำเนินชีวิตที่รีบเร่งและแข่งขันการขยายตัวของเขตเมืองการเพิ่มของประชากรการอพยพย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการรวมทั้งวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจได้ทำให้วิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนไทยเปลี่ยนไปจากเดิมก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีผลต่อภาวะสุขภาพเกิดโรคที่มีผลมาจากพฤติกรรมสังคมหรือโรคไม่ติดต่อมากขึ้นในทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุผู้สูงอายุเป็นประชากรที่สำคัญกลุ่มหนึ่งที่ดำรงชีวิตในยุคของความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเป็นประชากรที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.1 ในปีพ.ศ. 2533 เป็นร้อยละ 8.3 ในปี พ.ศ. 2555 (กระทรวงสาธารณสุข 2555) และคาดว่าปี พ.ศ. 2563 จะมีประชากรผู้สูงอายุมากถึงร้อยละ 15.3 จากแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามมา ทั้งนี้เนื่องจากผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคมทำให้ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านภาวะสุขภาพแม้ว่าความชราไม่ใช่โรคแต่เป็นความต่อเนื่องของชีวิตที่ทำให้มีข้อจำกัดในการดูแลตนเองเกิดภาวะเจ็บป่วยหรือโรคในระบบต่างๆ เนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวช้าลง กระดูกบางหักงายการมองเห็นไม่ชัด มีโรคประจำตัว สมองฝ่อเล็กลง ผู้สูงอายุหลงๆ ลืมๆ ย้ำคิด ย้ำทำ ต้องพึ่งพาผู้อื่น สูญเสียบทบาทในฐานะผู้นำ ประกอบกับในปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้สูงอายุต้องอยู่เพียงลำพัง ทำให้ผู้สูงอายุคิดว่าตนเองไร้ค่าเกิดความว่าเหวและท้อแท้ในชีวิต ซึ่งอาจจะมีปฏิกริยาแยกตัวจากสังคมได้ การพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบล

พรหมโลก อำเภอพรมหิรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัญหาและอุปสรรคในต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลกการพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมหิรีการพัฒนาศักยภาพชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมหิรี อำเภอพรมหิรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัญหาและอุปสรรคในต่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมโลกนั้นมี 3 ด้าน คือ

1. ปัญหาสุขภาพกายของผู้สูงอายุ เนื่องจากวัยสูงอายุจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายทำให้การทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกายเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมสภาพ
2. ปัญหาด้านจิตใจ ในปัญหาด้านจิตใจของผู้สูงอายุมักเกิดจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคม ที่ประกอบไปด้วย
  - 2.1 อาการเหงาเป็นความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้าง
  - 2.2 ความวิตกกังวลเป็นปัญหาทางจิตใจที่เกิดขึ้นได้บ่อยในวัยผู้สูงอายุ
  - 2.3 ภาวะซึมเศร้าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมมีอาการ และ
3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมโดยบทบาทในการทำงานลดลง โอกาสถูกจ้างงานน้อยลง จึงเป็นสาเหตุให้ผู้สูงอายุขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจขาดรายได้หรือมีรายได้ไม่แน่นอนและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพประกอบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้สูงอายุอาจต้องจ่ายเพิ่มขึ้นนั้นมี 3 ด้าน คือ
  1. ปัญหาสุขภาพกายของผู้สูงอายุ เนื่องจากวัยสูงอายุจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายทำให้การทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกายเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมสภาพ
  2. ปัญหาด้านจิตใจ ในปัญหาด้านจิตใจของผู้สูงอายุมักเกิดจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคม ที่ประกอบไปด้วย
    - 2.1 อาการเหงาเป็นความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้าง
    - 2.2 ความวิตกกังวลเป็นปัญหาทางจิตใจที่เกิดขึ้นได้บ่อยในวัยผู้สูงอายุ
    - 2.3 ภาวะซึมเศร้าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมมีอาการ และ
  3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมโดยบทบาทในการทำงานลดลง โอกาสถูกจ้างงานน้อยลง จึงเป็นสาเหตุให้ผู้สูงอายุขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจขาดรายได้หรือมีรายได้ไม่แน่นอนและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพประกอบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้สูงอายุอาจต้องจ่ายเพิ่มขึ้น ที่ประชุมได้ร่วมกันค้นหาแนวทางในการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุ โดยการเล็กรื้อฟื้นภูมิปัญญาอื่น ๆ และนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุมาเป็นศักยภาพของชมรมผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน และสร้างความตระหนักให้ประชาชน คนในชุมชนเห็นคุณค่าความสำคัญของชมรมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประชาชนควรจะทำความเข้าใจส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ส่วนชมรมผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้สืบทอดภูมิปัญญา ก็ต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสม พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ชุมชนท้องถิ่นก็ต้องให้การสนับสนุน เช่น เมื่อมีเทศกาลประเพณีต่าง ๆ ในชุมชนควรจะให้โอกาสชมรมผู้สูงอายุได้นำเสนอองค์ความรู้

### บันทึกขุมความรู้ (Knowledge Assets) :

1. ศึกษาประวัติความเป็นมาของพลังอำนาจผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุมีความชอบและสนใจให้ความรู้มาตั้งแต่หนุ่มสาว
2. ศึกษาการจัดการความรู้ของชมรมผู้สูงอายุ และมุ่งหาความรู้ใหม่ๆ มาเสริมเป็นพลังอำนาจ
3. ศึกษาคุณสมบัติของผู้สูงอายุ ต้องมีทั้งประสบการณ์และมุ่งหาความรู้ใหม่ๆ
4. บทบาทหน้าที่ของชมรมผู้สูงอายุในปัจจุบัน ลดน้อยลงทำให้ชมรมผู้สูงอายุเสื่อมความนิยมลงไป
5. ปัญหาของชมรมผู้สูงอายุ ประธานชมรมไม่มีเวลาให้กับชมรมผู้สูงอายุ
6. ความคาดหวังของชมรมผู้สูงอายุ การนำแนวโยบายภาครัฐมาสู่การปฏิบัติการ สอดแทรกความรู้สาระในการสอนและเผยแพร่องค์ความรู้ ประธานชมรมเป็นผู้นำทางสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน
7. กำหนดแนวทางการจัดการความรู้ชมรมผู้สูงอายุ โดยการรื้อฟื้นภูมิปัญญาผู้สูงอายุ โดยการนำหนังชมรมผู้สูงอายุ มาเป็นศักยภาพของชุมชนเพื่อช่วยในการพัฒนาชุมชน การสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจให้กับคนในชุมชน ชมรมผู้สูงอายุทำหน้าที่บทบาทให้เหมาะสม ผลักดันให้เป็นหลักสูตรท้องถิ่น
8. การแบ่งงานรับผิดชอบ โดยมอบหมายให้ผู้นำที่ดำเนินภารกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน หรือเป็นกรรมการของท้องถิ่นรับไปดำเนินการ
9. ความร่วมมือของคนในชุมชนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

### แก่นความรู้ (Core Competency) :

1. ศึกษาปัญหาข้อมูลของผู้สูงอายุ
2. การจัดการความรู้ของผู้สูงอายุ
3. ความคาดหวังของชาวบ้านต่อชมรมผู้สูงอายุ
4. แนวทางการสร้างเสริมพลังอำนาจผู้สูงอายุ
5. การบริหารงาน
6. การมีส่วนร่วม

## บันทึกองค์ความรู้

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้นำชุมชนเทศบาลตำบล พรหมคีรีครั้งที่ 3

<b>วันที่</b>	20 ธันวาคม พ.ศ. 2557
<b>ประเด็น</b>	การนำเสนอภาพรวมการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน และติดตามผลการดำเนินงาน
<b>สถานที่</b>	เทศบาลตำบล พรหมคีรีอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
<b>เรื่องเล่า</b>	<p>การทบทวนและประเมินสถานการณ์ปัจจุบันหลังจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง 2 ครั้ง พบว่า ชุมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลพรหมคีรี อำเภอพรหมคีรี มีทุนทางสังคม คือ เป็นชุมชนต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีผู้นำที่เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเป็นแหล่งศึกษาดูงานที่มีชื่อเสียง หน่วยงานในท้องถิ่นให้การส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ชุมชนมีภูมิปัญญาพื้นบ้านหลายแขนง คนในชุมชนมีความภาคภูมิใจอยากให้อยู่กับชุมชนตลอดไปเพื่อเป็นชมรมผู้สูงอายุต้นแบบอย่างแท้จริง จึงได้หาแนวทางร่วมกันในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาชุมชน โดยเลือกชมรมผู้สูงอายุ มีการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุมาเป็นศักยภาพของชุมชนเพื่อใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยใช้แนวคิดที่เริ่มจากการมองว่า ถ้าจะเสริมพลังอำนาจให้ชุมชนต้องผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้ให้ ยั่งยืนสืบไปต้องสร้างองค์ความรู้ให้กับคนในชุมชนมิใช่ พึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากสมาชิกชมรมจะได้ฝึกฝนวิชาแล้วยังเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้และศิลปะพื้นบ้านออกสู่สายตาประชาชนทั่วไปด้วย ในส่วนกิจกรรมที่ชุมชนได้ดำเนินการไปบางส่วนแล้ว คือการสร้างความรักความตระหนักรู้ความเข้าใจให้เยาวชนและคนในชุมชนเห็นคุณค่าความสำคัญของชมรม และการส่งเสริมให้ชมรมผู้สูงอายุปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม ซึ่งการดำเนินการในส่วนนี้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และในส่วนอื่น ๆ เช่น การนำชมรมมาช่วยในการพัฒนาแก้ไขปัญหาชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การฝึกหัดชมรมผู้สูงอายุสอนความรู้ให้เยาวชน การเปิดหลักสูตรท้องถิ่น ต้องใช้เวลา งบประมาณและความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย จึงอยู่ในขั้นเตรียมการ ชมรมผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้สูงอายุให้มีการจัดอบรมอาชีพที่มีความหลากหลายขึ้นกว่าเดิมชมรมผู้สูงอายุควรติดต่อองค์กรเอกชนเพื่อเข้ามามีส่วนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้สูงอายุมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ชมรมผู้สูงอายุควรมีการจัดการประชาสัมพันธ์ถึงผลประโยชน์ที่ผู้เป็นสมาชิกจะได้รับว่าจะได้อะไรบ้างจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิก</p>

ชมรมผู้สูงอายุได้ร่วมกันวิเคราะห์ทิศทางของชมรมผู้สูงอายุในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการปรับตัวและการอนุรักษ์ของชมรมผู้สูงอายุให้ดำรงอยู่ต่อไป ดังนี้

1. ชมรมผู้สูงอายุจะต้องพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

2. ชมรมต้องผสมผสานองค์ความรู้เทคนิค วิธีการหรือกลวิธีในการนำเสนอ ทั้งรูปแบบและเนื้อหา เพื่อให้สามารถตอบสนองค่านิยมของคนรุ่นใหม่ และสอดคล้องกับสื่อสมัยใหม่ การสอดแทรกเนื้อหาสาระ เสนอปัญหาความต้องการของชาวบ้าน เผยแพร่นโยบายของภาครัฐมาสู่การปฏิบัติ

3. ชมรมผู้สูงอายุจะต้องมีการสร้างเครือข่ายอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมกลุ่มเป็นองค์กรในรูปแบบชมรม สมาคม สมาพันธ์ เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรองและหรือสร้างกระบวนการ

4. ชมรมผู้สูงอายุต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก โดยการประกอบอาชีพเสริมและเผยแพร่ความรู้ที่มีมาในอดีตควบคู่ไปกับประกอบอาชีพอื่น

5. การสืบต่อความรู้ด้านผู้สูงอายุเผยแพร่แก่เยาวชนรุ่นใหม่ผ่านระบบโรงเรียน สถาบันการศึกษา และสถาบันทางวัฒนธรรม เช่น มีศูนย์การเรียนรู้ในการฝึกสอนจะเป็นผู้เชี่ยวชาญการแสดงจะเข้าสู่การเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษหรือผู้สอนในระบบ

6. มีการเชื่อมโยงกับชมรมผู้สูงอายุอื่นๆ ในการแลกเปลี่ยนข่าวสารและเป็นสมาชิกเครือข่าย

7. หาช่องทางขยายงานเพื่อชุมชนเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลตนเอง สำรวจตลาดความต้องการของชุมชน นำมาปรับปรุงให้เหมาะสม

8. สร้างเอกลักษณ์ของชมรมให้โดดเด่น เป็นที่จดจำ

9. พัฒนาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษามลายู

11. ผู้เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุ ทั้งสมาชิกประชาชน หน่วยงานภาครัฐเอกชน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชมรมผู้สูงอายุ มีการส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

#### **บันทึกขุมความรู้ (Knowledge Assets) :**

1. การทบทวนและประเมินสถานการณ์การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ผ่านมาทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วและอยู่ระหว่างดำเนินการ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ

2. ชุมชนเทศบาลตำบลพรหมโลกอำเภอพรหมคีรีมีทุนทางสังคม ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จมากกว่าชุมชนอื่น ๆ
3. ทิศทางของชมรมผู้สูงอายุในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางการปรับตัวของชมรมผู้สูงอายุให้มีการพัฒนาต่อไป ชมรมผู้สูงอายุให้ดำรงอยู่ต่อไป
5. การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

**แก่นความรู้ (Core Competency) :**

1. การสรุป ติดตาม ผลการดำเนินงาน
2. การบริหารจัดการทุนทางสังคมชมรมผู้สูงอายุ
3. กำหนดแนวทางการปรับตัวของชมรมผู้สูงอายุในอนาคต
4. การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุ





ภาคผนวก ฅ  
ภาพกิจกรรมการวิจัย



บรรยากาศเวทีครั้งที่ 1





บรรยากาศเวทีครั้งที่ 2



บรรยากาศเวทีครั้งที่ 3



บรรยากาศเวทีข้อเสนอเงินโยบาย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นาย อรรถรา ธรรมาริกุล
ที่อยู่	96/2 หมู่ที่ 4 ตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110
ที่ทำงาน	หลักสูตรการพัฒนารวมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	สำเร็จปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ. วิชาเอกเทคโนโลยี เซรามิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	สำเร็จปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาสังคมศาสตร์เพื่อ การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	สำเร็จปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรการพัฒนารวมชน คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช