

รายงานการสัมมนา

เรื่อง

กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต  
สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี

## คำนำ

สืบเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ของประเทศสหราชอาณาจักร เพื่อให้ได้แนวคิดและแนวทางประยุกต์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย และเพื่อให้มีการระดมความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจากทุกส่วนของสังคม สำนักงานฯ ได้จัดสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี เพื่อนำแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิจัยและการสัมมนามาเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติขอขอบคุณ ผู้วิจัย ผู้ให้ทัศนะวิจารณ์ ผู้ดำเนินการอภิปรายและผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านที่ได้ร่วมระดมความคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศ

๕๐ แก่ —  
> —————

(นายรุ่ง แก้วแดง)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

## สารบัญ

หน้า

คำนำ		
สารบัญ	(3)	
บทนำ	(5)	
ตอนที่ 1	การนำเสนอผลการศึกษา เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี โดย ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม	1-14
ตอนที่ 2	การวิจารณ์ผลการศึกษา โดย รศ.ดร.ชนะ กสิภาร์ ดร. สมบัติ สุวรรณพิทักษ์	15-38
ตอนที่ 3	การอภิปรายและระดมความคิดเห็น	39-74

## สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	75
* โครงการสัมมนาและกำหนดการ	76-84
* เอกสารประกอบการสัมมนา	
1. แนวคิดการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของ ประเทศสหราชอาณาจักร โดย รศ.ดร.ชนะ กสิภรณ์	85-91
2. การปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับประชากรอายุ 16 ปีขึ้นไป ประเทศอังกฤษ โดย ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์	92-93
* รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา	94-105

## บทนำ

การศึกษาตลอดชีวิต หรือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ผู้ปกครอง นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงาน ผู้ยังไม่ได้ทำงาน ผู้เกษียณอายุแล้ว มีเป้าหมายให้ทุกคนได้รับการศึกษาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความพร้อมและความต้องการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสันติภาพและการเพื่อประกอบอาชีพหรือเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพ ได้ทันกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเทศสหราชอาณาจักรเป็นประเทศหนึ่งที่มีนโยบายและแนวทางจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นระบบและมีรูปธรรม สังคมแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ พบได้ในทุกเวลาและทุกสถานที่

รายงานการวิจัย “กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ประเทศสหราชอาณาจักร” เป็นผลการศึกษาของ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม เพื่อสังเคราะห์แนวคิดและแนวทางที่ประยุกต์ใช้ได้สำหรับประเทศไทย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดการศึกษาและการสัมมนาระดมความคิด โดยมีนักวิชาการ ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ในวันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2544 ณ โรงแรมปรินทร์พาเลซ

เอกสารฉบับนี้ เป็นสรุปผลการสัมมนา โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การนำเสนอผลการศึกษา กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้ที่มีอายุสูงกว่า 16 ปี

**ตอนที่ 2** การวิจารณ์ผลการศึกษา

**ตอนที่ 3** การอภิปรายและระดมความคิดเห็น

รายงานการสัมมนา

ตอนที่

1

# ตอนที่ 1

## การนำเสนอผลการศึกษา เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี

โดย  
ดร.ศิริพรรณ ชุมนม

ในประเทศไทยราชอาณาจักร การศึกษาภาคบังคับไม่ใช่จำนวนชั้นปีหรือชั้นเรียนเป็นตัวกำหนด แต่ใช้อายุบังคับจนถึงอายุ 16 ปี การศึกษาต่อเนื่อง วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง (Further Education College) หรือที่กรมอาชีวศึกษาเรียกว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษา เพราะสถานศึกษานี้ดูแลการศึกษาทั้งเด็กและผู้ใหญ่

การปฏิรูปการศึกษาตลอดชีวิตที่นำเสนอในครั้งนี้เป็นกรณีวิเคราะห์จากเอกสาร 2 ฉบับของอังกฤษ เรียกว่า สมุดปกขาว (White Paper) คือ การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ (Learning to Succeed) และ สภาการเรียนรู้และทักษะ (The

Learning and Skills Council : LSC) ก่อนการปฏิรูปการศึกษา มีการปรับโครงสร้างระบบงาน ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในเรื่องการเรียนรู้ของคน มีการศึกษาล่วงหน้า ศึกษาในรายละเอียดอย่างเป็นระบบและพิมพ์เป็นสมุดปกขาวในเดือนมิถุนายน 2542 เพื่อชี้้นำ ให้ความรู้ ความเข้าใจ เป็นกระบวนการเอกสารฉบับนี้เป็นตัวชี้้นำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรัฐบาลยอมรับ ก่อนประกาศใช้ในเดือนเมษายน 2544 กล่าวคือ อังกฤษใช้เวลา 2 ปี เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน

### ตอนที่หนึ่ง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทยราชอาณาจักร เริ่มด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์แห่งชาติที่ชัดเจน ในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ กล่าวคือ กำหนดเป้าหมายที่จะก้าวไปให้ถึง จัดโครงสร้างระบบงานใหม่ ยุบหน่วยงาน รวมหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ระบบการตรวจสอบ เพื่อให้ครบวงจรการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ ชี้ให้เห็นถึงการสร้างสังคมใหม่ สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจให้คนในชาติ

เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง

ประเทศอังกฤษในภาพรวม การเรียนต่อของเด็กอายุ 16 ปี เมื่อพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับมีไม่เกินร้อยละ 70 แรงงานจำนวนมากไม่มีวุฒิทางการศึกษา ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาต่อเนื่องที่มีอยู่ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอีกจำนวนมาก อังกฤษจึงกำหนดวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ใหม่ สร้างวัฒนธรรมใหม่แห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนในชาติองค์กร ชุมชน สังคม ร่วมกันสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือ สร้างหุ้นส่วนของการเรียนรู้ (Partnership) และองค์กรที่จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ คือ นายจ้าง เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดในที่ทำงาน

หลักการสำคัญ 6 ประการในการกำหนดวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้ เน้นเรื่องการลงทุนด้านการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สำหรับทุกคน การขจัดปัญหาอุปสรรคของการเรียนรู้ การให้ความสำคัญกับประชาชนที่ต้องการเรียน ความรับผิดชอบร่วมกันของนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชน การสร้างคนให้ได้มาตรฐานโลกและใช้เงินอย่างคุ้มค่า รวมทั้งการผนึกกำลังและการ

ทำงานร่วมกันทั้งชาติเพื่อความสำเร็จ คำว่า “การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ” (Learning to Success) จึงเป็นคำสำคัญ (keyword)

ในการนี้มีการตั้งองค์กรใหม่ “สภาการเรียนรู้และทักษะ” (Learning and Skills Council) เพื่อขับเคลื่อนความคิดหรือวิสัยทัศน์นี้ไปสู่เป้าหมาย โดยมีภารกิจคือ ดูแลการศึกษาของคนหลังการศึกษาภาคบังคับ หรือคนที่อายุสูงกว่า 16 ปี โดยมีองค์กรระดับชาติและระดับท้องถิ่น สภาการเรียนรู้และทักษะระดับชาติ มีกรรมการ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 15 คน มาจากผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการผู้ได้รับการยอมรับในเรื่องการศึกษา อาชีพ และทักษะ โดยภาคเอกชนจะมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 40 สภาฯ ระดับชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ กลุ่มที่หนึ่ง ดูแลการเรียนรู้ของเยาวชนอายุระหว่าง 16 – 19 ปี อีกกลุ่มหนึ่งดูแลการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สภาฯ ระดับท้องถิ่น แบ่งเป็น 47 พื้นที่ 47 องค์กร

ขอบข่ายหน้าที่ของสภาการเรียนรู้และทักษะ ทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น คือ

1. ศึกษาและประเมินความต้องการทักษะ ในภาพรวมว่าทิศทางของประเทศกำลังพัฒนาไปในทิศทางไหน กำลังคนที่

จะต้องเรียนรู้ทักษะ ความรู้ความสามารถควรจะเป็นไปในทิศทางใด

2. จัดสรรงบประมาณ
3. กำหนดนโยบาย ควบคุมมาตรฐาน
4. พัฒนาระบบความร่วมมือ ความเชื่อมโยงระหว่างรัฐองค์กร และอาสาสมัคร ประการสำคัญที่สุด คือ ความร่วมมือกับภาคเอกชน

โครงสร้างระบบงานของสภาฯ ระดับชาติกับระดับท้องถิ่น คล้ายคลึงกัน แต่สภาฯ ระดับท้องถิ่นมีสมาชิกไม่จำกัดจำนวน ขึ้นอยู่กับความหลากหลายของอาชีพและความจำเป็นของท้องถิ่น ระบบงานของสภาฯ ระดับท้องถิ่นจะต้องเชื่อมประสานกับสภาฯ ระดับชาติ เน้นการทำงานตามนโยบายและเป้าหมายระดับชาติ ขณะเดียวกัน เชื่อมประสานความต้องการของท้องถิ่นในแง่ของการกำหนดกรอบการทำงานเพื่อให้สำเร็จ รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ และระบบงานใหม่

สภาฯ จะรับผิดชอบและกำหนดกรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ ปรับปรุงระบบการวางแผน การจัดสรรงบประมาณแนวใหม่ เน้นในเรื่องการให้ความสำคัญ ความต้องการของคน สังคม ชุมชน และนายจ้างเป็นหลัก เน้นความคุ้มค่า ให้ความสำคัญ

กับการยืดหยุ่น ความต้องการของพื้นที่ ประการสำคัญ เน้นการเชื่อมประสาน (Connexion) แผนงาน โครงการและการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งเน้นการควบคุมคุณภาพ กล่าวคือ มีระบบตรวจสอบคุณภาพและเป้าหมายการตรวจสอบนอกเหนือเชิงปริมาณ โดยกำหนดเป้าหมายว่า คนจะเรียนรู้ทักษะ เรียนรู้สิ่งที่เป็นเป้าหมายแห่งชาติในเชิงปริมาณอย่างไร คุณภาพเป็นอย่างไร คุณภาพของการตรวจสอบสร้างระบบงานที่ตรวจสอบได้ มีการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจแก่หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ปรับปรุงคุณภาพงาน เน้นการควบคุมคุณภาพที่ให้คนในชาติมีคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้น และมีความหลากหลาย

## ตอนที่สอง ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

อังกฤษแบ่งยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตออกเป็น 2 ส่วน คือ **ยุทธศาสตร์สำหรับเยาวชน และยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่** การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชนจะกระตุ้นเด็กอายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป เพราะเมื่อพ้นเกณฑ์บังคับการศึกษาภาคบังคับ คืออายุ 16 ปีขึ้นไป เด็กจะไม่เรียนและไม่สนใจ



## ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชนประกอบด้วย

1) การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม แผนงาน ทำอย่างไรเยาวชนจะเข้าถึงแผนงาน/กิจกรรมที่กำลังดำเนินการได้ สิ่งที่น่าสนใจ คือ ระบบที่ปรึกษาการเรียนรู้ หรือเครือข่ายที่ปรึกษาการเรียนรู้ ในสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบงาน มีผู้รับผิดชอบชัดเจน สร้างภาพรวมแก่เด็กและเยาวชนถึงกลไกแนวทางประสบความสำเร็จในชีวิตจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน เมื่ออายุพ้น 16 ปีแล้ว

2) การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ (Career Service) ในสถานศึกษาจะต้องมีระบบข่าวสารข้อมูล เพื่อบริการเด็กที่จะช่วยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) การปรับปรุงระบบบริการ ส่งเสริมให้สถานศึกษา ศูนย์ฝึกต่างๆ ปรับปรุงระบบบริการเกื้อหนุนผู้เรียนให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาเล่าเรียนต่อ

**ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่** ผู้ใหญ่ คือกลุ่มคนอายุ 16 ปีขึ้นไปแล้ว อังกฤษกำหนดไว้ 2 เรื่อง คือ ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้

## 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการการเรียนรู้

1.1) บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล ในระยะแรกรัฐบาล ได้เปิดบัญชีเงินฝากการเรียนรู้ 1 ล้านบัญชี บัญชีละ 150 ปอนด์ หรือประมาณเก้าพันบาท เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้ต้องการเรียนรู้ โดยที่นายจ้างสมทบเพิ่มเติมได้

1.2) มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม (University for Industry) เป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน บ้าน ศูนย์ฝึก และชุมชนต่าง ๆ มีระบบออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้คนที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการ บริษัทส่วนใหญ่มีศูนย์การเรียนรู้ที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเอื้ออำนวยให้พนักงานในเวลาว่างสามารถสร้างทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองได้

1.3) การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ คือ วิทย์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต

1.4) การให้บริการด้านข่าวสาร และคำปรึกษา

2) ยุทธศาสตร์สร้างโอกาสการเรียนรู้ เป็นการจัดสถานที่ให้เรียนเมื่อมีความต้องการ มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วงแรก 700 แห่งทั่วประเทศ มีการจัด

ระบบการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับบุคคลอายุ 16 ปีขึ้นไป มีหลักสูตรที่หลากหลายทางออนไลน์ เปิดโอกาสให้คนได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาทักษะพื้นฐาน และส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับคนว่างงาน อายุเฉลี่ยของผู้เรียน คือ 24 - 40 ปี

ระยะนี้เป็นช่วงที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษาในอังกฤษ คนอังกฤษเก่ง มีทรัพยากรมาก ค่าขายกับต่างประเทศมาก แต่รายได้ประชาชาติ ความได้เปรียบกับต่างประเทศ ยังเป็นรองประเทศที่เป็นคู่แข่งแถบยุโรป ขณะนี้ อังกฤษกำลังเน้นเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยบูรณาการในเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ทักษะและการเรียนรู้วิชาชีพเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งที่ 2 เพื่อเสริมจุดอ่อนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

### ตอนที่สาม ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย การปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีวุฒิไม่ถึง ม.6 หรือ ม.3 หรือจากข้อมูลสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ระบุว่า มีแรงงาน 6 ล้านคนที่ยังไม่ได้วุฒิปวช. เราจะช่วยได้อย่างไร ระบบการศึกษา

นอกโรงเรียนของไทย ถ้าเปรียบเทียบกับหลายประเทศ เราได้รับการยอมรับพอสมควร ระบบดี มีเครือข่าย มีกลไก มีความคิดที่จะพัฒนา ปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เราควรดำเนินการคือ

1) **การกำหนดวิสัยทัศน์ระดับชาติ** ควรมีการศึกษาปัญหา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่คนในชาติ เราควรจัดทำสมุดปกขาว แสดงให้เห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของไทย โครงสร้างระบบงานแนวทางประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นช่วยกันรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่า ร่วมกันสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบได้ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยต้องกำหนดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

2) **การสร้างระบบการเชื่อมโยง** การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาต่อเนื่องของคนในชาติ ควรเป็นภาระขององค์กรระดับชาติที่มีพลังเชื่อมประสานการพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาอุตสาหกรรม พัฒนาสังคมของชาติ และชี้ให้เห็นภาพว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศควรจะไปในทิศทางไหน

อย่างไร ประการสำคัญต้องมีองค์กระระดับพื้นที่ ระดับท้องถิ่น เพื่อรองรับความคิดขององค์กระระดับชาติ โดยใช้กลไกของเขตพื้นที่การศึกษา หรือกลไกของระบบงานในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

ในอังกฤษ สภาการเรียนรู้และทักษะพื้นที่ 47 เขต จะทำงานร่วมกับสำนักงานพัฒนาระดับภูมิภาค สถานประกอบการ และธุรกิจในพื้นที่ เพื่อวางแผนร่วมกันพัฒนาผลผลิต พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ดังนั้น องค์กระระดับชาติ และระดับพื้นที่ของไทยจะต้องมีมากกว่าระดับจังหวัด อาจต้องเป็น 2 – 3 จังหวัด

**3) การสร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือรูปแบบใหม่** เน้นความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย มีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นเจ้าของร่วมกัน เน้นในเรื่องการประสานประโยชน์ แนวความคิดใหม่ที่จะต้องทำงานร่วมกันในระดับชาติและระดับพื้นที่ นั่นคือ การทำให้คนที่มีส่วนร่วมช่วยกันกำหนดนโยบาย/เป้าหมาย/หลักสูตร/มาตรฐานในทุกระดับ ให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล วางแผนการทำงาน/ใช้งบประมาณร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**4) การสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา/ศูนย์ฝึก/องค์กร หน่วยงาน** หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และฝึกอบรบอาชีพ รวมถึงหน่วยงานที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นในเรื่องการบริหารที่มีคุณภาพ จัดระบบการควบคุมคุณภาพ ร่วมกันพัฒนางานด้านวิชาการ เครื่องมือ อุปกรณ์ให้ดีขึ้น มีการประสานการใช้และพัฒนาบุคลากร โดยร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเรื่องที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนทั้งในกลุ่มเยาวชน และผู้ใหญ่ สำหรับกลุ่มเยาวชนต้องมียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ต่อเนื่อง ระบบงานของสถานศึกษาจะต้องเกื้อหนุนสร้างสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้น ครูก็เช่นกันต้องเห็นเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะให้กับสถานศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทั้งจากชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาระบบการแนะแนวในสถานศึกษา ทั้งแนะแนวการศึกษาและแนะแนวอาชีพ ซึ่งขณะนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำลังดำเนินการเรื่องนี้ส่วนหนึ่งอยู่ ถ้าเราเชื่อมประสานเข้าด้วยกัน ข้อมูลก็จะเป็นระบบ และใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่ กิจกรรม โครงการ สิ่งต่างๆ ที่หน่วยงาน องค์กรดำเนินการมีมากมาย ทำอย่างไรจึงจะมีจุดเชื่อมโยงที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้งานไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระบบการเทียบโอนประสบการณ์ต้องชัดเจน เข้มแข็ง และมีการเชื่อมประสานระหว่างนโยบายของรัฐ สถานศึกษา กรม กระทรวง และหน่วยงาน

\*\*\*\*\*

รายงานการสัมมนา

# ตอนที่ 2

## ตอนที่ 2

การวิจารณ์ผลการศึกษา เรื่อง

กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับผู้ที่มีอายุสูงกว่า 16 ปี

โดย

รศ. ดร.ชนะ กสิภรณ์

ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์

รศ. ดร.ชนะ กสิภรณ์

ประธานคณะกรรมการนโยบายและมาตรฐานอาชีวศึกษา  
และฝึกอบรมอาชีพ

ผู้ที่กำหนดคุณวุฒิใหม่ กำหนดมาตรฐานอาชีพคือ  
เจ้าของอาชีพ ขณะนี้ ประเทศไทยกำลังร่วมมือกับอังกฤษ  
ออสเตรเลีย ทำกันอยู่หลายกลุ่ม อาทิ กลุ่มยานยนต์ กลุ่มพลาสติก  
กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มค้าปลีก กลุ่มอาชีพทั้งหลายนี้ อังกฤษ  
เรียก NTO หรือ National Training Organization ซึ่ง

เป็นกลุ่มอาชีพ ไม่มีการฝึกอบรมแต่อย่างใด โดยทั่วไปคนที่  
ทำงานแล้วต้องมีทักษะหลัก 6 ประการ คือ

1. การสื่อสาร เน้น อ่าน เขียน ฟัง และพูด
2. การประยุกต์ใช้ตัวเลข
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
4. การแก้ปัญหา
5. การทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล หรือ Individual Learning  
Account มีวัตถุประสงค์ให้คนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างหลากหลาย  
หลายวิธี โดยรัฐบาลอังกฤษจัดทำทะเบียนบัญชีการเรียนรู้ไว้  
1 ล้านบัญชี สำหรับคนที่มีเลขประกันสังคมเท่านั้น ถ้าใครจะ  
เรียนอะไร โดยเฉพาะเรียนกับ Learndirect จะต้องจ่าย 25  
ปอนด์ ถ้ามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้หักจากบัญชีที่รัฐบาลให้ไว้

สภาการเรียนรู้และทักษะ (Learning and Skills Council)  
รัฐประกาศใช้กฎหมายเมื่อให้งบประมาณครั้งแรก 5,500 ล้าน  
ปอนด์ คิดเป็นเงินไทยประมาณ 357,500 ล้านบาท ในเดือน  
เมษายน 2544 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเชื่อมโยงการ  
มัธยมศึกษากับการศึกษาต่อเนื่อง การเชื่อมโยงสถาน

**ศึกษากับสถานประกอบการ** การเชื่อมโยงคุณภาพกับงบประมาณ ใช้คุณภาพเป็นเกณฑ์หนึ่งของงบประมาณ ไทยคิดงบประมาณต่อหัว แต่อังกฤษคิดแบบ Minimum หรือที่เรียกว่า พร็อพเพอร์ตี้ ไลน์ (property line) ใครทำได้งบมาก ใครทำไม่ได้งบน้อย

สภาการเรียนรู้และทักษะ เป็นการรวมหลายหน่วยงานเข้าด้วยกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดเป็นหน่วยงานระดับชาติ และระดับท้องถิ่น การพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพจะพิจารณาว่า ควรใช้เกณฑ์อะไรบ้าง ไม่เพียงเฉพาะใช้พื้นที่ภูมิศาสตร์ จำนวนสถาบันการศึกษา แต่ต้องดูระดับเศรษฐกิจ ความพร้อมของอุตสาหกรรมต่าง ๆ

การศึกษาภาคบังคับของอังกฤษใช้อายุเป็นเกณฑ์ ช่วงอายุ 16-19 ปี เป็นช่วงที่จะต้องพัฒนาให้มีทักษะในการเข้าสู่งาน ซึ่งส่วนหนึ่งอยู่ในระบบโรงเรียน เรียกว่า Sixth form หรือกลุ่มเยาวชน สำหรับกลุ่มผู้ใหญ่ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป โดยเน้นการพัฒนาที่อายุ 19-25 ปี หน่วยงานที่ดูแลเรื่องคุณภาพการศึกษามี 2 หน่วย ได้แก่

1. สำนักงานมาตรฐานการศึกษา (Office of Standard in Education : OfSTED) ดูแลคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้มีอายุ

16 ปี กับดูแลมาตรฐานการศึกษาภาคบังคับ

2. สำนักผู้ตรวจสอบการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Learning Inspectorate : ALI) ดูแลคุณภาพการศึกษาสำหรับผู้มีอายุ 19 ปีขึ้นไป

ทั้ง 2 สำนัก มีกรอบการประเมินคุณภาพร่วมกัน แต่ละแห่งจะมีการประเมินภายในของตนเอง โดยมีผู้ตรวจไปเสนอแนะคล้ายกับศึกษานิเทศก์ของไทย เรียกว่า ผู้ตรวจของสมเด็จพระราชินี (Her Majesty Inspector) หัวหน้าใหญ่ เรียกว่า หัวหน้าสำนักผู้ตรวจของสมเด็จพระราชินี (Her Majesty Chief Inspector) คนกลุ่มนี้จะแนะนำวิธีการประเมินคุณภาพ มีผู้ตรวจตามไปดูการประเมินภายในก่อน เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วจะมีผู้ตรวจการประเมินภายนอกเหมือนสำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ของไทย ไปตรวจอีกครั้ง ดังนั้น OfSTED ดูแลระดับเด็กและเยาวชน ALI ดูแลระดับผู้ใหญ่ โดยใช้เกณฑ์เหมือนการประเมินภายใน มีดัชนีตัวบ่งชี้หลายตัว แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ แต่การประเมินภายนอก พิจารณา 3 เรื่องใหญ่ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์และมาตรฐานของผู้สำเร็จการศึกษา
2. คุณภาพของการเรียนการสอน

### 3. ระบบบริหารและภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยระบุว่า ถ้าระบบบริหารไม่ดี และผู้นำคือผู้บริหารทุกระดับไม่ทำอย่างจริงจัง คุณภาพจะไม่เกิด ถ้าคุณภาพเกิดขึ้นต้องมีกลุ่มร่วมรับผิดชอบและคิดบัญชีได้ รวมทั้งการกล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง

**สรุป Learning and Skills Act** คือ กฎหมายการเรียนรู้และทักษะ มีวัตถุประสงค์ 2 อย่าง คือ 1) ให้มีการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต่อเนื่อง 2) ให้มีการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ มีกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเยาวชน อายุ 16-19 ปี และกลุ่มผู้ใหญ่ อายุ 19 ปีขึ้นไป การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของ 2 องค์กร คือ OfSTED และ Adult Learning Inspectorate โดยใช้กรอบเดียวกัน ตรวจสอบ 3 เรื่องหลัก คือ ผลสัมฤทธิ์และมาตรฐานของผู้เรียน คุณภาพของการเรียนการสอน และระบบบริหารกับระบบภาวะผู้นำ

อังกฤษปฏิรูปการอาชีวศึกษามาประมาณ 15 ปีแล้ว โดยมุ่งปฏิรูป 3 เรื่องใหญ่ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับระดับสากลได้ คือ

1. กำหนดคุณวุฒิใหม่ เป็นคุณวุฒิที่วัดสมรรถนะว่า ทำอะไรได้
  2. สร้างหุ่นส่วนให้เข้มแข็งในทุกกลุ่ม รวมทั้งชุมชน
  3. ให้วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องออกนอกระบบทั้งหมด
- ในการนี้ วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องออกนอกระบบเมื่อ 6 ปีที่แล้ว หลังจาก 1 ปีผ่านไป ผู้อำนวยการลาออกเองร้อยละ 40 เพราะไม่มีความสามารถบริหารงาน ตรงข้ามกับของไทย ดังนั้น ถึงเวลาของเราแล้วหรือยังที่ต้องทำอย่างนั้นบ้าง ขณะนี้เรากำลังร่วมมือกับอังกฤษ ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส และเยอรมนี พัฒนาคัลย ๆ อย่างนี้

สำหรับประเทศไทย สิ่งแรกที่เราควรทำคือ

- 1) กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพใหม่สำหรับผู้ทำงานแล้ว และผู้ที่กำลังจะทำงาน เรียกว่า TVQs (Thai Vocational Qualifications)
  - 2) คุณวุฒิใหม่สำหรับการเรียนรู้ในการทำงาน เพื่อวัดสมรรถนะว่าทำอะไรได้ คือ ทำเป็น และวัดการประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ คือ คิดเป็น
- ประโยชน์ที่จะได้รับคือ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณวุฒิใหม่สำหรับการฝึกอบรม ให้มีระบบเทียบโอน

การเรียนรู้และประสบการณ์ ใน 3 เรื่องคือ เทียบโอนความรู้ เทียบโอนประสบการณ์ทำงาน และเทียบโอนประสบการณ์ชีวิต การทำงานบางอย่าง หรือการทำงานเป็นที่มาจะเป็นประสบการณ์ชีวิต รวมทั้งให้มีการปรับค่านิยมใหม่ ให้คุณค่ากับการทำงาน ขณะนี้ เราเห็นคุณค่าของเศษกระดาษเบ็ดหมึกเพียงใบเดียว เท่านั้น ควรเปลี่ยนค่านิยม ให้เกียรติผู้ที่ทำงานเป็น มองคุณค่าในตัวเขา ผู้ได้รับประโยชน์คือ ผู้กำลังทำงาน ผู้ที่จะเข้าทำงาน และสถานประกอบการซึ่งได้คนที่ทำงานเป็น

กรอบคุณวุฒิ เดิมเรามี 2 สาย คือ สายสามัญ และสาย อาชีพ สายสามัญ คือ ม.6 ต่อปริญญาตรี โท และเอก สาย อาชีพ เป็นระบบ ปวช. ปวส. และปริญญาตรีทางเทคโนโลยี จึงอยากให้มีสายที่ 3 คือ คุณวุฒิวิชาชีพในงาน (Thai Vocational Qualifications : TVQs) เรียกว่า ควช. หรือ สวช. สมรรถนะวิชาชีพในระดับต่างๆ ให้มีการเทียบโอนกันได้ การที่ต้องเรียนต่อภาคค่ำในสถานศึกษา เป็นเวลาประมาณ 3 ปี เพื่อให้ได้วุฒิ ปวส. เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะเขาทำงาน มาแล้ว 5 ปี มีประสบการณ์มากมาย เก่งกว่าคนที่จบ ปวส. ใหม่ๆ อีก ถ้ามีการเทียบโอนกัน โดยให้เพิ่มเติมเฉพาะสิ่งที่ขาด เช่น ทฤษฎีบางอย่าง อาจใช้เวลาเพียง 6 เดือนเท่านั้น เพื่อให้

คนมีคุณภาพสูงขึ้น ในเวลาที่น้อยลง และดีที่สุดสำหรับทุกคน คือ Win Win

TVQs อาจแบ่งได้เป็น 4-5 ระดับ โดยใช้สมรรถนะเป็น เกณฑ์ ดังนี้

- TVQ 1 มีทักษะเฉพาะทางง่าย ๆ อย่างเดียวไม่ต้องใช้ ความรู้มาก
- TVQ 2 ทำงานประจำง่าย ๆ และงานไม่ประจำบ้าง ใช้ ความรู้เล็กน้อย
- TVQ 3 ทำงานประจำและไม่ประจำมากขึ้น ใช้ความรู้ ทักษะมากขึ้น ทำงานเป็นทีม พัฒนาตัวเองได้
- TVQ 4 ระดับหัวหน้างาน ควบคุมงานได้ และส่งเสริม การพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง
- TVQ 5 ระดับมืออาชีพ ผู้จัดการระดับสูง

ดังนั้น ขั้นตอนที่ควรปฏิบัติต่อไป คือ กำหนดคุณวุฒิใหม่ TVQs กำหนดมาตรฐานอาชีพ (occupational standards) พัฒนาหลักสูตรแบบสมรรถนะเป็นฐาน (competency - based curriculum) และสร้างชุดการเรียนรู้ (modules) โดยใช้ยุทธศาสตร์การเป็นหุ้นส่วนและความเป็นเจ้าของ กล่าว



คือ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และมีความเป็นเจ้าของ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มอาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานอาชีพ และหารูปแบบปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ

### ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์

#### ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน กรมการศึกษาออกโรงเรียน

การวิจารณ์ข้อเสนอใน 3 ส่วน คือ

1. แนวความคิดและแนวปฏิบัติ
2. ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย
3. แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของประเทศไทย

**ส่วนที่หนึ่ง** แนวความคิดเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตของอังกฤษ มีคำที่น่าสนใจในวิสัยทัศน์ 2 คำคือ วัฒนธรรมใหม่ของการเรียนรู้ และ การเรียนรู้ (learning) การเรียนรู้เป็น

เรื่องของวัฒนธรรมซึ่งเราพูดกันผิวเผิน ในความเห็นของผม อะไรที่เป็นวัฒนธรรม คือ เรื่องของวิถีชีวิต ไม่ใช่สิ่งแปลกปลอมในการดำเนินชีวิตของคนจะต้องเข้าถึง หรือบูรณาการเข้าไปในวิถีชีวิต การเรียนรู้ อังกฤษใช้ “learning” ไม่ใช่ “education” การเรียนรู้เป็นการมองในมิติของบุคคล เป็นวัฒนธรรมของบุคคลที่จะสร้างหรือพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการทำอะไรจึงจะทำให้คนมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน นี่คือประเด็นสำคัญ ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศไทย บ้านเรามองว่าที่ทำงานเป็นที่ทำมาหากิน ถ้าจะเรียนรู้คือโรงเรียน

อังกฤษตั้งวิสัยทัศน์ให้ การศึกษา การเรียนรู้ การทำงาน เป็นเรื่องเดียวกัน ชีวิต การเรียนรู้ และการทำงาน เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่ได้แยกส่วนกัน กว่าจะได้คำตอบนี้ อังกฤษใช้เวลาหลายปี วิเคราะห์หลายอย่าง นั่นคือ วิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา สภาพการแข่งขัน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลการวิเคราะห์ระบุปัญหาได้ 2 ประการ คือ 1. ปัญหาระบบการบริหารและการบริการ 2. ปัญหากลุ่มเป้าหมาย ถ้าเราต้องการที่จะให้คนเรียนรู้โดยเครื่องมือหรืออาวุธ การจัดการศึกษา

ทำให้แสวงหาความรู้อย่างหลากหลายด้วยตนเองได้ สิ่งแรกที่เราเห็นได้คือระบบการเข้าถึงบริการ (access) และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อังกฤษใช้ยุทธศาสตร์อะไร ในการที่จะให้คนเข้าไปถึงบริการทางการศึกษา การเรียนรู้ ณ วันนี้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ โดยไม่มีขีดจำกัด ดังนั้น ระบบการบริการ ระบบการสนับสนุน ระบบการตรวจสอบคุณภาพ และระบบการบริหารองค์กร คือปัญหาในเชิงบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่น่าสนใจในแนวคิดของอังกฤษ คือ ยุทธศาสตร์เฉพาะที่กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ใครคือลูกค้า ลูกค้าแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือจะเฉพาะเจาะจงตามกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้ใหญ่ การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ของคน ต้องสร้างนิสัยการเรียนรู้ในที่ทำงาน ขณะทำงานอยู่ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใด ยุทธศาสตร์ทั่วไปที่มองเห็น หุ่นยนต์และความร่วมมือ ความร่วมมือที่เป็นหุ้นส่วน คือมีความรับผิดชอบที่แท้จริง มี accountability รับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ มีการลงทุน

ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จอีกประการหนึ่ง คือ การปรับโครงสร้างองค์กรและระบบบริหาร มีองค์คณะบุคคลที่จะรับ

ผิดชอบในระดับชาติ 15 คน ระดับท้องถิ่น 47 คณะ อังกฤษยุบ 2 หน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดเอกภาพทางนโยบาย ตั้ง Learning and Skills Council การจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ต้องการในขณะนี้คือ **เอกภาพนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ** ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญในระบบบริหาร รูปแบบนี้จะเพิ่มศักยภาพของการทำงาน ให้คนมีความรับผิดชอบ มี accountability มากขึ้น ไม่ได้ทำไปโดยไร้ทิศทาง ไร้เป้าหมาย มีการกำหนดมาตรฐาน

อังกฤษใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่ อาจใช้คำว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือที่เรียกว่า result base คือสามารถวัดผลผลิตได้ วัดผลสำเร็จได้ โดยใช้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ตรวจสอบและกำหนด ส่วนวิธีปฏิบัติเริ่มต้นจากการพัฒนาโดยยึดเอาสมรรถนะ หรือ competency เป็นตัวตั้งว่า เมื่อเราพัฒนาคนแล้ว จัดการศึกษาแล้ว ให้การเรียนรู้แล้วเขาทำอะไรได้ ไม่ใช่แค่เพียงรู้ว่าทำอะไร และวัดที่ตัว competency คือ fellowmen ของการปฏิบัติ ตรงนี้เป็นแนวคิดแรกที่จะให้ความเห็นในที่ประชุม

**ส่วนที่สอง** เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอสำหรับประเทศไทยของผู้วิจัย

**1. วิสัยทัศน์** เราต้องกำหนดวิสัยทัศน์ คือภาพอนาคตที่เราต้องการเห็น เราอยากเป็นอะไร และเราจะไปทางไหน กระบวนการที่จะกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องประกอบด้วยวิธีการ และข้อมูล แต่ไทยยังไม่เคยวิเคราะห์สถานการณ์ และทิศทางการพัฒนาแรงงานอย่างจริงจัง กำลังแรงงาน 30 กว่าล้านคน ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน ใครจะเป็นผู้เริ่มคิดและพัฒนาเรื่องนี้ได้อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์ที่ต้องการ คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้กับคน

**2. ระบบความเชื่อมโยง** การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเชื่อมโยงกันได้ สังคมไทยมีคนด้อยโอกาสมาก กรอบของการศึกษาและการฝึกอบรมในระบบแข็งเกินไป การสร้างฐานของคนให้แข็งแกร่งขึ้นเรื่อยๆ ควรใช้กรอบการเริ่มต้นที่อัธยาศัย คือที่ตัวของเขาเอง เป็นการทำงาน เชื่อมโยงการศึกษากับภูมิปัญญาที่มีอยู่ ภูมิปัญญามาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยประสบการณ์การทำงานในวิถีชีวิต ดังนั้นชีวิตของการทำงานและการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกัน

ตัวเชื่อมโยงที่สอง คือ การศึกษานอกระบบและการฝึกอบรม การเรียนรู้มีหลากหลาย ถ้าประชาชนได้มีโอกาสฝึกอบรมเรียน

รู้ในรูปแบบที่มีการจัดองค์กรมากขึ้น ไม่ใช่การเรียนรู้แบบไร้ทิศทาง หรือการเรียนรู้แบบประสบการณ์ จุดนี้จะเป็นฐานสำคัญ และต่อยอดการเรียนรู้จากตำรา การเรียนในโรงเรียนเป็นการเรียนจากตำรา ถ้าไม่ได้ให้นำสาระในตำราไปสู่การปฏิบัติก็ยังไม่ใช่ การเรียนรู้ เป็นเพียงข้อมูลสารสนเทศ (data/information) ไม่ใช่ความรู้ (knowledge) ทำอย่างไรจะฟื้นฟูการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีมาในอดีตให้มากขึ้นและจัดการศึกษาในรูปแบบนอกระบบ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ มาตรา 12 ระบุชัดเจนว่า นอกเหนือจากรัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว ฯลฯ สุดทำยสถาบันทางสังคมจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง คำว่า “จัดการศึกษาได้” หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่ได้จำกัดขอบเขตเพียงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้องค์กรทุกส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษาและการฝึกอบรมให้กับบุคคลที่เป็นกำลังแรงงาน 30 กว่าล้านคน และต้องมีมาตรการ

อังกฤษมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมมาก บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล เป็นตัวอย่างของการให้นายจ้างมีส่วนร่วมรับผิดชอบลงทุนการศึกษาให้กับคนงานของตนเอง ระบบทวิภาคีของไทย

ยังก้าวไม่ถึงปรัชญา นายจ้างต้องมีกระบวนการส่งเสริมหรือพัฒนาลูกจ้าง แต่ไทยเริ่มจากโรงเรียนไปสถานประกอบการ โดยเรียนทฤษฎีที่โรงเรียน และไปปฏิบัติที่สถานประกอบการ ทั้งๆ ที่ควรเริ่มจากสถานประกอบการ ความรับผิดชอบนั้นเป็นไปไม่ได้ ต้องมีมาตรการจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษี

### ส่วนที่สาม แนวทางสำหรับประเทศไทย

1) ต้องทำในแนวของการปฏิรูป เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เปลี่ยนแปลงแนวคิดและความเชื่อ ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร

2) เปลี่ยนการปฏิบัติ นั่นคือ ต้องเปลี่ยนแนวคิดและความเชื่อ เราเชื่ออย่างไร คิดอย่างไรกับกำลังแรงงาน เราให้โอกาสเขาพัฒนาเต็มตามศักยภาพของเขาหรือไม่

มาตรา 22 ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นแนวคิดที่ว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การเรียนรู้เป็นขุมทรัพย์ที่มีอยู่ในทุกคน คำว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใด และส่วนสุดท้ายคือใคร เราต้องรู้และนิยามว่าใครคือผู้ที่อายุ 16 ปีขึ้นไป เยาวชนผู้ใหญ่ สิ่งที่เรากำลังค้นหาคำตอบวันนี้ คือ กำลังแรงงาน 30

กว่าล้านคนเรียนรู้ตลอดชีวิต ใช่หรือไม่ อย่างไร ถ้าใช่ คืออะไร *ประการที่หนึ่ง* เราจะทำอะไรก่อน สิ่งแรกคือทำให้โอกาสเราพร้อมหรือยัง เปลี่ยนความเชื่อได้หรือไม่ว่า ทุกคนต้องมีโอกาสได้เรียนรู้ไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นอย่างไร

*ประการที่สอง* ความอยากเรียน อังกฤษใช้วิธีการกระตุ้นความอยากเรียนก่อน แล้วตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เราจะคิดเป็นยุทธศาสตร์อย่างไร

*ประการที่สาม* สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ได้ทรงปรารภว่าชาวไทยภูเขาขาดความสนใจใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ข้อนี้สำคัญ เราจะแก้ไขอย่างไร

*ประการที่สี่* วัฒนธรรมการเรียนรู้ ถ้าประพฤติจนเป็นนิสัย ก็เกิดการกระทำเป็นประจำ เป็นวัฒนธรรม มีการใฝ่รู้ ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นสิ่งที่ทำทนายให้เราค้นหาคำตอบเพื่อการพัฒนาตนเอง

ทั้ง 4 ประการนี้ คือ วิสัยทัศน์ที่เราต้องการ ภาพอนาคตที่เราอยากเห็นที่กำลังแรงงานของไทยจะเป็นอย่างไร การศึกษาในระบบมีความยืดหยุ่น การศึกษานอกระบบต้องกว้างขวาง และฟื้นฟูการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้เป็นการศึกษาของทุกคน (Education for All) และทุกคนต้องมีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษา (All for Education) การมีส่วนร่วม การเป็นหุ้นส่วน เป็นแนวคิดของอังกฤษ ไทยจะทำได้หรือไม่

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับคนไทย อายุ 16 ปีขึ้นไป จะมีกรอบแนวคิดอย่างไร แนวคิดแรกคือ สร้างวิสัยทัศน์ เราอยากเห็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ของคน คนต้องเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป้าหมายคือการเป็นคนที่มีความ คุณภาพ ยุทธศาสตร์โดยทั่วไปคือ การสร้างความร่วมมือ สถานประกอบการจะรับผิดชอบหรือพัฒนาคนของตนเองได้ อย่างไร หน่วยงานเอกชนหลายแห่งพัฒนาบุคลากรโดยร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน หรือใช้อาสาสมัคร ประเทศไทย ควรมียุทธศาสตร์เฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายอายุ 16-19 ปี เพราะยังอยู่ในระหว่างการศึกษาระดับพื้นฐาน 12 ปี เราจะส่งเสริม ให้เขาเรียนรู้ได้อย่างไร เพื่ออาชีพหรือเพื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ใหญ่ก็เช่นกัน กลุ่มนี้เป็นผู้ด้อยโอกาส แรงงาน 30 กว่า ล้านคนอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีความรู้ระดับประถม ผู้นำท้องถิ่นเป็นกลุ่มสำคัญ เป็นผู้ใหญ่ที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. คนเหล่านี้บริหารและจัดการ อนาคตของประเทศ เราจะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไร สำหรับกลุ่มผู้ใหญ่ควรจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ระบบโครงสร้างบริหาร คือ องค์กรหรือองค์ คณะบุคคลที่จะกำหนดนโยบายระดับชาติ ในระดับท้องถิ่น แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) เขตพื้นที่ 2) ตำบล 3) สถานศึกษา ทั้งสามระดับจะประสานงานกันได้อย่างไร เพื่อให้การศึกษา และการฝึกอบรมแก่ประชาชน จะเป็นองค์กรที่มีเอกภาพ เป็น กระทรวงใหม่ และจัดระบบบริหารการจัดการในลักษณะของ องค์คณะบุคคล ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากในปัจจุบัน

\*\*\* \*\* \*\* \*\* \*\*

## การอภิปรายทั่วไป

### ผศ.ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์

#### คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในประเทศออสเตรเลีย ปรัชญาการศึกษาแตกต่างจากประเทศไทยมาก โดยเฉพาะคุณภาพชีวิต การศึกษาเรียนเมื่อไรก็ได้ พร้อมเมื่อไรก็เรียน นั่นเป็นจุดสำคัญ และเน้นเรื่องคิดเป็น ทำเป็น ความแตกต่างคือ ไทยส่งเสริมให้เรียนให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ โดยเรียนตามเกณฑ์ เราเลือกเน้นวุฒิการศึกษา มากกว่าประสบการณ์ ทำให้คุณภาพชีวิตด้อย ถ้าคนคิดเป็น ทำเป็น จะไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงเพราะสามารถเผชิญได้ทุกเรื่อง ในออสเตรเลียผู้ที่เรียนแพทย์ต้องจบปริญญาตรีในสาขาใดสาขาหนึ่งก่อน เพราะผู้ที่จบ ม.6 ยังไม่มีวุฒิภาวะที่ดีพอ

ขณะนี้ ออสเตรเลียกำลังทำระบบ Government Loan ถ้าคุณอยากเรียนแต่ไม่มีเงิน รัฐจะลงทุนให้ แต่คุณต้องจ่ายคืน

เมื่อเรียนจบและเริ่มทำงาน รัฐบาลจะเริ่มหักเงินเดือนตั้งแต่เดือนแรก ผู้ใช้ต้องเป็นผู้จ่าย ต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น คนที่มีความตั้งใจจะเรียน ได้ดีกว่าคนที่เรียนไปเรื่อย ๆ

ขณะนี้ เรากำลังพูดกัน 2 ประเด็น คือ 1) คนที่อายุ 16 ปี บางทีแค่ ม.3 ก็ยังคิดไม่เป็น แต่ไม่ใช่ดูถูกเด็ก ดังนั้น เราจะคิดทำอะไรขึ้นมา ส่วนกลางหรือส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้ดูแล ถ้าต้องการให้คนอยู่ในท้องถิ่นตนเอง เปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นได้เรียน วิทยาลัยชุมชนอาจเหมาะสมสำหรับในแต่ละพื้นที่ เราไม่ควรกลัวความหลากหลาย โดยอาจมี unified body คอยดูแลให้ เวลาที่พูดถึงคนอายุตั้งแต่ 16 ปี มองได้หลายอย่าง แต่เราไม่ควรคิดแทนผู้อื่น เพราะจะไม่ประสบความสำเร็จ คนเรามีความต้องการไม่เท่ากัน มีความพอดีไม่เท่ากัน ถ้าใครคิดว่าเป็นโอกาสของเขาและอยากเรียนก็พอดีกัน แต่ถ้าไปบังคับคนที่ไม่มีความต้องการก็เสียประโยชน์

ประเด็นที่สองคือ สิ่งที่เราเปิดโอกาส อย่าพยายามบีบให้แคบเข้าไป หลายเรื่องที่ไม่เห็นด้วยในแนวทางที่กำลังเดิน การผลิตคนเข้าสู่แรงงาน พยายามทำ 1 หมู่บ้าน 1 ผลิตภัณฑ์ หรืออะไรก็ตาม ลักษณะที่เรียกว่า Self Informing มีหลายวิธีที่จะทำได้ หลายเรื่องเปิดโอกาสให้คนอายุหลัง 16 ปีเข้ามาเรียน

เช่น ถ่ายรูป ทำงานไม้ งานแกะสลัก คือให้เขาสามารถเชื่อมต่อกับสิ่งที่สามารถทำได้ การอบรมคนเข้าสู่อาชีพทำได้ง่าย ไม่สิ้นเปลือง แต่ทันทีที่บริษัทมีการเลิกจ้างแรงงาน ก็ยุ่งเหมือนกัน

### ดร. จุมพล พัฒนชีวิน

#### คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อังกฤษกำลังเตรียมการเพื่อเตรียมความพร้อมให้คนที่เข้าไปสู่วิชาชีพ มีการแบ่งกลุ่มอายุ คือเตรียมคนไปเป็นลูกจ้างที่ดีให้กับเจ้าของกิจการ โดยที่เจ้าของกิจการเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ (Qualification) และเราเสริมสร้างสมรรถภาพให้กับผู้ที่ จะเข้าตลาดแรงงาน ซึ่งผมไม่ค่อยแน่ใจว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องโดยเฉพาะกับกลุ่มผู้ใหญ่หรือไม่ สำหรับกลุ่มอายุ 16-19 ปี อาจเป็นไปได้ถ้ามีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพิ่มแรงงานที่มีคุณภาพที่จะเป็นลูกจ้างที่ดีให้กับเจ้าของกิจการ เราควรเสริมมากกว่าตอบสนอง เราเสริมความรู้และทักษะที่จะทำให้ผู้ที่เข้าสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถไปสร้างงานให้กับตนเองได้ จะน่าสนใจและน่าทำทายนมากกว่ามหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม (Ufl) Learndirect มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือและแรงงานใน

ระดับลูกจ้าง ไม่ใช่เพื่อ Self employee แต่แนวคิดเรื่อง Partnership ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่ Accountability และ Ownership ฝึกให้เป็น Self employee ที่ร่วมกับผู้อื่นได้ Partnership, Accountability กับ Ownership เป็นกระบวนการที่ต้องการความรู้และทักษะ ควรเน้นเรื่องเหล่านี้มากกว่าการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ เราต้องแยกความรู้ออกเป็นหลายประเภท ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์สามารถจัดเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ ความรู้ด้านทักษะและการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่แตกต่าง ไม่ควรนำไปเปรียบเทียบ

### ดร. วิเชียร เกตุสิงห์

#### ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา สกศ.

ผลการศึกษาของ IMD เรื่องวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 ปีที่แล้ว อังกฤษมาอันดับที่ 12 ทำให้ตื่นตระหนกทั้งประเทศ มีการปฏิรูปการศึกษา และเริ่มตรวจสอบ ปรากฏว่ามีคน 9 ล้านคน ที่ต้องการพัฒนา เพราะด้อยในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นฝีมือ ความคิด เมื่อเทียบกับประเทศอื่นในยุโรป นี่คือนสิ่งที่กระตุ้นให้อังกฤษปฏิรูป ไม่ใช่เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเดียว นี่คือนขีดความ

สามารถแข่งขัน การประกอบอาชีพอิสระมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ทักษะการทำงานมาหากิน (Technical Skill) จะฝึกอย่างไรก็ได้ ดีหรือไม่เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ขณะนี้บ้านเราก็ไม่ค่อยดีเท่าไร
2. ทักษะของการบริหารธุรกิจ (Business Skill) ฝึกได้ไม่ยาก แต่ในสถานศึกษาบ้านเราทำน้อยมาก
3. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ อันนี้ไม่ค่อยได้ฝึกกันเท่าไร ต้องฝึกกันมาพอสมควร นิสัยและวัฒนธรรมไทยไม่ค่อยเป็น ต้องกล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม นี่คือทักษะการเป็นผู้นำ

จากการวิจัย มี 2 อาชีพ ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการเป็นผู้นำ คือ ข้าราชการและครู เพราะไม่กล้าเสี่ยงและไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มเท่าใดนัก ครูเป็นผู้สอนเด็ก จะไปสอนคนอื่นให้เป็นผู้นำอย่างไร ในเมื่อตนเองล้มเหลว อังกฤษประสบความสำเร็จได้เพราะเขามีสูตรลับอย่างหนึ่งว่า **win heart and mind of the people** “ต้องชนะจิตและใจของคน” ไม่อย่างนั้นไม่มีทางประสบความสำเร็จ

\*\*\*\*\*

รายงานการสัมมนา

# ตอนที่ 3



## ตอนที่ 3

### การอภิปรายและระดมความคิดเห็น เรื่อง

### กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

### สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศไทย

**ก**ารเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ของอังกฤษ มีเป้าหมายส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้พ้นวัยการศึกษาภาคบังคับ ให้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพส่วนตัว โดยรัฐให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณและแหล่งเรียนรู้

สำหรับประเทศไทย ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังสรุปได้ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย สร้างค่านิยมอย่างจริงจังและต่อเนื่องให้คนไทยต้องการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. กำหนดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับธรรมชาติ และความต้องการ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ
3. ควรจัดหน่วยงานหรือองค์กรกลางรับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ให้มีการกระจายอำนาจและจัดสรรงบประมาณไปหน่วยงานระดับพื้นที่หรือสถานศึกษา
4. สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการและผู้ใช้บริการ ความร่วมมือระบบทวิภาคี ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ต้องมีมาตรการหรือกฎหมายสร้างแรงจูงใจในความร่วมมือพัฒนาบุคลากร เช่น ลดภาษี
5. กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ (TVQ) เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคคล และมาตรฐานอาชีพ ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสังคม การประกันคุณภาพเป็นการเชื่อมโยงโลกของการทำงานและโลกการศึกษาให้ต่อเนื่องกัน
6. การฝึกอบรมต้องมีเกณฑ์/เป้าหมายที่ชัดเจน เชื่อมโยงสู่ career path ที่สอดคล้องกับความต้องการและ

เป็นแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมควรประสานงานร่วมกัน และมีนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะได้ตามความต้องการ

7. สื่อควรมีบทบาทในการสร้างค่านิยมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง สื่อควรเป็นเครื่องมือสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดปัญญา เผยแพร่ข่าวสารความรู้ ยกย่องผู้มีความรู้ ผู้ชนะการแข่งขัน สร้างกระแสให้เห็นว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น ในการนี้ หนังสือและการอ่านเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด

**โดยสรุป** การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ผู้ปกครอง นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงาน ผู้ยังไม่ได้ทำงาน ผู้เกษียณอายุแล้ว จัดเป็นระบบการศึกษาเปิด (open education) ที่บุคคลสามารถเรียนได้เมื่อมีความพร้อมและความต้องการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสันติภาพและการเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพ ให้ทันกับความก้าวหน้าของเศรษฐกิจและสังคม

กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปีของประเทศสหราชอาณาจักร เป็นแนวคิดที่ดี การประยุกต์ใช้กับสังคมไทยต้องเริ่มต้นจากการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ความพร้อมของผู้เรียน การจัดเตรียมความพร้อมในด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และสาธารณูปโภค เป็นปัจจัยสำคัญที่รัฐต้องจัดหาให้สอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการ เช่นเดียวกับความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้ใช้บริการ

**ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน**

**ผู้อำนวยการกลุ่มงานปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม สกศ. :**

**ผู้ดำเนินการอภิปราย**

เราจะต้องหาทางจัดการศึกษาเพื่อประกันได้ว่าผู้ที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้ว สามารถเข้าสู่ชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โลกในอนาคต เราจะต้องดูทั้ง 2 ส่วน คือ การทำงานในระบบทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ อีกส่วนหนึ่ง

คือ การตั้งเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างศักยภาพให้กับผู้เรียน เพื่อให้แต่ละบุคคลมีความสามารถที่จะสร้างงานหรือเป็นผู้ประกอบการได้เอง ในหลายประเทศการทำงานนอกระบบ การจ้างงานที่เรียกว่าเป็น SME มีสัดส่วนขึ้นมาก ในภาคอุตสาหกรรมหลายสาขา การจ้างงานถึงจุดอิ่มตัวและลดน้อยลง โดยเฉพาะวิกฤตการณ์เมืองในระดับโลกขณะนี้ สร้างความเปราะบางของโลกในอนาคต การจ้างงานในระบบมีความเปราะบางไม่แน่นอน ดังนั้น การจัดการศึกษาที่จะเน้นให้กับคนที่พ้นการศึกษาภาคบังคับแล้ว ต้องให้เขามีโอกาสได้เลือกทั้งส่วนที่จะทำงานในระบบและการเป็นผู้ประกอบการเองได้ด้วย

## นายเจต ปฏิเวทธิบุญ

ผู้อำนวยการส่วนเทคโนโลยี สถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข :

ประเด็นที่ 1 คือ การศึกษาตลอดชีวิต ทำไมเน้นที่ผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ในขณะที่ฐานของความรู้หรือการใฝ่รู้เพื่อการศึกษา นั้นไม่ได้เกิดขึ้นที่วัยนี้เป็นตัวหลัก ประสบการณ์ที่ได้เคยทำ

เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้โดยนักเรียนเป็นศูนย์กลางนั้น จะมีปัญหาอุปสรรคมาก กล่าวคือ เราได้เตรียมคนระดับหนึ่ง คือ ระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับแล้วเมื่อมาถึงจุดที่จะต่อเนื่อง เราทำให้เขาไม่สามารถก้าวเข้าไปได้ในจุดนั้น นั่นคือ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ใฝ่รู้ด้วยตนเองเป็นหลัก แต่สุดท้ายจะประสบปัญหา คือ Resource ทั้งในแง่ของวิชาการ และบุคลากร ประเด็นที่ 2 คือ วิธีการเรียนในระดับประถมเป็นการสอนให้ท่องจำ เมื่อให้เรียนรู้ด้วยตนเองจะมีปัญหามาก ดังนั้น เราควรสอนให้เรียนรู้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้น ในประเด็นเกี่ยวกับสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้จะต้องพิจารณาว่าประเทศเรามีสาธารณูปโภค หรือ Infrastructure พร้อมหรือยัง การเตรียมคนให้มีองค์ความรู้ ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และ humanware ประชาชนสามารถรองรับจุดนี้ได้ขนาดไหน

อีกเรื่องหนึ่งคือ การปรับเปลี่ยนคนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่จริงจังและต่อเนื่อง คนไทยขาดจุดนี้มาก ตามทฤษฎีของปีเตอร์ เซ็งเก้ 5 มิติของการทำให้สำเร็จนั้น ต้องดูด้วยว่าคนของเรามีความรับผิดชอบแค่ไหน มีวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกันหรือเปล่า ฐานพวกนี้ต้องสร้าง

ให้เกิดก่อน จึงสามารถทำให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ การจัดตั้งองค์กรระดับชาติและระดับพื้นที่ ในภาพรวมเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาให้รอบคอบในเรื่องของระบบหรือฐานต่างๆ อยากเสนอให้ทำเป็น pilot project สั้น ๆ คล้าย ๆ กับ Research and Development เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อที่เราจะพัฒนาต่อไปให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของเราและสภาพความเป็นจริงของประเทศเรา

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

จุดหลักสำคัญที่สุดของเมืองไทยในการที่จะนำเอาแนวคิดของอังกฤษมาใช้อยู่ประเด็นเรื่องวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความพร้อมของผู้เรียนมีมากน้อยขนาดไหน ความรับผิดชอบหรือวุฒิภาวะของเด็กไทยที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งให้ผู้เรียนต้องมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสังคมไทยในภาพใหญ่ ทั้งในเรื่องของวุฒิภาวะและความพร้อมของผู้เรียน ความพร้อมของ ฮาร์ดแวร์ สาธารณูปโภค

ซอฟต์แวร์ ถ้าเราก้าวกระโดดเกินไปก็ไม่สามารถจะทำตามเจตนารมณ์ได้เท่าที่ควร

### ผศ. สุพรรณิ สมบุญธรรม

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย :

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปีของประเทศไทย เหมาะสมหรือเปล่า ต้องมากกว่าหรือต่ำกว่า เด็กไทยจบการศึกษาชั้นพื้นฐานอายุเท่าไร ทำไมจึงต้องจัดและจะทำให้ใครบ้าง เพื่ออะไร เพื่อให้เขาไปเป็นลูกจ้างที่ดีหรือประกอบธุรกิจได้เอง สำหรับกระบวนการจะอย่างไร เราจะทำออนไลน์ หรือจะทำอะไรที่ผู้เรียน access เข้ามาได้ ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่ไหน คงต้องเป็นปัจจัยสำคัญว่า เราพร้อมแค่ไหน โดยประกอบกับแนวความคิดที่ได้จากอังกฤษ รวมทั้งการสร้างคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ด้านบริหารจัดการ เนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับท้องถิ่น ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงองค์ความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ที่มาร่วมกับสถาบันการศึกษาในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

คำว่า Post sixteen ในที่นี้เราไม่ได้ยึดมั่นว่าประเทศไทยจะต้องจัดการศึกษาให้กับคนที่อายุ 16 ปีขึ้นไป เหมือนกับอังกฤษเรานำแนวความคิดที่ว่า อังกฤษจัดการศึกษาระดับนี้เพื่อมุ่งหวังให้ผู้มีอายุมากกว่า 16 ปี หรือกลุ่มที่จบการศึกษาภาคบังคับได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม Learning and Skills Act มุ่งหวังให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษากับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นกับการทำงาน ฉะนั้นถ้าเราเห็นด้วย เราจะนำแนวความคิดนี้เป็นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาระดับมัธยมและหลังมัธยม และช่วยส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้และทักษะสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สำหรับประเทศไทย เราจะตั้งเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้มีกรอบแนวทางในเรื่องของนโยบาย แผนงาน โครงการทางการศึกษาที่เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงกลไกที่จะทำให้เราก้าวไปได้ เช่น ความร่วมมือ กฎหมาย กฎระเบียบ แรงจูงใจ

## ผศ.ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ :

การศึกษาต่อเนื่อง ทำเพื่อใคร option ให้กับใคร รัฐบาลจะทำหรือไม่ทำก็ได้ เรากำลังมุ่งให้ผู้ผ่านการศึกษาอายุ 16 หรือ 19 ปี ไปประกอบอาชีพหรือทำให้มีความรู้ดีกว่ามีทางเลือกอยากจะทำอะไรเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง ปรับปรุงความสามารถในการประกอบอาชีพหรือเพิ่มทักษะต่าง ๆ ที่ต้องการ

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

อังกฤษในช่วงนี้ต้องการให้การเรียนรู้เชื่อมโยงกับการทำงาน Learning and Skills Act เป็นกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้ส่งผลไปสู่การทำงาน หมายความว่า ชีวิตของคนเราเมื่อเรียนรู้แล้วต้องทำอะไรได้ คือ เรียนเพื่อให้รู้ อย่างเดียวไม่พอ ต้องเรียนเพื่อให้รู้แล้วทำอะไรได้ จึงมีเรื่องของสมรรถนะเข้ามา เราต้องดูภาพรวมและพัฒนาการของเราว่าอะไรที่จะประยุกต์ใช้กับประเทศไทยได้ ต้องควบคู่ไปกับการทำงาน

## ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช

### ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา :

เอกสารฉบับนี้ไม่ได้เสนอแนะนโยบายให้ประเทศไทยทำตามอังกฤษ อังกฤษจะทำเอกสารค่อนข้างสมบูรณ์เมื่อจะปฏิรูปอะไร ในภาพรวม เนื้อหา (content) ของประเทศไทยเมื่อจะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เราจะทำอย่างไร ในยุคใหม่ที่ท่านนายกฯ ทักษิณพูดว่า ทำอย่างไรเราจึงจะปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ เอาชีวิตเป็นตัวตั้ง ชีวิตที่ต้องยืนอยู่บนขาของตนเอง คือชีวิตของคนที่ต้องทำมาหากิน การทำมาหากินคือเรื่องของอาชีพ ในโลกใหม่ยุคใหม่ การเรียนรู้อย่างเดียวไม่พอ ต้องมีทักษะที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม เราจะทำอย่างไรเพื่อส่งเสริมคนที่เขายังไม่รู้ทักษะบางเรื่อง ให้สามารถมีความรู้และหาความรู้ได้เอง เพื่อการมีอาชีพที่ดี

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ กำหนดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี การศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ซึ่งหมายถึงการลงทุน (investment) ของประเทศที่จะต้องลงทุนในเรื่องของการศึกษาให้กับประชาชน

อย่างทั่วถึงและเพิ่มจำนวนปีให้สูงขึ้น ฉะนั้น ทำอย่างไรการลงทุนของประเทศจะเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้ง ๆ ที่เรามีเงินจำกัด แนวความคิดของอังกฤษเป็นแนวความคิดที่ดีหรือไม่ อังกฤษพยายามผูกโยงว่าการเรียนรู้กับการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องควบคู่กันเพื่อเปิดโอกาสการเข้าสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคคลมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประเทศไทย การกำหนดกฎหมายการศึกษา เป็นคำตอบแล้วหรือยังในการพัฒนาบุคลากร (human resource) ไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคปัจจุบันและอนาคต

### ผศ.ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์

การศึกษาตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่ดี อันดับแรกคือ เรียนเพื่อคุณภาพชีวิตของตัวเอง อยากจะเรียนเมื่อไรก็ไปเรียนได้ อันดับที 2 เรียนเพื่อสันทนการตนเอง เช่น ทำกรอบรูป การถ่ายรูป อีกประการหนึ่งคือ การเตรียมตัวเข้าสู่โลกอาชีพ เป็นลักษณะที่เรียกว่า career training ก็ได้ technical training ก็ได้ vocational training ก็ได้ ฉะนั้น รูปแบบนี้ นอกจากอังกฤษจะมีที่ออสเตรเลีย การศึกษาตลอดชีวิต คือ การศึกษาเมื่อคุณ

พร้อม คุณก็จะเข้ามาลักษณะไหน เข้ามาเพื่อสนับสนุนการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตก็ทำได้

ทักษะของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี คงหมายถึง ทักษะการดำรงชีวิตและเตรียมตัวเข้าสู่โลกอนาคต ไม่ได้หมายความว่า เป็นการอบรมวิชาชีพ (vocational training) เมืองไทยยอมรับความคิดเห็นนี้จะเชื่อมต่อไป พ.ร.บ.การศึกษาฯ ให้เปิดโอกาสแก่เด็กพิการ มีหลายโรงเรียนที่กำลังนำร่องเพื่อจะเอาเด็กพิการเข้าไปเรียนด้วย ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายสูงจนกระทั่งโรงเรียนทั่วไปรับไม่ไหว ถ้ารัฐกำหนดให้เป็นวิสัยทัศน์ว่า การศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนปกติหรือคนพิการ รัฐบาลต้องจัดการให้เช่นเดียวกัน ถ้ามองว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่ควรให้เกิดขึ้น ควรเกิดขึ้นเองในบริบทของเขา ไม่อยากให้เป็นว่าเตรียมคนที่จบการศึกษาภาคบังคับไปแล้วเพื่อให้เกิดทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นแนวคิดแคบเกินไป แต่ถ้าให้ขยายให้กว้างว่า การศึกษาตลอดชีวิต คือ เมื่อไรพร้อมก็เข้ามาเรียนเป็นการรับรองว่ารัฐบาลต้องสนับสนุน

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

แนวความคิดนี้ คือ ต้องการให้การศึกษาต่อเนื่องมี

วัตถุประสงค์กว้างกว่าการฝึกทักษะเพื่อการทำงาน มุ่งที่การพัฒนาคุณภาพชีวิต แล้วแต่ความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นระบบของการศึกษาเปิด (open education) คือ เข้าเมื่อไร ออกเมื่อไรได้ตามสะดวก และผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการเข้ามาตามช่วงชีวิตของตน หน้าที่ของรัฐคือให้การสนับสนุนและเปิดช่องทาง เปิดโอกาสให้กับบุคคล แสดงให้เห็นว่าการศึกษาไม่ใช่มีวัตถุประสงค์แคบ ๆ เพียงเน้นทักษะการทำงาน

### นายกิตติวัฒน์ รัตนติลก ณ ภูเก็ต

วิทยาลัยทองสุข :

การศึกษาระบบทวิภาคี (dual education) ในธุรกิจโรงแรม เด็กที่มาฝึกงานได้ learning by doing จริง เมื่อจบแล้วเป็นผู้ประกอบการได้เลย เพราะมีทักษะในการศึกษา พฤติกรรมนักท่องเที่ยว ปฏิบัติทุกวัน เด็กเหล่านี้ไปประกอบกิจการได้ นั่นคือ เราเริ่มแล้วแต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ความรู้ ไม่มีการประเมินให้ต่อเนื่องกัน ถ้าเราเอาไปขยายผลจะเกิดประโยชน์อย่างมาก อังกฤษใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ ในวัฒนธรรมตะวันตก ประชาชนชอบอ่าน เขียน และชอบบันทึก วัฒนธรรมของ

บ้านเรา คือ จำ (memory) อย่างเดียว ถ้าจะเปลี่ยนแปลงต้องปรับหลายอย่าง

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

การจัดการศึกษาต้องเน้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง กฎหมายเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่ง ไม่ใช่คำตอบทั้งหมด เราต้องดูองค์ประกอบหลายอย่างมาเสริมกัน วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง การส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเรียน ในขณะนี้วัฒนธรรมยังเป็นการจำ (memory) อยู่ ไม่ใช่เป็นการบันทึก การศึกษาค้นคว้า

### นายดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา :

ปัจจุบันยุโรปและอเมริกาได้พยายามที่จะทำให้การศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกสถาบัน ประเทศไทยเป็นประเทศเปิดทุกครอบครัวต้องการให้บุตรเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงต้องออกแบบให้เหมาะสมกับกลุ่ม

เป้าหมาย ซึ่งมีความแตกต่างกัน กลุ่มที่ 1) นักเรียนในระบบคือ ป.6 บางส่วนไม่ได้ศึกษาต่อ และเข้าสู่อาชีพ ทั้งอาชีพในชนบท หรือโรงงาน อายุไม่เกิน 12-13 ปี กลุ่มที่ 2) นักเรียน ม.3 และ ม.6 อายุจะไม่เกิน 16-17 ปี กลุ่มที่ 3) ผู้ที่ไม่เคยผ่านระบบโรงเรียน อ่าน เขียนไม่ได้ แต่ฟังรู้เรื่อง และมีความตั้งใจ กลุ่มนี้แทรกอยู่ในสังคมเมือง สังคมชนบท และสังคมที่ห่างไกลชนบท การออกแบบในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เรากำลังจะทำให้ทุกคนในประเทศไทย ทั้งผู้ด้อยโอกาสและผู้มีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ฉะนั้น รูปแบบที่จะทำต้องเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ปัจจุบันโลกเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การที่ทุกบ้านมีสื่อวิทยุ โทรทัศน์ จะเป็นแรงกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง อยากใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงเวลาแล้วที่จะต้องทำอะไรสักอย่างให้ลูกหลานและผู้ใหญ่ที่ด้อยโอกาสมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องเป็นการเรียนรู้แบบถาวร ไม่ใช่เฉพาะกิจ หน่วยงานที่ทำหน้าที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง หากมีหน่วยงานหน่วยหนึ่งรับผิดชอบเรื่องนี้ และพยายามกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาในเครือข่ายจะเป็นประโยชน์กับเยาวชนและผู้ใหญ่ที่ด้อยโอกาสมาก การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบมีคุณภาพจะทำให้กลุ่มเป้าหมาย



ตัดสินใจได้เร็วขึ้น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นเรื่องสำคัญที่จะให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตประสบความสำเร็จ

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

เราต้องเอาผู้เรียนเป็นตัวตั้ง การทำแผนงาน/โครงการต้องวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย เพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติและความต้องการ เพื่อให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้แบบถาวร

### นายวีระศักดิ์ ลดาคม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม :

สิ่งที่บ้านเราขาดมากๆ คือ บรรยากาศของการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ แต่จะอย่างไรจึงจะมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานต่างกระทรวง มีการสร้างกระแสของการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งจำเป็น เริ่มด้วยการสร้างค่านิยมที่ถูกต้อง สื่อมวลชนควรเผยแพร่ข่าวการเรียนรู้ของคนของเราไปแข่งขันกับเขาได้ เราจะต้องชิมชั้บและยกย่องคนที่มีความรู้ให้มากขึ้น

### พ.อ.(หญิง)อุษณีย์ เกษมสันต์

ส่วนผลิตรายการและข่าว กองทัพบก กระทรวงกลาโหม :

กระบวนการเรียนรู้มีตั้งแต่กำเนิดและทุกคนก็เรียนรู้มาตลอดจนถึงทุกวันนี้ องค์ความรู้มีอยู่แล้ว แต่เราไม่ได้นำสิ่งเหล่านี้มาประสานกัน ทำอย่างไรจะทำให้เกิดกระแสนี้ขึ้นมาให้ได้ สื่อมีส่วนสำคัญอย่างมาก โดยจะต้องมีพื้นฐานความรู้เนื้อหา ใครจะเป็นผู้ป้อนข้อมูลนี้ให้กับสื่อ สื่อต้องมีการแปลงสารเพื่อเผยแพร่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกอากาศ ดังเช่นรายการสยามานุสติของกองทัพบก ถ้าข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อสังคมจะมีการเรียบเรียงเพื่อเผยแพร่ออกอากาศโดยทันที ดังนั้นทำอย่างไรจะให้มีหน่วยงานกลางที่จะรับผิดชอบ ทำอย่างไรนโยบายเช่นนี้จะกระจายไปในส่วนอื่นด้วย สื่อหนึ่งที่ทำได้ยากคือ หนังสือพิมพ์ เพราะมีความเป็นเอกเทศมาก ในฐานะที่เป็นบรรณาธิการ เราต้องปูพื้นฐานนิสัยการอ่านตั้งแต่ระดับประถม สร้างให้เด็กและครูสนใจหนังสือ รักการอ่าน นอกเหนือจากการรับองค์ความรู้จากแหล่งอื่นๆ หนังสือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด

## นายกิตติวัฒน์ รัตนติลภ ญ เกิด

การที่จะใช้สื่อทำให้คนเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้ยังไม่พอ เราต้องสร้างให้คนมีปัญญาด้วย สื่อเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดปัญญา

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นเรื่องท้าทายที่จะช่วยกันสร้างให้เกิดขึ้น สื่อมวลชนต่าง ๆ กำลังมีมาตรการบางอย่างทางกฎหมายที่จะทำให้การใช้สื่อเกิดประโยชน์ต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในเชิงของระบบการบริหารจัดการ ประเทศไทยควรมีหน่วยงานหรือองค์กรกลางที่จะทำหน้าที่กระตุ้นในเชิงนโยบายที่ทำให้เกิดสิ่งนี้ขึ้นในสังคมไทย ในเรื่องการบริหารจัดการ ต้องมีการกระจายอำนาจไปหน่วยงานระดับพื้นที่หรือสถานศึกษา ให้ได้มีอิสระในการบริหารจัดการเองด้วย ในเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ ประเทศไทยยังไม่ได้ทำเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร การจัดสรรงบประมาณจัดสรรไปยังสถานศึกษา หมายความว่า ผู้เรียนในฐานะผู้ใช้บริการไม่มีโอกาสเรียกร้องอะไรมากนัก แต่อังกฤษจัดสรรงบประมาณไปยังผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้เลือก

ฉะนั้นสถานศึกษาต้องแข่งขันกันเพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการแก่ผู้เรียน แนวความคิดนี้ก็เป็นอีกจุดหนึ่งซึ่งเป็นระบบการจัดสรรงบประมาณแนวใหม่

## ดร.ศิริพรรณ ชุมนวม

ในการปรับปรุงระบบวางแผนระบบงบประมาณของอังกฤษ หน่วยปฏิบัติ หน่วยราชการ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง การจัดการศึกษา จะคิดว่าจะทำอะไรและขอเงินรัฐบาลมา อังกฤษปฏิรูปให้มีองค์กรระดับพื้นที่และทำงานใกล้ชิดกับชุมชน คนในพื้นที่ และประชาชน ศึกษาความต้องการและกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา ทักษะโดยเฉพาะ หรือการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายคิด เป็นรายหัว คือ ต้องศึกษาความต้องการจริง และค่าใช้จ่ายจะ สะท้อนถึงความต้องการของประชาชน รูปแบบนี้เพิ่งเริ่มเมื่อ เดือนเมษายนปีนี้ คงจะมีการติดตามและศึกษาต่อไป

## นายเจต ปฎิเวทภิญโญ

โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค มีประเด็นเป็นกรณีตัวอย่าง อาจนำมาใช้ในเรื่องเงินทุนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีก การได้มาซึ่งตัวเลข 1,204.20 บาท เพื่อเป็นโครงการนำร่อง (pilot project) วิเคราะห์โรคต่างๆ ที่ประชาชนไปพบแพทย์หรือสถานีนอนามัยหรือสถานบริการว่า ในแต่ละโรคได้ใช้เงินงบประมาณเท่าไร ในทุกระดับตั้งแต่ระดับสถานีนอนามัยจนถึงระดับโรงพยาบาล ศูนย์ทั่วไป จากนั้นวิเคราะห์มาเป็นรายโรค นั่นคือสถิติของปี 2539 มีเงินทุนของต่างประเทศ SIP (Social Investment Program) โครงการศึกษาความเป็นไปได้ของการลงทุนทางสังคม ตัวอย่าง เช่น กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาการรักษาพยาบาลของผู้ด้อยโอกาสที่อายุต่ำกว่า 12 ปี และผู้สูงอายุ ปัญหาขณะนี้ คือประชาชนในพื้นที่มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย จากการเริ่มต้นเมื่อเดือนเมษายนที่ผ่านมา พบว่า เดิมประชาชนซื้อบัตรสุขภาพ 500 บาท สามารถครอบคลุม (include) ได้ 5 คน รักษาได้ประมาณ 5 ครั้ง ฉะนั้นเขามีความรู้สึกว่าขาดทุนเมื่อเข้าโครงการ 30 บาท เพราะ 10 ครั้ง 300 บาท สำหรับนโยบายการลงทุนเพื่อการเรียนรู้ ผมยังไม่แน่ใจ เรายังไม่มีพื้นฐาน อาจเกิด

ปัญหาในอนาคต เงินเข้าบัญชีควบคุมยาก ต้องมีกฎหมายบังคับ การที่รัฐบาลให้ทุนและพัฒนาให้เป็นวิชาชีพ ให้เกิดผลผลิต (product) อาจเป็นประโยชน์ ตัวแปรมีมาก ไม่ใช่เงินอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับทุกระบบ

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

การศึกษาครั้งนี้ เรามองมาตรการแนวทางคล้าย ๆ กับกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมุ่งไปที่ผู้รับบริการ การศึกษาไทยเคยคิดระบบการให้คูปองการศึกษา มีแนวคิดพื้นฐานคล้ายกับ Learning Account ของอังกฤษ สิงคโปร์ใช้เป็นคูปองจัดสรรให้กับผู้ที่ทำงานแล้ว ใช้คูปองเลือกลงทะเบียนเรียนวิชาชีพที่ต้องการ มูลค่าของคูปองประมาณ 50% ของค่าใช้จ่าย ซึ่งประเทศไทยต้องมาดูว่าของเราทำตรงนี้ได้ไหม สิ่งที่น่ากลัวคือความรวดเร็ว สิ่งที่อาจารย์เสนอแนะไว้ คือเราไม่ควรก้าวกระโดดไปสู่การปฏิบัติที่เป็น scale ใหญ่ อาจต้องมีการทำวิจัยนำร่องเพื่อดูว่าปัญหาอุปสรรคมีอะไรบ้าง

## นายวีระศักดิ์ ลดาคม

ณ วันนี้เรากำลังทำเรื่องประกันการว่างงาน ถ้าเกิดสิทธิประโยชน์ตรงนี้ เริ่มจากคนที่อยู่ในวงการประกันสังคมก่อน ทำเป็นบัญชีแบบของอังกฤษก็ได้ เช่น ถ้าเขาต้องการศึกษา หรือทำอะไรเพิ่มเติม รัฐบาลอาจจะให้วงเงินจากส่วนประกันสังคม

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

ประเทศไทยมีหน่วยงาน 9 กระทรวง 22 กรมที่รับผิดชอบในเรื่องการฝึกอบรมบุคลากรในสายงานต่าง ๆ แต่เราขาดการประสานระหว่างหน่วยงาน ถ้าเรามีนโยบายในเรื่องนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะได้ตามความต้องการ เช่น มาตรการคุ้มครองใช้ได้กับหน่วยงานไหนก็ได้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จะเป็นจุดหนึ่งที่ลดกำแพงกันระหว่างหน่วยงานคนละกระทรวงคนละกรม คือ ผู้เรียนเป็นผู้เลือกหน่วยงานที่จัดได้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือเป็นทรัพยากรของแผ่นดิน ประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด

## นายเจต ปฏิเวทธิบุญ

เรื่องการพัฒนาคน การจัดสรรเงินสำหรับพัฒนาบุคคลที่อยู่ในองค์กร เมื่อถึงเวลาจริงๆ จะประสบปัญหาคือ ไม่มีใครสนใจ ยกเว้นต้องบังคับ การศึกษาก็เช่นกัน คุปองการศึกษาต้องมีลักษณะพัฒนาหรือสอดคล้องกับงานหรือวิชาชีพของเขา เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพ หรือพัฒนาความรู้เพื่อให้เขามีอาชีพที่ดีต่อไปได้ สร้างเงินมากขึ้นได้

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

การฝึกอบรมวิชาชีพ หรือทักษะอะไรก็ตาม ต้องมีเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นความต้องการ (demand) ที่อาจมาจากภาคอุตสาหกรรมที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันก็อาจเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากแนวโน้มของการประกอบอาชีพอิสระได้ด้วยเช่นกัน คำว่า TVQ คือ ระบบที่จะมุ่งหรือตอบสนองให้เกิดเป็น demand driven เป็นระบบคุณวุฒิที่เน้นสมรรถนะโดยภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้กำหนดความต้องการ

แล้วย้อนกลับมาสู่ความต้องการที่เป็น occupational standard นั้น แปลงมาสู่ curriculum อะไรได้บ้าง นี่คือการพยายามที่จะจัดการศึกษาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการ การฝึกอบรมต่าง ๆ ต้องเชื่อมโยงมาสู่สิ่งที่เรียกว่าเป็น career path ของบุคคล เป็นแรงจูงใจว่า ถ้ามีระบบ TVQ ในแต่ละสาขาอาชีพ คนก็จะเห็นบันไดอาชีพของเขา ฉะนั้นถ้าเขาศึกษาเพิ่มเติมในจุดนี้แล้ว โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีความเป็นไปได้มากขึ้น ตรงนี้เป็นการต่อภาพในหลาย ๆ มิติเข้ามาเสริมการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ TVQ เป็นระบบที่ทำให้คนมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงคุณภาพอาชีพให้ดีขึ้น

### นายชิตชัย มะโนน้อม

โรงเรียนเทคโนโลยียานยนต์โตโยต้า :

TVQ ทั่วไป ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอย่างไร ถ้าเขียนเป็นลักษณะ Industrial ก็จะเป็นอีกแบบหนึ่ง เป็น culture ก็จะเป็นอีกแบบหนึ่ง ตรงนี้ ถ้าตั้งกว้างหรือลึกเกินไปก็จะเกิดปัญหาได้ เพราะว่าประเทศไทยไม่เหมาะที่จะทำเกี่ยวกับพวกนี้มากนัก

เพียงแต่เราไม่ใช่จุดโดยตรงนี้ให้เกิดเป็นโอกาส เช่น ภูมิประเทศเราเป็นประเทศอยู่ในโซนร้อนชื้น พืชพรรณมากมาย ทำไมไม่ใช่โอกาสตรงนี้ให้เกิดผลผลิต (productivity) มากขึ้น แทนที่จะถมที่แล้วทำอุตสาหกรรมขึ้นมา ทำอย่างไรให้คนของเราเกิดความรู้สึกว่า เรามีจุดหมายปลายทาง ทำให้คนของเรา มีความคิดที่จะพัฒนาทั้งระบบอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม และแข่งกับประเทศอื่นได้ ทำให้เรามีวิสัยทัศน์ และมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องรองรับตรงนี้ได้ ถ้าทราบใดไม่เป็นแบบนี้ ใช้ TVQ ยุ่งเกิดปัญหาในอนาคต เพราะว่าเขียนกว้างเกินไป ก็จะไม่รู้ว่าอะไร ถ้าแคบเกินไปทำให้เราเสียโอกาส

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

TVQ โดยแนวความคิดเป็นเครื่องมือที่พัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ keyword ของ TVQ คือ ให้ได้คุณภาพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการหรือภาคอุตสาหกรรม หรือความต้องการของสังคม เพราะฉะนั้นเราต้องการประกันคุณภาพ โดยที่ไม่ใช่เป็นการจัดการศึกษาที่มาจาก supply site เราต้องการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างโลกของการทำงาน

และโลกการศึกษาให้เข้าเป็นเนื้อที่ต่อเนื่องกัน และต้องการประกันคุณภาพ ต่อไปถ้าเราจะเป็นอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมการเกษตร TVQ ก็ต้องมีแขนงที่ปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลาได้ ขณะนี้เรายังอยู่ในภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก จึงได้มีโครงการนำร่องในสาขาหลัก ๆ ซึ่งพยายามทำให้เป็นรูปธรรม เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์

### นายชิตชัย มะโนน้อม

โครงการนำร่องเกี่ยวกับยานยนต์ ไม่ได้ครอบคลุมเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างเดียว อุตสาหกรรมยานยนต์มีหลายสาขาที่ต้องทำ TVQ จะเป็นประโยชน์ในงานทุก ๆ ด้านเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้คนทำงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาเหมือนกับเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าหากว่า TVQ นี้สำเร็จ บ้านเราจะมีการพัฒนาไปได้หลายด้าน

### ดร. ศิริพรรณ ชุมนุช

TVQ เป็นแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพ เป็นแนวคิดที่จะให้ใบประกาศนียบัตรแก่คน ซึ่งพิสูจน์ว่าทำงานได้ ประเด็นอยู่ที่

ว่าเราต้องมีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายระดับประเทศ 15-20 ปี TVQ ที่เราทำอยู่ เริ่มต้นเป็นสาขาวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในทรัพย์สินและชีวิต TVQ สร้างมาตรฐานของคนทำงานเพื่อมาตรฐานของคนไทย ขณะเดียวกันผลผลิตจะมีมาตรฐานได้แข่งขันกับนานาชาติได้

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

เรื่องนี้ต้องเชื่อมโยงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรามีเป้าหมายที่ตรงกัน คือต้องการประกันเพื่อให้เห็นว่า บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เรามีมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านการศึกษา เรามี TVQ ระบบนี้ต้องมีความเชื่อมโยงกันทางใดทางหนึ่ง กระทรวงแรงงานฯ มีภารกิจด้านการบริหารด้านแรงงาน แต่ก็มีภารกิจเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาแรงงาน กระทรวงแรงงานฯ อาจเน้นทักษะเฉพาะเรื่อง แต่การศึกษาก็มีทักษะและต่อยอดไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงประกาศนียบัตร ในอนาคตระบบการศึกษาฝึกอบรมจะเทียบโอนกันได้ และเอื้อประโยชน์ให้ผู้เรียนหรือคนปฏิบัติงานได้รับการสื่อสาร (communication) ทางใดทางหนึ่ง

## นายวิระศักดิ์ ลดาคม

ยุคนี้เป็นยุคของความร่วมมือ กรมพัฒนาฯ ทำเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานมาประมาณสี่สิบปีแล้ว โดยกำหนดทางด้านความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งคือ สถานประกอบการในปัจจุบัน แต่เราไม่มีองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะสมาคมวิชาชีพในการกำหนดมาตรฐานอาชีพ เราขาดการประสานกันระหว่างหน่วยงานรัฐ สถานประกอบการและผู้ใช้บริการ

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

เราต้องทำทั้งระบบ รวมถึงระบบการจ้างงานด้วย ถ้าการจ้างงานยังเน้นที่วุฒิบัตรหรือปริญญาจะทำให้การรณรงค์เรื่องคุณวุฒิวิชาชีพไม่เกิดผล ขณะนี้เรากำลังเริ่มกับ 3 - 4 สาขา อุตสาหกรรม ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ พลาสติก รวมถึงอุตสาหกรรมค้าปลีก เรานำร่องที่เซเว่นอีเลฟเว่น เทสโกโลตัส แมคโคร เราพยายามเริ่มพัฒนาต้นแบบของ TVQ โดยกำหนดจากผู้ประกอบการ โดยคาดหวังว่า ในอนาคตการรับสมัครงานนอกจากจะระบุว่าต้องการคนที่จบวุฒิ ปวช. ปวส. อาจจะมีเพิ่มเติมไปว่าผู้ที่ผ่านการทดสอบ TVQ ระดับ 2 ทางด้านพาณิชย์ จะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ผมคิดว่านี่คือ จุดเริ่มต้น

ซึ่งต้องร่วมมือกับภาคประกอบการ เพื่อสร้างให้สังคมเห็นว่าสมรรถนะของการทำงานสำคัญมากกว่าใบปริญญาหรือประกาศนียบัตร

## รศ.ดร.ทวีป ศิริรัศมี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร :

เห็นด้วยอย่างยิ่งและควรดำเนินการอย่างรวดเร็วโดยเอาผู้ประกอบการเป็นที่ตั้ง ผมมีข้อสังเกตอยู่ 2-3 ประการ ประการที่ 1) คือว่า การให้ประกาศนียบัตร รวมทั้ง TVQ ด้วย ขอให้ระวังเรื่องระบบประเมิน คือ Internal evaluation และ External evaluation ในเรื่อง cross check โดยเฉพาะการศึกษานอกโรงเรียน เราไม่ควรให้อำนาจ (authority) หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ประเด็นที่ 2) การเริ่มต้นจากผู้ประกอบการเป็นเรื่องถูก แต่ความร่วมมือในลักษณะทวิภาคีต้องเป็นเรื่องปฏิบัติจริง สถานศึกษา มหาวิทยาลัย ต้องร่วมมือกับสมาคมผู้ประกอบการในการฝึกงาน ภาคเอกชนไม่อยากจะผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่ผ่านการฝึกงาน ประการที่ 3) วัฒนธรรมของผู้ประกอบการกับวัฒนธรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน คิดกันคนละแบบ สถานประกอบการคิดต้นทุน-กำไร รวดเร็ว

ปฏิบัติได้ สถานศึกษาต้องถูกระเบียบ วัฒนธรรมสองฝั่งคลอง คิดคนละเรื่อง เราต้องเห็นใจผู้ประกอบการ ต้องมีมาตรการทางกฎหมายเพื่อความร่วมมือจริง

### นายกิตติวัฒน์ รัตนติลภ ญ ฎเกีต

ความร่วมมือแบบทวิภาคี วัฒนธรรมสองฝั่งคลอง เป็นเรื่องจริง ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะมองถึงกำไร มองนักศึกษาเป็นพนักงาน ไม่ใช่ นักศึกษาฝึกงาน ถ้าเรามีกฎหมายควบคุมความร่วมมือ กฎหมายต้องสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ประกอบการในการร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากร หรือ มาตรการให้สิทธิบางอย่าง เช่น ภาษี โครงสร้างทางเศรษฐกิจของโลกมี 3 ประการ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรอุตสาหกรรม และภาคบริการ ประเทศไทยเพิ่งพ้นจากภาคเกษตรมา อุตสาหกรรม ในอนาคตเราจะเป็นภาคอุตสาหกรรมแบบบริการ ภาคบริการคือภาคที่ต้องทำเงินให้มากที่สุด เราต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนว่าจะเน้นภาคใด อีกประการหนึ่ง คือเรื่องเงิน กระบวนการจัดการ ต่อไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทรับผิดชอบการศึกษา การกระจายเม็ดเงินตามแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มี 2 ลักษณะ คือ

ถ้าท้องถิ่นไหนพร้อมก็รับไปภายใน 4 ปี ถ้าไม่พร้อมก็ต้องทำให้เสร็จภายใน 10 ปี คือไม่เกิน พ.ศ. 2552 เราต้องมองว่าอีก 10 ปีจะเกิดอะไรขึ้น เม็ดเงิน บุคลากร และ Material ต่าง ๆ จะมาจากไหน

### รศ.เชียรศรี วิวิธศิริ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ :

การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตน่าจะเป็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่า การศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ก็เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี จากรู้น้อยเป็นรู้น่ามาก เชี่ยวชาญขึ้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ใช่เรื่องของการทำงาน อยากให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้วย ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สร้างนิสัยการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

### ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

การสัมมนาในวันนี้เป็นการระดมความคิดเห็นเบื้องต้น ทำให้เราเห็นว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นปรัชญาที่กว้าง และใน พรบ.



การศึกษาแห่งชาติได้ระบุไว้ชัดเจนแล้ว แต่หัวข้อในการอภิปรายวันนี้โฟกัสแคบกว่านั้น คือพยายามดูต่อไปว่าหลังจากการศึกษาภาคบังคับ 9 ปีแล้ว เราจะทำอะไรกับประชาชน เยาวชนที่พ้นวัยการศึกษาภาคบังคับไปแล้ว เพื่อให้เขาได้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยพัฒนาสังคมประเทศชาติ เราไม่ได้เน้นเพียงแค่อาชีพอย่างเดียวเป็นหลัก แต่การที่บุคคลกลับเข้ามารับการศึกษเพิ่มเติมคงจะต้องดูทั้งทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต เพื่อไปพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย

## นายเจต ปฏิเวทธิบุญ

แนวคิดเรื่อง E-Government เป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศ เป็นสิ่งจำเป็นในการแข่งขันกับต่างประเทศ ข้อมูลความต้องการของกำลังคนและสถานประกอบการ demand site / supply site จะเป็นประเด็นให้เกิด E-Government เกิดขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีสาธารณูปโภคที่สมบูรณ์แบบ ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้พยายามที่เสนอเข้าไปหนึ่งตำบลต่อหนึ่งจุด ถ้าเป็นเช่นนั้นต้องเตรียมคนเพื่อให้วิธีการใช้หาข้อมูลว่าเป็นอย่างไรบ้าง

นั่นคือสิ่งที่คิดว่าเป็นธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่ประเทศเราต้องยึดถือ และสิ่งที่เกี่ยวพันก็คือเรื่อง civil society ทำให้ประชาชนมีความยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข เป็นสิ่งที่ประเทศเราต้องการ เป็นสิ่งสุดท้ายของชีวิตคนเรา

## ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

จากประเด็นที่เราได้อภิปรายในช่วงบ่ายวันนี้ เราได้มุมมองที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ เป้าหมายปลายทางจริงของการพัฒนาการศึกษานั้น จะมีบทบาทที่ชัดเจน เราพยายามสร้างสังคมที่สงบสุข ร่มเย็น มีความยั่งยืน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน จุดเน้นของเราอยู่ที่การลงทุนของประเทศเพื่อพัฒนาคน โดยเฉพาะคนที่พ้นจากวัยการศึกษาภาคบังคับ เราจะมีจุดหมายหรือวิธีการอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม มีจุดร่วมประการหนึ่ง คือ การสร้างให้สังคมไทยเกิดการเรียนรู้ ทำให้คนทำงานเกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และมีความรู้สึกว่าการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ระบบบริหารจัดการก็ต้องพยายามเอื้อให้เกิดบรรยากาศเหล่านี้ มีความ

ร่วมมือกันระหว่างภาคการศึกษา ภาคประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม ที่สำคัญอย่างยิ่งภาคสื่อมวลชน ซึ่งจะเป็นฝ่ายที่เผยแพร่ความรู้ต่างๆ สร้างค่านิยมต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสังคม

ภาพของการจัดการศึกษาของคนในพื้นที่พัฒนาระดับการศึกษาภาคบังคับต้องอาศัยทุกฝ่ายในสังคมร่วมกัน ระดับนโยบาย ระดับประเทศ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน สิ่งที่เราได้ระดมกันในวันนี้จะเป็นข้อมูลที่จะนำไปยกร่างเป็นกรอบแนวคิดในเชิงนโยบายการศึกษาสำหรับผู้พัฒนาระดับภาคบังคับไปแล้ว โดยเฉพาะการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ การเพิ่มพูนประสบการณ์ชีวิตต่างๆ เพื่อให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม อาจจะต้องมีการดำเนินการขั้นต่อไป ทำเป็นเอกสารในเชิงข้อคิดและข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และเสนอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ต่อไป

ในนามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ต้องขอขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลามาร่วมสัมมนาในวันนี้ และขอยุติการสัมมนาแต่เพียงเท่านี้ หวังว่าจะได้พบท่านทั้งหลายในเวทีอื่น ๆ ต่อไป ขอขอบคุณและสวัสดิ์ครับ

## ภาคผนวก

\*\*\*\*\*

## โครงการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี

### 1. หลักการและเหตุผล

กระแสการจัดการศึกษาทั่วโลกขณะนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมพร้อมสู่การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้เตรียมพัฒนาสังคมไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ดังที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เพื่อให้คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้

การเตรียมการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุกมิตินั้น เป็นที่มาของการจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่นำแนวคิดทั้งสองส่วน

คือ “ความสำคัญของคน” กับ “ศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มาบูรณาการเข้าด้วยกัน ซึ่งมีหลายมาตราที่ได้ให้ความสำคัญกับมิติใหม่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเมืองไทย อาทิ

*\*บุคคลมีสิทธิและความเสมอภาคในการได้รับการศึกษา (มาตรา 10)*

*\*การจัดการศึกษาจะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับปวงชน (มาตรา 8)*

*\*การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)*

*\*การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบ คือ องค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต (มาตรา 15)*

การทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิต กลายเป็นความจริงสำหรับปวงชน จึงเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานทางการศึกษาระดับชาติที่ต้องค้นหาทิศทาง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทยที่มีทั้งความต่อเนื่อง ความเสมอภาค ปฏิบัติได้จริง มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และที่สำคัญ

สามารถทำให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้ทำการศึกษาบทเรียนจากต่างประเทศ โดยเฉพาะสหราชอาณาจักร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดและปรับประยุกต์ใช้กับประเทศไทย และจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษา อภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อนำเสนอผลการศึกษา เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศสหราชอาณาจักร
- 2.2 เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย
- 2.3 เพื่อประมวลผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะประกอบ

การพัฒนากระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี สำหรับประเทศไทย

## 3. การดำเนินงาน

1. การนำเสนอผลการศึกษา เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ประเทศสหราชอาณาจักร โดย ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
2. การแสดงทัศนะวิจารณ์ กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ประเทศสหราชอาณาจักร โดย
  - รศ.ดร.ชนะ กสิภรณ์ ประธานคณะอนุกรรมการนโยบายและมาตรฐานอาชีวศึกษาและฝึกอบรม
  - ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้อำนวยการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน
3. การระดมความคิด เพื่อหาทิศทางและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับประเทศไทย

#### 4. วัน เวลา และสถานที่

วันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2544 เวลา 08.30 – 16.00 น.  
ณ ห้องปรีณัฐบอลรูม 3 (ชั้น 11) โรงแรมปรีณัฐพาเลซ  
กรุงเทพมหานคร

#### 5. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา ประชาชน ผู้แทน  
หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สื่อมวลชน  
จำนวนประมาณ 150 คน

#### 6. งบประมาณ

งบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

#### 7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำนักงานคณะกรรมการการ  
ศึกษาแห่งชาติ

#### 8. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสัมมนาทางวิชาการในครั้งนี้ จะได้รับทราบผลการ  
ศึกษา เรื่อง กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต  
สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศสหราชอาณาจักร และ  
ทิศทางสำหรับประเทศไทย จากการระดมความคิดเห็นอัน  
หลากหลายของผู้เข้าร่วมสัมมนา ทั้งภาครัฐและเอกชน อันจะ  
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอด  
ชีวิตของประเทศไทยต่อไป

\*\*\* \*\*

**กำหนดการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง**  
**กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต**  
**สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี**  
**วันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2544**  
**ณ ห้องปรีณซ์บอลรูม 3 (ชั้น 11) โรงแรมปรีณซ์พาเลซ**  
**กรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

08.30-09.00 น. ลงทะเบียน

09.00-09.15 น. กล่าวต้อนรับและเปิดการสัมมนา  
 โดย **ดร. วิเชียร เกตุสิงห์**  
 ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา

09.15-10.00 น. นำเสนอผลการศึกษา เรื่อง กระบวนการ  
 และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต  
 สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศ  
 สหราชอาณาจักร

โดย **ดร. ศิริพรรณ ชุมชุม**  
 ผู้อำนวยการกองแผนงาน  
 กรมอาชีวศึกษา

10.00-10.15 น. พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม

10.15-12.00 น. วิจารณ์เอกสาร เรื่อง กระบวนการและ  
 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้  
 มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศสหราชอาณาจักร

โดย **1. รศ.ดร. ชนะ กสิภรณ์**

ประธานคณะอนุกรรมการ  
 นโยบาย และมาตรฐาน  
 อาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ

**2. ดร. สมบัติ สุวรรณพิทักษ์**

ผู้อำนวยการกองพัฒนา  
 การศึกษานอกโรงเรียน  
 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

12.00 - 12.30 น. อภิปรายทั่วไป

12.30 - 13.30 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.30-15.30 น. อภิปรายและระดมความคิดเห็น เรื่อง  
กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้  
ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี  
: ประเทศไทย \*

ดำเนินการโดย **ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน**  
ผู้อำนวยการกลุ่มงานปฏิรูปการ  
อาชีวศึกษาและฝึกอบรม สกศ.

15.30-16.00 น. สรุปและปิดการสัมมนา  
โดย **ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน**  
ผู้อำนวยการกลุ่มงานปฏิรูปการ  
อาชีวศึกษาและฝึกอบรม สกศ.

\* อาหารว่างและเครื่องดื่มบริการในห้องประชุม

## แนวคิดการปฏิรูปการอาชีวศึกษาของ

### ประเทศสหราชอาณาจักร

โดย รศ.ดร.ชนะ กสิภาร์

### ประธานคณะกรรมการนโยบายและมาตรฐานอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ

1. ผู้เรียบเรียง “กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี : ประเทศสหราชอาณาจักร” ได้รวบรวมกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เกิดขึ้นล่าสุดของประเทศสหราชอาณาจักรได้อย่างสมบูรณ์ และเสนอแนะสำหรับประเทศไทยได้อย่างดี ขอชมเชยไว้ ณ ที่นี้

2. อดีตรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการและการจ้างงานของสหราชอาณาจักร คือ เดวิด บลิงเกตต์ ขณะนี้เป็นรัฐมนตรี

ว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้กล่าวไว้ในคำนำของเอกสารบทสรุป Learning to Succeed และ The Learning and Skills Council Prospectus : Learning to Succeed ว่า ในสมุดปกเขียวชื่อ The Learning Age ซึ่งได้ตีพิมพ์ในปี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ทุกคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ และสามารถจัดการกับสิ่งท้าทายในสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ในการขอคำปรึกษาหลังตีพิมพ์ The Learning Age คนส่วนใหญ่ได้เสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น บุคคลเหล่านั้นยอมรับว่าในปัจจุบันมีความไม่คงเส้นคงวาและข้อขัดแย้งกันของกลไกการจัดสรรงบประมาณและการจัดการศึกษา จึงมีการสนับสนุนอย่างกว้างขวางเพื่อให้มีการจัดตั้งองค์กรกลางเพียงองค์กรเดียวสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับกลุ่มอายุ 16 ปี ขึ้นไป การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ได้จุดเน้นที่ต้องการ และการยกระดับคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ

4. ดังนั้น ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2542 ได้ตีพิมพ์สมุด

ปกขาวชื่อ Learning to Succeed เพื่อแก้ปัญหาโดยเสนอให้มีการจัดตั้ง Learning and Skills Council สถาบันนี้ได้ตั้งขึ้นแล้วเมื่อเดือนเมษายน 2544 ด้วยงบประมาณ 5,500 ล้านบาท (ประมาณ 357,500 ล้านบาท) โดยครอบคลุมงานดังต่อไปนี้ :

- การศึกษาต่อเนื่อง
- การฝึกอบรมอาชีพในงานสำหรับเยาวชน
- การพัฒนาแรงงาน
- การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และชุมชน
- การสารสนเทศ การให้คำปรึกษา และแนะแนวสำหรับผู้ใหญ่
- ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและการศึกษา

5. สหราชอาณาจักรได้ปฏิรูปการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและฝึกอบรมอาชีพมากกว่า 15 ปีแล้ว นั่นคือ กำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน โดยกำหนดหลักสูตรระดับชาติสำหรับสายสามัญ และกำหนดคุณวุฒิใหม่และมาตรฐานอาชีพสำหรับการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม มีการวัดผลสัมฤทธิ์ที่เชื่อมั่น นั่นคือ มีการวัดผลกลางระดับชาติสามระดับช่วงการศึกษาภาคบังคับ (อายุ 7, 11



และ 14 ปี) และวัดสมรรถนะสำหรับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยมีระบบประกันคุณภาพ อย่างเข้มแข็ง

6. สำหรับประเทศไทยก็กำลังดำเนินการปฏิรูปเช่นเดียวกัน สำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีแรงงานไทยประมาณ 33 ล้านคน และผู้เรียนอาชีพในระบบเกือบหนึ่งล้านคน โดยจะกำหนดคุณวุฒิใหม่ เป็นคุณวุฒิวิชาชีพในงานเรียกว่า **สมรรถนะวิชาชีพ** หรือ Thai Vocational Qualifications (TVQs) โดยใช้ สมรรถนะว่า ทำอะไรได้ (ทำเป็น) เป็นเกณฑ์วัด อาจแบ่งเป็น 4, 5 หรือ 6 ระดับ เช่น

- TVQ 1 มีทักษะเฉพาะทางง่าย ๆ อย่างเดียว ไม่ต้องใช้ความรู้มาก
- TVQ 2 ทำงานประจำง่าย ๆ และงานไม่ประจำบ้าง ใช้ความรู้เล็กน้อย
- TVQ 3 ทำงานประจำ และไม่ประจำมากขึ้น ใช้ความรู้ ทักษะมากขึ้น ทำงานเป็นทีมพัฒนาตัวเองได้
- TVQ 4 ระดับหัวหน้างาน ควบคุมงานได้ และส่งเสริมการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง
- TVQ 5 ระดับมืออาชีพ ผู้จัดการระดับสูง

7. กรอบคุณวุฒิที่แบ่งเป็น 3 สาย จะเป็นดังนี้

**กรอบคุณวุฒิ**

สายสามัญ	สายอาชีพ (ในระบบ)	คุณวุฒิวิชาชีพ ในงาน TVQ สวช. หรือ ควช.
ป.เอก		
ป.โท		
ป.ตรี	ป.ตรี (เทคโนโลยี)	TVQ 5
	ปวส.	TVQ 4
ม.6	ปวช.	TVQ 3
ม.3		TVQ 2
ป.6		TVQ 1
	หลักสูตรแบบเดิม	หลักสูตรแบบสมรรถนะ เป็นฐาน

## 8. ขั้นตอนที่ต้องทำ

- กำหนดคุณวุฒิใหม่ คือ TVQs
- ทำมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standards)
- พัฒนาหลักสูตรแบบสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based Curriculum)
- สร้างชุดการเรียน (Modules)

## 9. การจัดองค์กรระดับชาติ

ตั้งคณะกรรมการอาชีพศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ ประกอบด้วย บุคลากรภาครัฐ : ภาคเอกชน = 50 : 50 และให้ภาคเอกชนเป็นประธาน โดยมีหน้าที่ดังนี้

- กำหนดนโยบาย มาตรฐาน คุณวุฒิใหม่ (TVQs)
- รับรองคุณวุฒิ
- รับรองสถาบันฝึกอบรม
- ส่งเสริมคุณภาพ วิจัย และพัฒนา
- ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนและการเป็นเจ้าของ

## 10. ประโยชน์ที่ได้รับ

- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ให้มีคุณวุฒิใหม่สำหรับการฝึกอบรม
- ให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ชีวิต
- ปรับค่านิยมใหม่ คือ ให้คุณค่ากับการทำงาน

11. จากประสบการณ์ของสหราชอาณาจักร ด้านกระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปีนี้ เราได้มีโครงการร่วมมือกับสหราชอาณาจักร เพื่อกำหนดคุณวุฒิใหม่ TVQs ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยทำการทดลอง ศึกษา วิจัย ด้านค้าปลีกร่วมกันระหว่างสมาคมผู้ค้าปลีกแห่งประเทศไทย และสถานศึกษาต่าง ๆ ขณะนี้ได้ดำเนินการก้าวหน้าไปมาก นอกจากนี้ยังมีโครงการวิจัยกับประเทศออสเตรเลีย ฝรั่งเศส และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อีกด้วย การนำเสนอผลการศึกษาลังเคราะห์ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เป็นการสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจและตัวอย่างการปฏิบัติการอาชีพศึกษาและฝึกอบรมอาชีพของประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อปฏิบัติการอาชีพศึกษาของไทย ให้แรงงานไทยมีสมรรถนะสูง มีคุณภาพ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลของประเทศ



**ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา**  
**กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต**

**สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี**

**วันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2544**

**โรงแรมปรีณซ์พาลเลซ กรุงเทพมหานคร**

**● วิทยากร**

ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม	ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
รศ.ดร.ชนะ กสิภาร	ประธานคณะอนุกรรมการ นโยบายและมาตรฐาน อาชีวศึกษาและฝึกอบรม อาชีพ
ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาการ ศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน

**● สำนักนายกรัฐมนตรี**

**สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

นายจิระพันธ์ กัลลประวิทย์      ผู้อำนวยการกองวางแผน  
ทรัพยากรมนุษย์

นายจตุพร วรเชษฐนันท์

**● กรุงเทพมหานคร**

นางสาวสำรวย ธีระรางกุล      ผอ. สำนักสวัสดิการสังคม

นายฉนิต กิตติพัธโนทัย      สำนักการศึกษา

นายคณาทร งามมุข      โรงเรียนวัดอัมรินทราราม

**● กระทรวงศึกษาธิการ**

**สำนักงานปลัดกระทรวงฯ**

นายสุเมธ งามกนก      สำนักนโยบายและแผนการศึกษา

**กรมอาชีวศึกษา**

นายสงวน บุญปิยะทัศน์      รองอธิบดี

นายดำรงศักดิ์ ชัยสนิท      ศูนย์วิจัยและพัฒนาฯ

นางสาวเลขา คมเสวต      สำนักงานโครงการ

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

นางสาวสุวรรณ จินตอนันต์กุล	ฝ่ายวิจัยและพัฒนา หน่วยศึกษานิเทศก์
นางสาวโสภิตา ลิ้มวัฒนาพันธ์	ฝ่ายวิจัยและพัฒนา หน่วยศึกษานิเทศก์
นางสุปรียา ลำเจียก	หน่วยศึกษานิเทศก์
นายองอาจ พงษ์พิสุทธิบุษบา	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
นายทองมิน ทรัพย์เพชร	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

**กรมการศึกษานอกโรงเรียน**

นายทวีศักดิ์ วิศิษฎ์กาญจนา	ผอ.ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน กทม.3
นางกษมา ยุกตะทัต	กองส่งเสริมปฏิบัติการ
นายชาวลิต ธนานนท์ชัย	ศูนย์การศึกษาทางไกลไทยคม
นางจินดา จันทอง	ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายพิเศษ
นางบุษบัน ศิริสวัสดิ์บุศย์	ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
นางรัชดา คลี่สุนทร	ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
นายสมชาย ฐิติรัตน์อัศว	กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน

นางสาริน วีระบุตร	ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา
-------------------	-------------------------------

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน**

นางสาวก้านทิพย์ ชาตวิวงศ์	กองโรงเรียนอาชีวศึกษา
นายสำรวม พฤกษ์เสถียร	ผู้อำนวยการกอง โรงเรียนอาชีวศึกษา
นางพรรณงาม สุวัฒน์เมฆินทร์	ผู้อำนวยการกองนโยบาย และแผน
นางอัมพิกา ภูเดช	ศึกษานิเทศก์
นายสุนทร ยุทธชนะ	นักวิชาการศึกษา

**สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน**

นายชยันต์ อ่อนศรี	ผช.ผอ.ฝ่ายวางแผนและ พัฒนาการศึกษา วิทยาลัย เทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ โรงเรียนเทคโนโลยียานยนต์ โตโยต้า
นายชิตชัย มะโนน้อม	

นายสมพล ตันติเมธานนท์ โรงเรียนดอนบอสโก  
นางสาวสมพร สมสุข โรงเรียนศึกษาปริบาล

### สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผศ.ดร. ปานเพชร ชินินทร คณบดีคณะครุศาสตร์-  
อุตสาหกรรม  
ดร. พิธิษฐุ์ ศิริวัฑฒ์ ผู้อำนวยการโครงการเงินกู้  
ธนาคารโลก  
ผศ. แก้วตา ขาวเหลือง หัวหน้าสำนักงานฝ่ายบัณฑิต  
ศึกษา  
นายสุวิทย์ แจ่มทวีกุล นักวิชาการศึกษา  
นายอรุณ ชลิ่งสุทธิ

### สถาบันพัฒนาผู้บริหารวัดไร่ขิง

นางวิภา ปัญญาวัฒน์

### ● ทบวงมหาวิทยาลัย

#### มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์ คณะศึกษาศาสตร์

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ดิเรก ลาวัณย์ศิริ ผอ.ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง  
ผศ.สุพรรณณี สมบุญธรรม รอง ผอ. ฝ่ายวิชาการ  
นางมิถุนา อนุแสน ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง  
นิติตปริญญาเอก

### มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผศ.ดร.ดวงรักษ์ นันทวิสารกุล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

### มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.จุลชีพ ชินวรรณ ผอ.สถาบันทรัพยากรมนุษย์  
นางถนอมวงศ์ ล้ายอดมรรคผล คณะศิลปศาสตร์  
ผศ.ศุภรัตน์ รัตนมุขย์ ผอ.สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร

### มศว. ประสานมิตร

รศ.เชียรศรี วิวิธศิริ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่  
ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉนิก อาจารย์

### มหาวิทยาลัยศิลปากร

ดร.ทวีป ศิริวัฑฒ์ ภาควิชาการศึกษา  
นอกโรงเรียน

### มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นางสาวเขาวลัักษณ์ ศิริสุวรรณ หน. ฝ่ายบริการเผยแพร่  
ทางไกล สำนักการศึกษา  
ต่อเนื่อง  
นายเมธี ปิยะคุณ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์โครงการฯ  
สำนักการศึกษาต่อเนื่อง

### สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

นายสมชาย สระบัว รองคณบดีคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม

### สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ดร.โกวิท กังสนันท์

### วิทยาลัยทองสุข

นายกิตติวัฒน์ รัตนดิกลง ญ ฎเก็ต อาจารย์

### ● กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

นางวิรัชนี้ แข็งแรง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

### ● กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

นายวีระศักดิ์ ลดาคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
นางพนิดา ธนาภรณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
นางสาวนิลรัตน์ สุวรรณโพธิพระ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ● กระทรวงมหาดไทย

#### กรมการพัฒนาชุมชน

ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง กองฝึกอบรม

#### สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น

นางสาวอัจฉรา วงษ์เอก หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการนอกระบบ

### ● กระทรวงสาธารณสุข

นายเจต ปฎิเวทปัญญา ผอ.ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนา  
สถาบันพระบรมราชชนก

### ● กระทรวงกลาโหม

พอ.หญิง อุษณีย์ เกษมสันต์ หัวหน้าธุรการส่วนผลิตรายการ  
และข่าว กองทัพบก  
นท.หญิง ทิพยรัตน์ สีเพชรเหลือง โรงเรียนนายเรืออากาศ

### ● สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

นายจำลอง ชุนพลแก้ว

### ● หน่วยงาน/องค์กรเอกชน

นายณรงค์ชัย ทิพย์มณี  
นางสาวทิพรัตน์ เดชดำรงศักดิ์กุล หนังสือพิมพ์สมัครด่วน

นายธนาวัฒน์ เศรษฐโกมล	บริษัท มีเดีย ออฟ มีเดียส์ จำกัด (มหาชน)
นางสาวนฤมล ปิติพานันท์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อพัฒนา
นายนำชัย เยื่อนพิพัฒน์	สภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าฯ
นายนิธิตล วงศ์ศิริกุล	
นายมนูญ ธรรม์คุณากร	บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
นายมานิช เฟ่งผล	บริษัท อีไอเอสแควร์ จำกัด
นางสาวรัตนา เตชาเสวกภาคย์	หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
นายเรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์	หนังสือพิมพ์มติชน
นายวัฒน์ เผือกเสริฐ	C.P. Seven Eleven Public Co., Ltd.
นายสุพัทธ์ ทีปะลา	หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์
นายเสรี บุญวิทยาคุณ	
นางสาวอรนุช วาณิชทวีวัฒน์	หนังสือพิมพ์เดลินิวส์

● สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา

รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ที่ปรึกษา สกศ.
ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน	ผอ.กลุ่มงานปฏิรูป
นายนพพร สุวรรณรุจิ	การอาชีวศึกษาและฝึกอบรม
	ผอ.ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพผู้บริหาร
	ทางการศึกษา
นางทิพย์สุดา สุขเมธเสนีย์	ผอ.สถาบันแห่งชาติเพื่อการ
	ศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย
นางเพ็ญพรรณ จิตตะเสนีย์	ผอ.ศูนย์เครือข่ายการศึกษาไทย
นางสาวศิริธร ทัดติ	ผอ.กลุ่มงานเครือข่ายข้อมูล
	อิเล็กทรอนิกส์เพื่อปฏิรูปการศึกษา
นางสาวพุดิสารี อัคระพู	ผอ.กลุ่มงานการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นางอรุณี สถานุพงษ์	นักวิชาการศึกษา กลุ่มงาน
	ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นางไสภณา ตาแก้ว	นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนา
	นโยบายกู้เงินเพื่อการปฏิรูป
	การศึกษา
ร.ท.หญิง วันทนีย์ ไทยเที่ยง	นักวิชาการศึกษา
	กลุ่มรายงานการศึกษา



นางอรวรรณ ศุขวัฒน์	นักวิชาการการศึกษา สถาบันส่งเสริมการวิจัยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ
นางสุชาดา ไชยรัตน์	นักวิชาการการศึกษา สถาบัน เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ
นางสาวเอ็นดู ศิริเจียมรัตน์	นักวิชาการการศึกษา กลุ่มงาน เครือข่ายข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อปฏิรูปการศึกษา
นางปัทมัญญ์ พิริยะสัตตบรรณ	นักวิชาการการศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาไทย
นางสาวนงภัตสร พุ่มมณีกร	นักวิชาการการศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาไทย
นายสมชาย บัวเล็ก	นักวิชาการการศึกษา ศูนย์แห่งชาติ เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ
นางสาวสุวิพร ศรีสุพรรณถาวร	นักประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานเครือข่ายข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อปฏิรูปการศึกษา
นางสุวรรณา สุวรรณประภาพร	นักวิชาการการศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาไทย

นางสาวสุชารัตน์ ทับทิมจรรยา	นักวิชาการศึกษา สถาบันเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาแห่งชาติ
นางสาวไกล่ตา สุขสมศรี	นักประชาสัมพันธ์ ศูนย์ประชาสัมพันธ์การศึกษา แห่งชาติ
นางสาววิมลลักษณ์ ชูชาติ	นักวิชาการศึกษา กลุ่มงานการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นางสาวกอบสุข อัดถิ	นักวิชาการศึกษา กลุ่มงานการเรียนรู้ตลอดชีวิต
นางรัตนา เขมะพานิช	เจ้าหน้าที่ กลุ่มงานการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

\*\*\* \*\*

## คณະผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

ดร.รุ่ง แก้วแดง

### ผู้จัดทำและผู้เรียบเรียง

นางสาวพุดธิสาร อัครกะพู่

นางสาววิมลลักษณ์ ชูชาติ

นายสวัสดิ์ ภูทอง

นางสาวกอบสุข อັติถิ

### ผู้พิมพ์

นางรัตนา เขมะพานิช