

## การศึกษานอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: บริบทที่แตกต่างสู่เป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### Non-formal Education and Human Resource Development: from Different Contexts to One Goal of Lifelong Learning.

ปิยะ ศักดิ์เจริญ

#### บทคัดย่อ

การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างก็มีความเกี่ยวข้องกันในหลายประเด็น ในฐานะศาสตร์แห่งการพัฒนาเหมือนกัน เน้นการเรียนรู้ของมนุษย์เช่นกัน แต่ในความเหมือนก็ยังมี ความแตกต่างอยู่ทั้งในเรื่องกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ โดยการศึกษาอกระบบเน้นการจัดการเรียนรู้ให้กับ กลุ่มประชาชนทั่วไป ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่สนใจใฝ่เรียนรู้ในวิทยาการต่างๆ เพื่อช่วยเติมเต็มความสามารถใน การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ได้เน้นการจัดประสบการณ์ เรียนรู้ให้กับกลุ่มพนักงานในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายจากองค์กร ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของแนวคิดและ หลักการพื้นฐานของการศึกษานอกระบบในฐานะศาสตร์ทางการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะศาสตร์ทางด้านบริหารองค์กร ความเหมือนและความแตกต่างที่สามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันได้ รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนวัย ผู้ใหญ่ ทั้งการศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่างก็ใช้ประโยชน์จากแนวคิดดังกล่าว ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายของตนเอง จากนั้นผู้เขียนจะเชื่อมโยงกิจกรรม การเรียนรู้ทั้งสองรูปแบบไปสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระแสหลักของการศึกษาและ การพัฒนามนุษย์ในปัจจุบัน

**คำสำคัญ:** การศึกษานอกระบบ / การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / การเรียนรู้ตลอดชีวิต

## Abstract

Non-formal education and human resource development are involved in many aspects of developmental science. Both also focus on the foundation of human learning but they have some differences in their respective target groups and clients. Non-formal Education focuses on learning for the general public. Both children and adults are interested in learning science and technology to full fill the capability of living a happier life. Human resource development in organizations puts great emphasis on learning experiences by a group of employees in the organization. The goal is to develop the skills to work as assigned by the organization. In this article, the author presents various issues involved in the concept and principles of non-formal education as a science of education and human resource development as a science in organizational management. The similarities and differences can complement each other. This includes the concept of adult learning, which is the basic concept of the learning activities of adult learners. Non-formal education and human resource development have both made use of the adult learning concept in the learning experiences of their audience. The author then links both forms of learning activities to the process of lifelong learning, which is the main focus of education and human development at present.

**KEYWORDS:** NON-FORMAL EDUCATION / HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT / LIFELONG LEARNING

## บทนำ

การศึกษานอกระบบเป็นศาสตร์หนึ่งทางด้านครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาประเทศ จากแนวคิดเริ่มต้นที่ต้องการให้ประชาชนรู้หนังสือ และอ่านออกเขียนได้ จนกลายมาเป็นกระบวนการหนึ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อชี้นำชุมชนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นศาสตร์ทางด้านการบริหาร (management) ที่เน้นการพัฒนาพนักงานและการจัดการความรู้ในองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งองค์กรรัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญกับต้นทุนของมนุษย์ด้วยกันแทบทั้งสิ้น แรงงานหรือพนักงานในองค์กรล้วนต้องได้รับการพัฒนาทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างก็มีความเกี่ยวข้องกันในหลายประเด็น ในฐานะศาสตร์แห่งการพัฒนาเหมือนกัน เน้นการเรียนรู้ของมนุษย์เช่นกัน แต่ในความเหมือนก็ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ทั้งในเรื่องกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ โดยการศึกษานอกระบบเน้นการจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มประชาชนทั่วไป ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่สนใจใฝ่เรียนรู้ในวิทยาการต่างๆ เพื่อช่วยเติมเต็มความสามารถในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นได้เน้นการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ให้กับกลุ่มพนักงานในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร นอกจากนี้ในส่วนของเนื้อหาสาระในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ระหว่างการศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ยัง

มีความแตกต่างกันอยู่พอสมควร ในบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของแนวคิดและหลักการพื้นฐานของการศึกษานอกระบบในฐานะศาสตร์ทางการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะศาสตร์ทางด้านบริหารองค์กร ความเหมือนและความแตกต่างที่สามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันได้ รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ซึ่งทั้งการศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่างก็ใช้ประโยชน์จากแนวคิดดังกล่าวในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายของตนเอง จากนั้นผู้เขียนจะเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งสองรูปแบบไปสู่กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกระแสหลักของการศึกษาและการพัฒนามนุษย์ในปัจจุบัน

## แนวคิดเบื้องต้น

การศึกษานอกระบบ หรือบางที่อาจเรียกว่า การศึกษานอกโรงเรียน หรือนอกระบบโรงเรียน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Non-formal Education หรือ NFE ซึ่งในประเทศไทยนับว่าเป็นคำใหม่ที่มาแทนคำว่า การศึกษาผู้ใหญ่ หรือ Adult Education ที่หมายถึงกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้ใหญ่ที่พลาดโอกาสในการศึกษาสมัยวัยเด็ก ซึ่งคำว่าการศึกษาผู้ใหญ่ นั้นยังคงนิยมใช้ในประเทศแถบยุโรปและอเมริกา แต่ในประเทศกำลังพัฒนากลับนิยมใช้คำว่า การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ใช้คำว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน เหตุเพราะยังมีผู้ที่พลาดโอกาสในการศึกษาที่ไม่ใช่ผู้ใหญ่อยู่อีกเป็นจำนวนมาก เด็กวัยเรียนหลายคนไม่ได้เข้าโรงเรียน หรือเรียน

ไม่จบภาคบังคับ การศึกษานอกระบบจึงน่าจะครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ทางการศึกษาได้มากกว่าการศึกษาผู้ใหญ่ (สุมาลี สังข์ศรี, ๒๕๔๕)

Rogers (2005) ได้ให้นิยามของการศึกษานอกระบบว่าเกี่ยวข้องกับ ๒ บริบทใหญ่ คือ บริบทด้านการพัฒนา (development context) และบริบทด้านการศึกษา (educational context) โดยในบริบทด้านการพัฒนา ได้เน้นการเติมเต็มด้านความรู้ให้กับผู้ที่ขาดหรือมีความต้องการเฉพาะซึ่งในบริบทนี้ได้แบ่งกรอบสำหรับการพิจารณาไว้เป็น ๓ แนวทาง คือ การขาดแคลน (deficit) ความเสียเปรียบ (disadvantage) และความแตกต่าง (difference) โดย Rogers ได้สรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ มีส่วนช่วยเติมเต็มความรู้เฉพาะด้านทั้งการฝึกอาชีพ หรือความรู้ทั่วไปในการดำรงชีวิตให้กับชุมชนนอกเขตเมือง หรือสังคมชนบทให้เกิดความเท่าเทียมกันกับประชาชนในเมือง ส่วนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ในองค์กร หรือที่เรียกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็เป็นแนวทางหนึ่งในการเติมเต็มบุคลากรขององค์กรที่ขาดแคลนความรู้ (deficit) เช่นกัน โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร สำหรับบริบทด้านศึกษานั้น จะเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจ (discontent) ต่อระบบการศึกษาในรูปแบบเดิม (formal education) จนนักวิชาการหลายท่านออกมาสะท้อนให้เห็นถึงความตกต่ำและวิกฤตทางด้านการศึกษาที่เกิดขึ้น และเรียกร้องให้เกิดการปฏิรูปด้านการศึกษาอย่างจริงจัง การศึกษานอกระบบจึงเกิดขึ้นมาเพื่ออุดช่องว่าง (fill in gaps) ให้กับผู้เรียนที่พลาดโอกาสในการศึกษา โดยการศึกษานอกระบบได้ถูกออกแบบให้มีประสิทธิภาพ

ในด้านการจัดการศึกษาที่มากกว่าการศึกษาในระบบ หรือการศึกษาในรูปแบบเดิม โดยเฉพาะในด้านรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตร รวมถึงสื่อในการเรียนรู้ ที่มีความยืดหยุ่นสูงและเหมาะสมกับผู้เรียนในทุกกลุ่ม

อาชัญญา รัตนอุบล (๒๕๕๐) ได้สรุปแนวคิดการศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมทางการศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ ที่ได้จัดขึ้นโดยบุคคล หรือองค์กรในสังคม ซึ่งจัดขึ้นนอกเหนือจากการศึกษาในโรงเรียนแบบปกติ โดยมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ให้กับบุคคลในสังคม สำหรับการจัดการศึกษาจะเน้นตอบสนองต่อความต้องการและการนำไปประยุกต์ใช้เป็นสำคัญ

โดยสรุปแล้วการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของการศึกษานอกระบบนั้น มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนในทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ให้ได้รับประสบการณ์เรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที โดยจะตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มผู้เรียน ทั้งนี้พื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบนั้น ได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ เพราะกลุ่มผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ยังคงเป็นกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มหลักและเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษานอกระบบ แม้ว่าการศึกษานอกระบบจะครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มก็ตาม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ Human Resource Development ที่นิยมเรียกกันว่า HRD เป็นศาสตร์ที่เน้นการบริหารองค์กรยุคใหม่ (Management re-engineering) โดย Delahaye (2005) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบ

เศรษฐกิจและผลกระทบในด้านต้นทุน ทำให้องค์กรต้องหันกลับมามองประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรถูกมองว่าเป็นทรัพย์สิน (Asset) ที่สำคัญยิ่งขององค์กร รวมไปถึงองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ถือเป็นทรัพย์สินขององค์กรเช่นกัน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปพร้อมกันด้วย

Dooley (2001) ได้สรุปว่าจุดเริ่มต้นอย่างไม่เป็นทางการของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและผลผลิตนั้น เกิดขึ้นในสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อโครงการเร่งรัดพัฒนาแรงงานในระบบอุตสาหกรรม หรือ TWI (the federally funded Training Within Industry Project) ที่รัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมากในการผลิตอาวุธสงคราม เพื่อป้องกันภัยกับทหารฝ่ายพันธมิตรที่ทำการสู้รบในสงครามโลกครั้งที่ ๒ โดยในขณะนั้นแรงงานจำนวนมากยังไม่มีทักษะทำงานที่เพียงพอ และการผลิตยุทธภัณฑ์ในสงครามนั้นต้องใช้กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพสูงมาก กระบวนการฝึกอบรมบุคลากร หรือพนักงานหรือแรงงานเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางในระยะเวลาอันสั้นมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรในช่วงเวลาต่อมา

สำหรับแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นทางการนั้น ก็เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในอเมริกาอีกเช่นกัน ซึ่งคำว่า human resource

development นั้นได้ถูกใช้เป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ Developing Human Resources เมื่อ ค.ศ. 1970 โดยผู้แต่งชื่อ ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ (Leonard Nadler) ซึ่ง แนดเลอร์ ก็ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเวลาต่อมา โดยแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แนดเลอร์ให้ไว้อย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในการประชุมของสมาคมนักฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (ASTD: the American Society for Training Directors) ที่มลรัฐไมอามี ในปี ค.ศ. 1969 มีหลักว่า Human resource development is a series of organised activities, conducted within a specialised time and designed to produce behavioural changes. ซึ่งหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมมนุษย์ ต่อมาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง และได้ขยายแนวคิดครอบคลุมทั้งในเรื่อง หน้าที่การทำงาน กระบวนการจนถึงฝ่ายงานหรือแผนกงาน ซึ่งในระยะแรกมักเรียกว่า การฝึกอบรมและพัฒนา หรือ training and development (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, ๒๕๕๖)

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (๒๕๕๖) ได้สรุปแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสากล (Global HRD definition) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ในงานที่ทำ ประสบการณ์ และความพึงพอใจทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร

จากแนวคิดเบื้องต้นของทั้งการศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

มีความเกี่ยวข้องกันทั้งในด้านแนวคิดในการจัด  
ประสบการณ์เรียนรู้ และเป้าหมายของการจัด  
กิจกรรม แต่ในขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกัน  
ในหลายประเด็นเช่นกันทั้งในเรื่องสาระของ  
กิจกรรม และกลุ่มผู้รับบริการ

### ความเกี่ยวพันและความแตกต่าง

Watkins and Marsick (2013) ได้สรุป  
ความแตกต่างและความเหมือนกันของการศึกษา  
นอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ไว้อย่างน่าสนใจ กล่าวคือการศึกษาอกระบบและ  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นต่างก็มรากฐาน  
ที่คล้ายกัน แต่ได้เติบโตไปในทิศทางที่ต่างกัน  
โดยการศึกษาอกระบบ มีจุดเน้นไปที่การให้  
บริการประชาชนทั่วไปในสังคมแห่งประชาธิปไตย  
ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ  
ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดเน้นใน  
การพัฒนาพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรให้มี  
ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับ  
องค์กร ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้  
เติบโตในอนาคต หรือพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง  
กับความต้องการขององค์กร ในขณะเดียวกัน  
ความเกี่ยวพันของสองศาสตร์นี้ก็คือ ทั้งคู่ต่างก็  
ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่  
หรือเน้นกิจกรรมในการช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่ได้  
เรียนรู้ รวมไปถึงให้ความสนใจในเรื่องการสร้าง  
ความรู้ในตัวผู้เรียน

โดยสรุปแล้วกิจกรรมการเรียนรู้แบบการ  
ศึกษานอกระบบ เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะ  
ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมสำหรับประชาชน  
ทั่วไปที่ต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม หรือ  
เคยขาดโอกาสในการเรียนรู้ตอนสมัยยังอยู่ใน  
วัยเรียน จึงใช้รูปแบบการศึกษานอกระบบ เพื่อเติม

เต็มโอกาสที่เคยขาดหายไป สำหรับปรัชญาในการ  
จัดการศึกษานอกระบบคือ คิดเป็น หรือให้ความคิด  
ได้ตกผลึกในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
ให้กับพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่  
เป็นวัยทำงาน หรือวัยผู้ใหญ่ทั้งหมด โดยกิจกรรม  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นได้เน้นการฝึกอบรม  
เพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงาน  
รวมไปถึงการพัฒนาและเรียนรู้แบบบูรณาการ ไปทั้ง  
หน่วยงาน ฝ่ายหรือแผนก และโดยมีเป้าหมาย  
สุดท้ายคือ การเรียนรู้ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้าง  
กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ให้ความรู้  
เกิดการหมุนเวียนในองค์กร โดยอาจใช้การจัดการ  
ความรู้ หรือ KM เข้ามาเป็นเครื่องมือในการสร้าง  
และแบ่งปันความรู้ในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากร  
ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตัวองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ไปด้วยกันทุกคน (Delahaye, 2005;  
Watkins & Marsick, 2013; อาชญญา รัตนอุบล,  
๒๕๕๐)

Smith (2014) ได้เสนอว่า ทั้งสองสาขาวิชา  
คือ การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์นั้น ต่างก็มีจุดร่วมในการพัฒนาผู้เรียน  
วัยผู้ใหญ่เช่นกัน ซึ่งสามารถผสมผสานให้กลายเป็น  
หลักสูตรหรือโครงการกิจกรรมเดียวกันได้  
เนื่องจากมีพื้นฐานหรือแนวคิดใกล้เคียงกัน  
แต่การผสมผสานกันนั้นต้องทำภายใต้ข้อกำหนด  
๓ ประการ คือ

๑. ทั้งสองศาสตร์สามารถเติมเต็มซึ่งกันและ  
กันได้ โดยการศึกษาอกระบบนั้นสามารถเติมเต็ม  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านกิจกรรมพัฒนา  
ผู้เรียนรายบุคคล (Individual learning) และการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เติมเต็มการศึกษา

นอกระบบในด้านกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning) ได้เช่นกัน

๒. การพัฒนาผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน เมื่อบุคคลมีการพัฒนาจะส่งผลต่อเนื่องไปยังองค์กรให้พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ยิ่งมีการเรียนรู้ในรายบุคคลมากเท่าไร องค์กรก็เกิดการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลเหล่านั้นมากขึ้นเป็นลำดับ สิ่งสำคัญอีกประการที่เป็นตัวหลักที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้ในตัวบุคคลกับการเรียนรู้ขององค์กรก็คือ การเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน

๓. การออกแบบการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการเรียนรู้รายบุคคลแล้วจึงก้าวมาสู่การเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลนั้น เนื้อหาสาระต้องมีความสำคัญกับองค์กร จากนั้นจึงพัฒนาไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม หรือกลุ่มงาน โดยอยู่ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันก็คือ การพัฒนาองค์กร เมื่อทีมงานเกิดการเรียนรู้แล้วก็ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรต่อไป ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรนั้นก็มิเป้าหมายให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และมีประสิทธิภาพสูงในการแข่งขัน

เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ที่ได้วางแผนไว้ การบรรลุผลสำเร็จเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นิยามวัดกันที่การอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันแบบทีมงาน รวมไปถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว

สำหรับการศึกษานอกระบบนั้น หากสรุปตามนิยามของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในหมวด ๓ มาตรา ๒ วงเล็บ ๒ นั้นหมายถึงการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ โดยมีเนื้อหาและหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลในแต่ละกลุ่ม สำหรับจุดมุ่งหมายในการศึกษานั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในหมวด ๑ มาตรา ๖ สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หากพิจารณาจากข้อมูลข้างต้น ในด้านการจัดการศึกษานอกระบบ และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานอกระบบ สรุปได้ดังนี้

กระบวนการจัดการศึกษา	จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
เน้นความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล	พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

ซึ่งหากนำมาพิจารณาร่วมกันระหว่างการศึกษานอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นั้นจะพบว่ามีความเกี่ยวข้องกันอยู่ ดังนี้

ศาสตร์	กระบวนการจัดการศึกษา	จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
NFE	เน้นความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล	พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม
HRD	เน้นการเรียนรู้ในงานที่ทำทั้งรายบุคคลและทีมงาน	พัฒนาการเรียนรู้ขององค์กร (สังคมของการทำงานที่ร่วมมือกัน) เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้

ในโลกแห่งความเป็นจริง ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ในรูปแบบการศึกษานอกระบบ และกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ หรือวัยแรงงานในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น มีผลกระทบเพียงเล็กน้อย หรือแทบไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเหล่านักปฏิบัติงาน (Practitioners) เลย ไม่ว่าจะเป็นนักปฏิบัติงานในสาขาการศึกษานอกระบบ (Educator) หรือนักปฏิบัติงานในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Trainer) แต่ดูเหมือนว่า ความแตกต่างเหล่านี้จะเป็นเพียงความแตกต่างในด้านการใช้คำในการสื่อความหมายของนักวิชาการเท่านั้น (Watkins & Marsick, 2013; Rogers, 2005) การร่วมกันทำงานโดยการผสมผสานระหว่างสองสาขาดังกล่าว จะมีเหตุผลและสามารถปฏิบัติจริงได้มากที่สุด (Smith, 2014)

### การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาบุคลากร หรือพนักงานในองค์กรซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นผู้ใหญ่วัยแรงงาน ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานการเรียนรู้ผู้ใหญ่มาเป็นฐานความรู้ในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเข้าใจวิธีการ

เรียนรู้ของผู้ใหญ่และมีความรู้ในเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รวมถึงสามารถจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการหรือความสนใจของผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้โดยอาจสรุปหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ได้ดังนี้ (ประชา ตันเสนีย์, ๒๕๕๔) ๑) การเข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน หรือให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ๒) การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ๓) หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการใช้งานในชีวิตประจำวัน ๔) การใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เรียนมาประยุกต์เข้ากับการเรียน ๕) ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการมาเรียน ๖) การให้เกียรติผู้เรียน โดยผู้สอนอาจร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้กับผู้เรียน ๗) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ๘) การจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวคิดของ ประชา ตันเสนีย์ (๒๕๕๓) ที่ได้แบ่งแนวคิดและหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

**กลุ่มที่ ๑** ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการ

ทำงานโดยวิธีการ ๓ ประการ คือ

๑. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒. การศึกษา (education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิดตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

๓. การพัฒนา (development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

**กลุ่มที่ ๒** ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบไว้อย่างเป็นระบบ มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ

๑. การพัฒนาบุคคล (individual development)

๒. การพัฒนาสายอาชีพ (career development)

๓. การพัฒนาองค์กร (organization development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งองค์กรต้องเป็นคนสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานแต่ละคน มาปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำแนวคิดการพัฒนาสายงานอาชีพ มาเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคล กับเป้าหมายขององค์กร

**กลุ่มที่ ๓** ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ

๑. ระดับบุคคล (Individual)

๒. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (work group or teams)

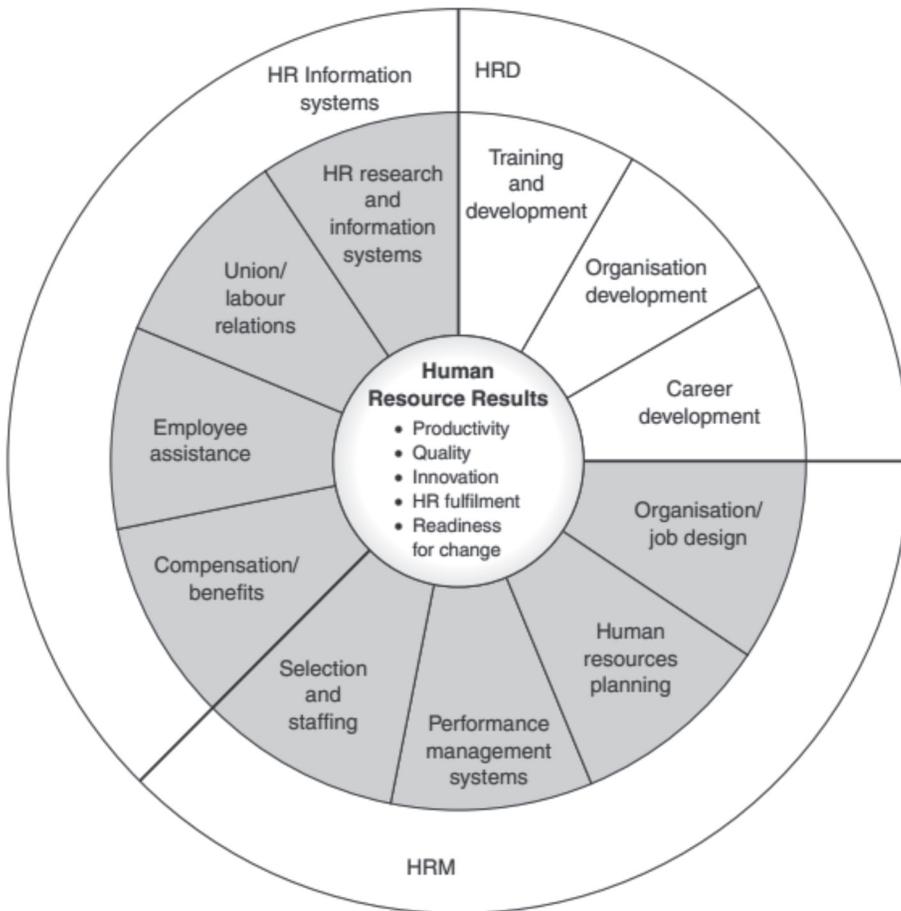
๓. ระดับระบบโดยรวม (the system)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นได้เติบโตอย่างต่อเนื่องในสหรัฐอเมริกาโดยตลอด โดยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศาสตร์ในสาขานี้ก็คือ สมาคมผู้บริหารการฝึกอบรมอเมริกัน หรือ ASTD (The American Society for Training Directors) ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1943 โดยกลุ่มผู้บริหารในอุตสาหกรรมที่ต้องการรวมกลุ่มเป็นสมาคมวิชาชีพด้านการฝึกอบรม ซึ่งได้เห็นประสิทธิภาพมาแล้ว จากโครงการ TWI ของ

รัฐบาลกลางในการพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ โดย ASTD ได้พยายามพัฒนาและสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

ต่อมา McLagan (1983) นักวิชาการด้านฝึกอบรมได้พัฒนาโมเดลล้อหมุนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Wheel)

ซึ่งก็ได้รับการยอมรับในเวลาต่อมาให้เป็นแนวคิดและหลักการพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากพิจารณาจากโมเดลดังจะเห็นว่าในส่วนของการ training and development นั้นก็คือการฝึกอบรมพนักงาน หรือการให้ความรู้แก่พนักงาน (Individual development) ที่ยังคงใช้หลักการพื้นฐานของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ



**McLagan's Human Resource Wheel**

ที่มา: McGuire (2010)

ส่วนการศึกษานอกระบบนั้น มีกรอบในการทำงานอยู่สองด้าน คือการศึกษาค้นคว้าและการปฏิบัติหรือการพัฒนา (study and practice)

สำหรับในด้านการศึกษาค้นคว้าจะครอบคลุมงานการพัฒนาชุมชน การรู้หนังสือ การให้การศึกษา ระดับพื้นฐานแก่ผู้ด้อยโอกาส ส่วนด้านฝึกปฏิบัติ

หรืองานพัฒนานั้นจะดำเนินงานตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ ของสังคม ซึ่งครอบคลุม งานด้านวิทยาลัยชุมชนและการจัดการศึกษาใน ลักษณะพิเศษให้สถาบันอุดมศึกษา งานพัฒนาฝีมือ แรงงานและงานพัฒนาการเรียนรู้ในสถาน ประกอบการ โดยหลักการพื้นฐานของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ยึดตามหลักการของ การเรียนรู้ผู้ใหญ่ หรือ Andragogy ของ ดร. มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน (Watkins & Marsick, 2013)

สำหรับความเป็นมาของคำว่า Andragogy นั้น แต่แรกเริ่มการจัดการเรียนการสอนให้แก่ ผู้ใหญ่ หากค้นเอกสารต่างๆ จะพบว่าการจัดการ เรียนการสอนดังกล่าวนี้ มีชื่อเรียกว่า “Pedagogy of Adult Education” ซึ่ง คำว่า “Pedagogy” นั้น มาจากภาษากรีกที่ว่า Paedagogo ซึ่งมีรากศัพท์ เดียวกันว่า “Paeda” หรือ “Paid” ที่มีความหมาย ว่า เด็ก (Child) ส่วนคำว่า “Agogos” มีความหมายว่า นำ (to lead) แปลโดยรวมว่า to lead the child หรือการสอนเด็ก หรือ ศาสตร์และ ศิลป์ในการสอนเด็ก (The Art and Science of Teaching Children) แต่อย่างไรก็ตามพื้นฐานการ เรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่มีความแตกต่างกันอยู่ มาก นอกจากนั้นแล้วในหนังสือที่ชื่อว่า Platon’s Erziehungslehre (Plato’s Educational Ideas) ซึ่ง Alexander Kapp ครูชาวเยอรมนีเป็นผู้ เผยแพร่ครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1833 ในแถบประเทศ เยอรมนี ออสเตรีย เนเธอร์แลนด์ และยูโกสลาเวีย ได้ใช้คำว่า Andragogy ในความหมายของการเรียน การสอนผู้ใหญ่ ต่อมา Knowles จึงได้นำคำ ดังกล่าวมาใช้ในแถบอเมริกา โดยใช้คำนี้ในการ

เขียนบทความลงวารสาร Adult Leadership ฉบับ เดือนเมษายน ปี ค.ศ. 1968 ซึ่งคำว่า Andragogy มาจากรากศัพท์ภาษากรีก โดยเป็นการสนธิกัน ระหว่างคำว่า “Andras” ซึ่งแปลว่าผู้ใหญ่ (Man) และคำว่า “Ago” หรือ “Agogos” ซึ่งแปลว่า นำ (to lead) ซึ่งเมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันแปลว่า การนำหรือการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ (to lead or educate adults) ดังนั้น คำว่า Andragogy จึงมีความหมายว่า The Art and Science of Teaching Adults หรือ ศาสตร์และศิลป์ในการ สอนผู้ใหญ่ แต่ในทางปฏิบัติแล้วการสอนใน ความหมายนี้ ครูจะไม่ใช่ผู้สอนหรือผู้แสดง ฝายเดียว แต่จะมีบทบาทเป็น “ผู้อำนวย ความสะดวกในการเรียน (learning facilitator)” หรือเป็น “ผู้ร่วมกิจกรรม (member)” นั่นคือ ครูเป็นผู้ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมไปถึง ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติด้วย ซึ่งครูจะไม่สอนผู้ใหญ่ โดยตรงในสิ่งต่างๆ แต่ครูจะช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่ได้ เรียนรู้และตกผลึกเอง ดังนั้น Andragogy จึงหมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่ ได้เรียนรู้และตกผลึกเอง (The Art and Science of Helping Adults Learn) (อาชญญา รัตนอุบล, ๒๕๕๑, ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, ๒๕๔๔ และ รุ่งอรุณ ไสยโสภณ, ม.ป.ป.)

Henschke (2009) สรุปไว้ว่า โนลส์ ได้ พยายามบอกให้นักวิชาการในสหรัฐอเมริกาได้ ทราบถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น มีความ แตกต่างจากเด็กค่อนข้างมาก คำว่า Pedagogy of Adult Education ซึ่งใช้ในความหมายของการ ศึกษผู้ใหญ่ดูจะไม่เหมาะสม โนลส์ (Knowles) จึงหยิบยืมคำว่า Andragogy จากฝั่งยุโรปมาใช้ แทนความหมายของการสอนหรือการเรียนรู้ของ

ผู้ใหญ่ ซึ่งก็ได้รับความนิยมนมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดย Andragogy นั้นตั้งอยู่บนสมมติฐาน ๖ ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. มโนทัศน์หรือความคิดเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) ของผู้ใหญ่ ต้องหลุดพ้นจากแนวคิดการพึ่งพาอาศัยไปสู่ความเป็นอิสระ

๒. ประสบการณ์ ผู้เรียน (learner’s experience) ของผู้ใหญ่ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่สมบูรณ์ในการเรียนรู้ของพวกเขา

๓. ความพร้อมในการเรียนรู้ (readiness to learn) ของผู้ใหญ่จะเป็นตัวเร่งในการเรียนรู้ ภายใต้การพัฒนาของบทบาทในสังคม

๔. ความต้องการในการเรียนรู้ (need to know) ของผู้ใหญ่จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ นั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้มากน้อยแค่ไหน

๕. เป้าหมายในการเรียนรู้ (orientation to learn) ของผู้ใหญ่จะเน้นการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๖. แรงจูงใจในการเรียนรู้ (motivation) ของผู้ใหญ่ มักจะออกมาจากแรงขับภายในเสมอ

หากพิจารณาเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ของทั้งสองสาขา คือ การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าทั้งสองสาขาต่างก็มีปลายทางเดียวกันนั่นคือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมทั่วไป หรือสังคมการทำงาน (องค์กร) ได้อย่างมีความสุข (Jacobs, 2013; อาชัญญา รัตนอุบล, ๒๕๕๐)

## การเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้

หากพิจารณาเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับสากลแล้ว ในเชิงวิชาการนับว่ารายงานของ UNESCO เรื่อง Learning: The Treasure Within เมื่อปี ค.ศ. 1996 ได้ส่งผลกระทบในทางบวก รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นให้กับนักการศึกษาเป็นจำนวนมาก ได้ตระหนักถึงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมนุษย์ โดยยึดตามสี่เสาหลักแห่งการเรียนรู้ หรือ the four pillars of learning เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับสี่เสาหลักแห่งการศึกษานั้นประกอบด้วย (UNESCOBKK, 2012)

๑. การเรียนรู้เพื่อรู้ หรือหลักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (learning to know: the foundations of learning throughout life)

๒. การเรียนรู้เพื่อกระทำ หรือการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติจริงให้เกิดประโยชน์ (learning to do: the competence of putting what we have learned into practice)

๓. การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน หรือการยอมรับและเข้าใจสังคมอื่นๆ ในบริบทที่แตกต่างไป (learning to live together: understanding others to live together in a peaceful way)

๔. การเรียนรู้เพื่อชีวิต หรือการเรียนรู้อย่างอิสระในแนวทางที่ตนเองมีศักยภาพ (learning to be: the freedom to discover a treasure hidden within every person)

สำหรับสี่เสาหลักแห่งการศึกษานั้น UNESCO จะเน้นไปในเสาหลักที่สาม นั่นคือ

การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นสุข ซึ่งเสาหลักที่สามนี้นับว่าสำคัญมาก เพราะ การที่มนุษย์มารวมกันอยู่ในสังคม โดยเฉพาะ ในปัจจุบันกลายเป็นสังคมโลก เมื่อโลกทั้งใบ กลายเป็นสังคมขนาดใหญ่ การให้ความสำคัญ ในการอยู่ร่วมกันจึงมีความจำเป็นอย่างมาก แต่การไปถึงเสาหลักที่สามนั้น ต้องผ่านกระบวนการ เรียนรู้ในส่วนของเสาหลักอันดับแรกก่อนเสมอ นั่นคือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (UNESCO, 1996)

อาชัญญา รัตนอุบล (๒๕๕๐) ได้สรุปแนวทาง ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกระบวนการจัดการ การศึกษานอกระบบไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็น กระบวนการศึกษาที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการบูรณาการรูปแบบการจัดการศึกษาทุกชนิด เข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้ดีขึ้น และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยมี การศึกษานอกระบบเป็นหลักสำคัญในการพัฒนา ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้อง กับรายงานของ สุมาลี สังข์ศรี (๒๕๔๕) ที่ได้ให้ ความเห็นว่า การศึกษานอกระบบ นั้นมีความ สัมพันธ์ใกล้ชิดกับการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างมากโดยมีเป้าหมายปลายทางเดียวกัน คือการที่ ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยทุกช่วงชีวิตได้รับการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เห็นได้ชัดเจน ว่า การศึกษานอกระบบ นั้นแทบจะเป็นภาพจำลอง ของการศึกษาตลอดชีวิตเลยทีเดียว

Jacobs (2013) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แม้จะมีเป้าหมายในการให้ความสำคัญ ไปที่การพัฒนาทักษะการทำงานของ บุคคลากรในองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการผลิต หรือการทำงานในองค์กรก็ตาม

แต่กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวก็ถือว่าเป็นระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบหนึ่ง ที่ได้เกิดขึ้นกับ บุคคลากรในองค์กรเช่นกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายสำคัญของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็เน้นไปที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้บุคลากรได้ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมแห่งการทำงาน นั้นเอง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบของ การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร ต่างก็ เชื้อในศักยภาพของมนุษย์ว่าสามารถที่จะพัฒนาไป ในแนวทางที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งกระบวนการพัฒนา ผู้เรียนของทั้งสองสาขา ต่างก็เน้นไปที่การเรียนรู้ ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ รวมไปถึงเป้าหมายของ การจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ก็มีความ ใกล้เคียงกัน ดังนั้น นักปฏิบัติไม่ว่าจะมาจากสาขา ไหนก็ตาม ทั้งนักการศึกษานอกระบบ หรือ นักฝึกอบรมสายงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่างก็ สามารถช่วยกันเติมเต็มซึ่งกันและกันได้ เพื่อ ขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้คงอยู่ไปตลอดช่วงชีวิตของ มนุษย์

## บทสรุป

จากข้อมูลที่ผู้เขียนได้นำเสนอในบทความนี้ นับตั้งแต่แนวคิดและหลักการพื้นฐานของการ การศึกษานอกระบบ จากจุดเริ่มต้นที่ต้องการพัฒนา กลุ่มคนที่ด้อยโอกาส หรือขาดโอกาสในการเข้า ถึงการศึกษาในช่วงวัยเยาว์ มาสู่การประยุกต์ ใช้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะจบ การศึกษาไปแล้ว การกระตุ้นให้คนในสังคมหรือ ชุมชน ได้ตระหนักถึงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จนกลายมาเป็นนิยามของการศึกษายุคใหม่ นั่นคือ การเรียนรู้ หรือการศึกษาตลอดชีวิต นับว่าเป็น

บทบาทที่สำคัญของการศึกษานอกระบบ นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้เสนอแนวคิดด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะแนวทางในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่วัยทำงานในองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการยอมรับในวงกว้าง เพราะในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างองค์กรมีสูงมาก ทรัพยากร ที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ บุคลากรในองค์กร หรือต้นทุนด้านมนุษย์ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับรายบุคคลและระดับ ทีมงาน เมื่อคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแล้ว จะส่งผลให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ ตามมาด้วย หรือที่เรียกกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมวลความรู้ทั้งหลายจากบุคลากรได้หมุนเวียน และต่อยอดการใช้ประโยชน์ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงได้ช่วยผลักดันให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม ต่างๆ จากฐานความรู้เหล่านั้น เพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรในอนาคต ทั้งการศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร ต่างก็ต้องอาศัยแนวคิดด้านการ เรียนรู้ผู้ใหญ่ มาเป็นรากฐานในการสร้างกิจกรรม การเรียนรู้ หรือการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ซึ่งนับว่าศาสตร์ทั้งสองสาขา สามารถช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกันได้ ในการนำไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง

สำหรับจุดบรรจบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น ผู้เขียนได้นำแนวคิดการเรียนรู้ตลอด ชีวิตของ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และ วัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก (UNESCO) เข้ามาเสริมในประเด็นของเป้าหมาย ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามสี่เสาหลักแห่ง การเรียนรู้ (UNESCO's The Four Pillars of Learning) ทั้งนี้เพราะท้ายที่สุดแล้วการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบไหนก็ตามควรมี

เป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ผู้เรียนนั่นเอง

กระแสการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ส่งผลถึงการ จัดกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ การศึกษานอกระบบ และการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ซึ่งเน้นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับ พนักงานในองค์กร ให้ผู้จัดการกิจกรรมการศึกษาได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การทำให้ กลุ่มผู้รับบริการซึ่งส่วนมากจะเป็นกลุ่มผู้ใหญ่ได้ ตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยังช่วยให้ผู้ใหญ่เหล่านั้นได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันตามความสนใจ ของแต่ละคน ทั้งการศึกษานอกระบบ และการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างก็มีบทบาทสำคัญที่ ช่วยส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน สังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในองค์กร หรือสังคมใน ชุมชนต่างๆ คนในชุมชนเหล่านั้นหากได้รับการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ รวมไปถึงได้รับการ ส่งเสริมให้ได้เข้าไปอยู่หรือได้สัมผัสกับสภาพ แวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แล้ว คนเหล่านั้น ย่อมเรียนรู้ไปตามวิถีทางของแต่ละคน ตามความ ต้องการและความสนใจของแต่ละคน การเรียนรู้ นอกจากพัฒนาทักษะและความรู้แล้ว ทักษะคิด ย่อมได้รับการพัฒนาควบคู่ไปด้วย การมองโลก ในเชิงบวก หรือการมีทัศนคติที่ดีในเรื่องต่างๆ ทำให้คนเหล่านี้ได้หันกลับมามองคนอื่นในสังคม เดียวกันอย่างมีไมตรีจิต สังคมก็จะได้อยู่กันอย่าง ปกติสุข ท้ายที่สุดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ ช่วยให้การมีชีวิตอยู่ของมนุษย์มีความหมายมาก ขึ้น ซึ่งจากทั้งหมดที่ได้กล่าวมาก็เป็นไปตาม สี่เสา หลักแห่งการเรียนรู้ของยูเนสโก ที่มุ่งเป้าหมาย ไปสู่การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน หรือการยอมรับและ เข้าใจสังคมอื่นๆ ในบริบทที่แตกต่างไป

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ชัยฤทธิ์ โพนธิสุวรรณ. (๒๕๔๔). *การศึกษาผู้ใหญ่: ปรัชญาตะวันตกและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชา ตันเสนีย์. (๒๕๕๓). *หลักการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗, จาก <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014>
- \_\_\_\_\_. (๒๕๕๔). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่*. สืบค้นวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๗, จาก [http://www.km.kmutnb.ac.th/post\\_detail.php?no=XQNPymNW0304100451](http://www.km.kmutnb.ac.th/post_detail.php?no=XQNPymNW0304100451)
- รุ่งอรุณ ไสยโสภณ. (ม.ป.ป.). *ศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy)*. ใน *เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กคน.: คัมภีร์ กคน.* (หน้า ๖๗-๗๕). กรุงเทพมหานคร: หน่วยงานศึกษานิตยศาสตร์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (๒๕๕๖). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (๒๕๔๕). *การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (๒๕๕๐). *การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (๒๕๕๑). *พัฒนาการการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management*. Milton, QLD.: Wiley.
- Dooley, C. R. (2001). The training within industry report 1940-1945. *Advances in Developing Human Resources*, 3(2), 127-289.
- Henschke, J. A. (2009). Beginnings of the history and philosophy of andragogy 1833-2000. In V. Wang (Ed.), *Integrating adult learning and technology for effective education: Strategic approaches*. (p. 120-125). Hersey, PA: IGI Global.

- Jacobs, R. L. (2013). Perspectives on adult education, human resource development, and the emergence of workforce development. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 26(1), 13-21.
- McGuire, D. (2010). *Foundations of human resource development*. Retrieved August 12, 2014, from [http://www.sagepub.com/upm.../36589\\_01\\_McGuire\\_CH\\_01.pdf](http://www.sagepub.com/upm.../36589_01_McGuire_CH_01.pdf)
- McLagan, P. A. (1983). *Models for excellence: The conclusions and recommendations of the ASTD training and development competency study*. Washington, DC: American Society for Training and Development.
- Rogers, A. (2005). *Non-formal education: Flexible schooling or participatory education*. New York: Kluwer Academic.
- Smith, D. H. (2014). A proposed framework for integrating adult education and human resource development in six minutes. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 26(2), 1-4.
- UNESCO. (1996). *Learning: The treasure within*. Retrieved August 12, 2014, from <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>
- UNESCOBKK. (2012). *The heart of education: Learning to live together*. Retrieved August 12, 2014, from <http://www.unescobkk.org/education/ict/online-resources/databases/ict-in-education-database/item/article/the-heart-of-education-learning-to-live-together/>
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2013). Adult education & human resource development: Overlapping and disparate fields. *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 26(1), 42-54.

## ผู้เขียน

อาจารย์ ดร. ปิยะ ศักดิ์เจริญ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องและอาชีวศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐  
อีเมล: piya.edu@gmail.com