การศึกษาตลอดชีวิต: เส้นทางสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

Lifelong Learning: Pathways to a Sustainable Learning Society

สมเกียรติ วัฒนศัพท์

Somkiat Wattanasap

บริษัท ไทยไฟลท์เทรนนิ่ง จำกัดกรุงเทพมหานคร 10900

Thai Flight Training Co., Ltd. (TFT)Bangkok, 10900

*Corresponding author E-mail: Somkiat@gmail.com

Received: *01 August 2024*, ***Revised:*** *20 August 2024*, ***Accepted:*** *19 December 2024*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในฐานะรากฐานสำคัญของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในบริบทสังคมไทยและสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 โดยนำกรอบแนวคิดสำคัญจาก UNESCO, OECD, European Commission และนักวิชาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่มาวิเคราะห์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาตลอดชีวิตมิใช่เพียงนโยบายการศึกษา แต่เป็นปรัชญาและวิถีชีวิตที่ต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กผ่านการสร้างแรงจูงใจภายใน ทักษะการเรียนรู้เชิงรุก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต บทความนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติบุคคล สถาบัน ชุมชน และนโยบายสาธารณะ พร้อมแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาตลอดชีวิตในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มประชากรอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

คำสำคัญ: การศึกษาตลอดชีวิต, สังคมแห่งการเรียนรู้, การเรียนรู้เชิงรุก, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การศึกษาผู้ใหญ่

Abstract

This academic article examines the concept of lifelong learning as a fundamental pillar for creating a sustainable learning society within both Thai and global contexts in the twenty-first century. Integrating key frameworks from UNESCO, the OECD, the European Commission, and leading scholars in adult education, the article conducts a comprehensive analysis of the conditions, mechanisms, and strategies necessary for lifelong learning to flourish. Findings indicate that lifelong learning is not merely an education policy but a philosophy and way of life that must be cultivated from early childhood through the development of intrinsic motivation, active learning skills, and enabling environments. The article proposes an integrated conceptual framework linking individual, institutional, community, and public policy dimensions,

accompanied by concrete practical guidelines for developing Thailand's lifelong learning system in a manner that is effective, equitable, and sustainable across all population groups.

Keywords: Lifelong Learning, Learning Society, Active Learning, Human Resource Development, Adult Education

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในหลายมิติพร้อมกัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทำให้ทักษะหลายอย่างล้าสมัยในเวลาอันสั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานที่ทำให้อาชีพจำนวนมากหายไปและอาชีพใหม่เกิดขึ้นมาแทน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในทิศทางของสังคมสูงวัยที่ต้องการให้ผู้สูงอายุยังคงมีส่วนร่วมในสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงความท้าทายระดับโลกอย่างการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ต้องการความรู้และทักษะใหม่ในการรับมือ ในบริบทเช่นนี้ การศึกษาในระบบที่สิ้นสุดเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือปริญญาตรีไม่เพียงพออีกต่อไป มนุษย์ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อรักษาความสามารถในการดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีความหมาย

แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ไม่ใช่แนวคิดใหม่ UNESCO ได้นำเสนอแนวคิดนี้ตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ผ่านรายงาน Learning to Be ของ Edgar Faure แต่ในยุคปัจจุบันแนวคิดนี้มีความเร่งด่วนและความจำเป็นที่สูงกว่าในอดีตมาก สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ World Economic Forum (2023) คาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. 2027 งานประมาณร้อยละ 44 จะต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ และแรงงานส่วนใหญ่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมใหม่ (Reskilling) หรือยกระดับทักษะ (Upskilling) ภายใน 5 ปี ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดในยุคนี้ สำคัญกว่าความรู้เฉพาะทางใดๆ ที่มีในขณะนี้

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์กรอบแนวคิดและองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต รวมถึงเงื่อนไขที่จำเป็นในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยครอบคลุม 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ กรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต จิตวิทยาการเรียนรู้และแรงจูงใจ บทบาทของสถาบันการศึกษาและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนานโยบายในบริบทไทย บทความนี้มีเป้าหมายในการนำเสนอมุมมองเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบาย นักการศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพ

ในบริบทสังคมไทย การศึกษาตลอดชีวิตมีความสำคัญเป็นพิเศษด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรกคือไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) โดยคาดว่าในปี ค.ศ. 2033 ประชากรไทยอายุ 60 ปีขึ้นไปจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 28 ซึ่งหมายความว่าระบบต้องรองรับการเรียนรู้ของผู้สูงวัยที่ต้องการดำรงตนอย่างมีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้ ประการที่สองคือการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ต้องการการยกระดับทักษะ

แรงงานในวงกว้างและรวดเร็ว ประการที่สามคือความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างเมืองและชนบทที่ยังคงสูงอยู่ ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตที่ออกแบบดีสามารถช่วยลดช่องว่างนี้ได้หากมีการกระจายโอกาสอย่างเป็นธรรม

1. กรอบแนวคิดและองค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต

UNESCO Commission on Education for the Twenty-first Century หรือที่รู้จักกันในชื่อ Delors Commission ได้นำเสนอรายงาน Learning: The Treasure Within ในปี ค.ศ. 1996 ซึ่งกลายเป็นเอกสารอ้างอิงสำคัญที่สุดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต รายงานนี้เสนอว่าการศึกษาควรมีพื้นฐานบนเสาหลัก 4 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาเครื่องมือทางปัญญา การเรียนรู้เพื่อทำ (Learning to Do) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทักษะที่ใช้ได้จริง การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และการเรียนรู้เพื่อเป็น (Learning to Be) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ กรอบนี้ยังคงมีความทันสมัยและเป็นรากฐานสำคัญของนโยบายการศึกษาทั่วโลกจนถึงปัจจุบัน

OECD ได้พัฒนากรอบสมรรถนะสำหรับปี 2030 (Learning Compass 2030) ซึ่งขยายแนวคิดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตให้ครอบคลุมมิติการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งสำหรับตนเองและสังคม กรอบนี้เน้นว่าสมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติและค่านิยม (Attitudes and Values) ที่ผสมผสานกันเพื่อสร้าง Agency หรือความสามารถในการกำหนดทิศทางชีวิตตนเองอย่างมีความรับผิดชอบ สิ่งที่น่าสนใจในกรอบนี้คือการเน้น Transformative Competencies ที่ครอบคลุมการสร้างคุณค่าใหม่ การปรองดองความขัดแย้ง และการรับผิดชอบ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่ต้องพัฒนาผ่านประสบการณ์ตลอดชีวิต ไม่ใช่จากการเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบหลัก ซึ่งต้องเสริมซึ่งกันและกัน รูปแบบแรกคือการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) ที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา มีโครงสร้างที่ชัดเจน และนำไปสู่การรับรองคุณวุฒิ รูปแบบที่สองคือการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Non-formal Learning) ที่เกิดขึ้นนอกระบบการศึกษาหลัก เช่น การฝึกอบรมในที่ทำงาน หลักสูตรชุมชน กิจกรรมอาสาสมัคร และโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่ และรูปแบบที่สามคือการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการโดยธรรมชาติ (Informal Learning) ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน เช่น การเรียนรู้จากการทำงาน การสนทนา การอ่าน หรือประสบการณ์ชีวิต ระบบการศึกษาตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพต้องมีกลไกในการรับรองและให้คุณค่ากับการเรียนรู้ทั้งสามรูปแบบอย่างเท่าเทียม

ในระดับปฏิบัติ Jarvis (2006) นักวิชาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ผู้มีอิทธิพลสูง เสนอว่าการศึกษาตลอดชีวิตที่แท้จริงต้องอาศัยการพัฒนาทักษะ Meta-learning หรือ Learning to Learn ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง ตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้า ปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ตามผลที่ได้รับ และสร้างแรงจูงใจภายในที่ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องพึ่งแรงผลักดันจากภายนอก ทักษะเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติแต่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบตั้งแต่วัยเด็กและต้องได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. จิตวิทยาการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ของ Deci และ Ryan (1985) เป็นกรอบจิตวิทยาที่ทรงอิทธิพลที่สุดในการอธิบายเงื่อนไขที่ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน ทฤษฎีนี้เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานทางจิตใจสามประการที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ ความต้องการอิสระ (Autonomy) หรือความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้เลือกและควบคุมการกระทำของตนเอง ความต้องการความสามารถ (Competence) หรือความรู้สึกมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ และความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือความรู้สึกเชื่อมโยงและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการทั้งสามประการนี้จะสร้างแรงจูงใจภายในที่ทำให้การเรียนรู้เป็นรางวัลในตัวเอง ไม่ต้องพึ่งแรงจูงใจภายนอกอย่างคะแนน ใบประกาศ หรือรางวัล

ทฤษฎีการเจริญงอกงาม (Growth Mindset) ของ Carol Dweck (2006) ที่เสนอว่าความเชื่อพื้นฐานของบุคคลเกี่ยวกับธรรมชาติของความฉลาดและความสามารถมีผลอย่างลึกซึ้งต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการเรียนรู้ บุคคลที่มี Fixed Mindset เชื่อว่าความฉลาดและพรสวรรค์ติดตัวมาแต่กำเนิดและเปลี่ยนแปลงได้น้อย จึงมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทายและยอมแพ้เมื่อเผชิญกับอุปสรรค ในขณะที่บุคคลที่มี Growth Mindset เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม จึงมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้และมีความอดทนต่อความยากลำบาก การวิจัยของ Dweck พบว่าการสอน Growth Mindset ให้กับนักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงผลการเรียนและแรงจูงใจได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีนัยสำคัญมากสำหรับการสร้างผู้เรียนตลอดชีวิต

แนวคิด Flow State ของ Mihaly Csikszentmihalyi ให้ความเข้าใจสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ทำให้การเรียนรู้กลายเป็นประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจในตัวเอง Flow หมายถึงสภาวะที่บุคคลจมอยู่กับกิจกรรมอย่างเต็มที่จนลืมเวลาและตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อระดับความท้าทายของงานสมดุลกับระดับทักษะของผู้ทำ ถ้างานยากเกินไปจะเกิดความวิตกกังวล ถ้าง่ายเกินไปจะเกิดความเบื่อ แต่เมื่อสมดุลพอดีจะเกิด Flow ที่ทำให้กิจกรรมนั้นมีรางวัลในตัวเอง การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำไปสู่ Flow จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต เพราะเมื่อการเรียนรู้กลายเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจในตัวเอง บุคคลจะแสวงหามันต่อเนื่องโดยไม่ต้องถูกบังคับ

งานวิจัยด้านประสาทวิทยาการศึกษา (Educational Neuroscience) ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้เพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสมองในกระบวนการเรียนรู้ที่มีนัยสำคัญต่อการออกแบบการศึกษาตลอดชีวิต ข้อค้นพบสำคัญ เช่น สมองผู้ใหญ่ยังคงมีความยืดหยุ่นสูง (Neuroplasticity) สามารถเรียนรู้และสร้างการเชื่อมต่อประสาทใหม่ได้ตลอดชีวิต การนอนหลับมีบทบาทสำคัญในการรวมการเรียนรู้ (Memory Consolidation) ทำให้การพักผ่อนเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ไม่ใช่ตรงข้าม อารมณ์เชิงบวกเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้เพราะกระตุ้นการหลั่งโดปามีนที่เสริมการเชื่อมต่อประสาท และการสอนผู้อื่นเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดวิธีหนึ่ง ข้อค้นพบเหล่านี้ยืนยันว่ามนุษย์ทุกคนในทุกวัยมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่กว่าที่เคยเชื่อกัน

3. บทบาทของสถาบันการศึกษาและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สถาบันการศึกษาในทุกระดับต้องปรับบทบาทจากการเป็น "ผู้ส่งมอบความรู้" (Knowledge Deliverer) ไปสู่การเป็น "ผู้สร้างผู้เรียนตลอดชีวิต" (Lifelong Learner Developer) ซึ่งต้องการการเปลี่ยนแปลงเชิงปรัชญา วิธีการ และวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้ง ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดมุ่งหมายสำคัญที่สุดควรเป็นการสร้างความรักในการเรียนรู้ (Love of Learning) และทักษะ Meta-learning ที่จะเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต มากกว่าการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาที่อาจล้าสมัยในอนาคต การเรียนรู้แบบ Project-Based Learning การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายนี้

มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาต้องขยายบทบาทจากการให้บริการนักศึกษาในระบบ ไปสู่การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน (Community Learning Hub) โดยพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและโมดูลการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้ทำงานและผู้สูงอายุ สร้างระบบการรับรองความรู้และทักษะที่ได้จากประสบการณ์ (Recognition of Prior Learning: RPL) เปิดสื่อการเรียนรู้และทรัพยากรทางวิชาการสู่สาธารณะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจ ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐในการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของสังคม รูปแบบนี้ไม่เพียงขยายการเข้าถึงการศึกษา แต่ยังสร้างความเกี่ยวข้องและความยั่งยืนให้กับสถาบันอุดมศึกษาในยุคที่โมเดลการศึกษาแบบเดิมกำลังถูกท้าทาย

ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นมีบทบาทที่มักถูกมองข้ามแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิด Learning Cities หรือเมืองแห่งการเรียนรู้ที่ UNESCO ส่งเสริมผ่าน Global Network of Learning Cities เน้นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมชุมชนที่กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ในทุกมิติชีวิต ตั้งแต่การออกแบบพื้นที่สาธารณะที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เข้าถึงได้ง่าย สถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ และสวนสาธารณะที่เป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ ไปจนถึงกิจกรรมชุมชนที่สร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างคนรุ่นต่างๆ ล้วนเป็นองค์ประกอบของเมืองแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

สถานที่ทำงานในฐานะแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดสำหรับประชากรวัยทำงาน ควรได้รับการพัฒนาให้เป็น Learning Organizations ตามแนวคิดของ Peter Senge ซึ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ การทดลองและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และการคิดเชิงระบบ งานวิจัยพบว่าองค์กรที่ลงทุนในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรมีผลการดำเนินงานสูงกว่า มีการรักษาบุคลากรดีกว่า และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าองค์กรที่ไม่ลงทุนในด้านนี้อย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในการเรียนรู้จึงไม่ใช่ค่าใช้จ่าย แต่เป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ที่ให้ผลตอบแทนสูง

4. เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของการศึกษาตลอดชีวิตอย่างลึกซึ้งและไม่อาจย้อนกลับได้ หนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดคือการเกิดขึ้นของ Massive Open Online Courses

(MOOCs) ผ่านแพลตฟอร์มอย่าง Coursera, edX, Khan Academy และในบริบทไทยคือ Thai MOOC ซึ่งทำให้การเข้าถึงหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลกเป็นไปได้สำหรับทุกคนที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ข้อมูลจาก HolonIQ พบว่าตลาดการศึกษาออนไลน์ทั่วโลกมีมูลค่าเกิน 400 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ค.ศ. 2026 และยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง แม้ว่า MOOCs จะมีข้อจำกัดที่สำคัญคืออัตราการเรียนจบที่ต่ำ (ส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 10) แต่ยังคงเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพสูงสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตหากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม

ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่อง (Artificial Intelligence and Machine Learning) กำลังเปลี่ยนแปลงการศึกษาตลอดชีวิตในหลายมิติพร้อมกัน ระบบ Adaptive Learning ใช้ AI วิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน และความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อปรับเนื้อหา ลำดับ และความยากของการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแบบ Real-time ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนในห้องเรียนทั่วไปไม่สามารถทำได้สำหรับผู้เรียนจำนวนมาก AI Tutors ที่ใช้ Large Language Models สามารถตอบคำถาม อธิบาย และให้ Feedback แก่ผู้เรียนได้ทุกเมื่อและในทุกภาษา ขณะที่ระบบ Learning Analytics ช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดตามพัฒนาการของตนเองได้อย่างละเอียดและตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้อย่างมีข้อมูล

แนวคิด Microlearning ซึ่งแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้ออกเป็นหน่วยเล็กๆ ที่ใช้เวลา 3-10 นาทีต่อหน่วย กำลังได้รับความนิยมอย่างมากในบริบทการทำงานเพราะสอดคล้องกับข้อจำกัดด้านเวลาและช่วงความสนใจของผู้ใหญ่วัยทำงาน งานวิจัยพบว่า Microlearning เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ร้อยละ 17 เมื่อเทียบกับการเรียนแบบบล็อกยาว เพราะสอดคล้องกับกลไกการทำงานของสมองที่ประมวลผลข้อมูลในชิ้นเล็กๆ ได้ดีกว่าการรับข้อมูลจำนวนมากในคราวเดียว นอกจากนี้ Gamification หรือการนำกลไกของเกม เช่น คะแนน ระดับ และรางวัล มาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์เชิงลบกับการเรียนในระบบ

ข้อควรระวังสำคัญที่ต้องตระหนักในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตคือความเสี่ยงของการเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ซึ่งอาจทำให้ผู้ที่เข้าไม่ถึงเทคโนโลยียิ่งถูกทิ้งห่างออกไปจากโอกาสการเรียนรู้มากขึ้น ข้อมูลจาก NECTEC พบว่าประชากรไทยในชนบทยังมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงต่ำกว่าในเมืองอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจลดทอนมิติทางสังคมและอารมณ์ของการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ การออกแบบระบบการศึกษาตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลจึงต้องคำนึงถึงการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีและปฏิสัมพันธ์มนุษย์ต่อมนุษย์อย่างสมดุล

5. แนวทางการพัฒนานโยบายการศึกษาตลอดชีวิตในบริบทไทย

การพัฒนาระบบการศึกษาตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพในประเทศไทยต้องอาศัยการดำเนินการเชิงนโยบายที่ครอบคลุมหลายมิติพร้อมกัน ประการแรกคือการสร้างกรอบกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะระบุให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน แต่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติยังมีช่องว่างสำคัญ รัฐบาลต้องกำหนดให้การลงทุนในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวาระแห่งชาติ สนับสนุนการสร้างกองทุนการพัฒนาทักษะที่

นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับโมเดลของสิงคโปร์ที่มี SkillsFuture เป็นกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นระบบ

ประการที่สองคือการพัฒนาระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและการเรียนรู้นอกระบบที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของระบบการศึกษาตลอดชีวิตในไทยคือการที่ตลาดแรงงานและนายจ้างส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรจากระบบการศึกษาทางการมากกว่าทักษะและความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้นอกระบบหรือจากประสบการณ์ การพัฒนาระบบ National Qualifications Framework ที่ครอบคลุมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ การสร้าง Digital Credential และ Badge ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจให้ความสำคัญกับการประเมินทักษะจริงมากกว่าวุฒิการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่จำเป็นอย่างยิ่ง

ประการที่สามคือการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ที่กระจายตัวและเข้าถึงได้โดยทุกกลุ่มประชากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทั่วประเทศมีศักยภาพในการเป็นเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ครอบคลุม แต่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพ เทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ และการเชื่อมโยงกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ห้องสมุดสาธารณะต้องได้รับการยกระดับจากแหล่งหนังสือไปสู่ศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลและพื้นที่ทำงานสร้างสรรค์ และต้องสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายนี้กับสถาบันการศึกษา ภาคธุรกิจ และชุมชนเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่แข็งแกร่ง

ตัวอย่างความสำเร็จจากต่างประเทศที่มีบริบทใกล้เคียงกับไทยและน่านำมาศึกษาอย่างจริงจัง ได้แก่ สิงคโปร์ซึ่งพัฒนาโครงการ SkillsFuture ที่ให้เครดิตการเรียนรู้แก่ประชาชนทุกคนอายุ 25 ปีขึ้นไปในการลงทะเบียนหลักสูตรทักษะที่ต้องการ เกาหลีใต้ซึ่งสร้างระบบ Lifelong Learning Account ที่คล้ายคลึงกันและมีอัตราการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้ใหญ่สูงถึงร้อยละ 42 เดนมาร์กซึ่งมีระบบการศึกษาผู้ใหญ่และการฝึกอบรมวิชาชีพที่แข็งแกร่งที่สุดในยุโรปโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง และญี่ปุ่นซึ่งพัฒนาโมเดลการเรียนรู้ระหว่างรุ่นที่ผสมผสานภูมิปัญญาของผู้สูงวัยกับทักษะดิจิทัลของคนรุ่นใหม่ บทเรียนร่วมกันคือความสำเร็จต้องอาศัยความมุ่งมั่นระยะยาว ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม และการออกแบบที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของบริบทแต่ละประเทศ

ตารางที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดสำคัญด้านการศึกษาตลอดชีวิตและการนำไปประยุกต์ใช้

กรอบแนวคิด / ผู้พัฒนา	หลักการสำคัญ	จุดเน้นของการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้ในบริบทไทย
Four Pillars (Delors/UNESCO)	เรียนรู้เพื่อรู้ ทำ อยู่ร่วม และเป็น	พัฒนามนุษย์ทุกมิติอย่างสมดุล	ออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมทักษะชีวิต ไม่ใช่เพียงความรู้วิชาการ
Learning Compass	Knowledge, Skills, Attitudes ที่นำไปสู่ Agency	พัฒนาสมรรถนะเพื่อความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดี	ใช้เป็นกรอบพัฒนาหลักสูตรแห่งชาติที่เน้นสมรรถนะมากกว่าเนื้อหา

กรอบแนวคิด / ผู้พัฒนา	หลักการสำคัญ	จุดเน้นของการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้ในบริบทไทย
2030 (OECD)			
Self-Determination Theory (Deci & Ryan)	ตอบสนองความต้องการ: อิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์	สร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน	ออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีตัวเลือกและรู้สึกมีความสามารถ
Growth Mindset (Dweck)	ความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	สร้างทัศนคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ปลูกฝัง Growth Mindset ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมครู
Learning Organizations (Senge)	องค์กรที่เรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันความรู้ และปรับตัวได้	พัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	ส่งเสริมภาคธุรกิจพัฒนาระบบการเรียนรู้และให้รางวัลแก่การพัฒนาตนเอง
Learning Cities (UNESCO)	สร้างสภาพแวดล้อมชุมชนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกมิติชีวิต	พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น	พัฒนาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น Learning Cities

สรุป

บทความนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงบูรณาการเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตในฐานะรากฐานของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ข้อค้นพบสำคัญคือการศึกษาตลอดชีวิตที่มีประสิทธิผลต้องการมากกว่าการจัดหลักสูตรหรือฝึกอบรม แต่ต้องการการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การพัฒนาแรงจูงใจภายในของบุคคล การสร้างสถาบันและองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต่อเนื่อง การออกแบบชุมชนที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปจนถึงการสร้างนโยบายสาธารณะที่สนับสนุนและให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ การมองการศึกษาตลอดชีวิตจากมุมมองระบบ ไม่ใช่จากมุมมองโปรแกรมหรือโครงการ คือกุญแจสำคัญของการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและมีพลังพอที่จะรับมือกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21

สำหรับสังคมไทยโดยเฉพาะ บทความนี้เสนอว่าการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการศึกษาพื้นฐาน จากการให้ความสำคัญกับการท่องจำและการสอบ ไปสู่การปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ การคิดอย่างอิสระ และการเรียนรู้จากความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงนี้ต้องการความร่วมมือและความมุ่งมั่นจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่ครอบครัวที่เป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แรกของเด็ก สถาบันการศึกษาที่ต้องปรับวิธีการสอนและการประเมิน สถานที่ทำงานที่ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง และรัฐบาลที่ต้องสร้างกรอบนโยบายและโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุน

ในท้ายที่สุด การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมิใช่เพียงเป้าหมายทางการศึกษาหรือเศรษฐกิจ แต่เป็นเป้าหมายทางอารยธรรมที่สะท้อนความเชื่อในศักยภาพอันไร้ขีดจำกัดของมนุษย์และความสามารถของสังคมในการปรับตัวและเติบโตรับมือกับความท้าทายที่ไม่เคยมีมาก่อน สังคมที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นสังคมที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ เป็นธรรม และสามารถสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับทุกคนได้อย่างยั่งยืน การลงทุนในการศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุดที่สังคมสามารถทำได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดหย่อน

เอกสารอ้างอิง

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing*. Longman.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.

Delors, J. (Ed.). (1996). *Learning: The treasure within*. UNESCO Publishing.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

Faure, E. (Ed.). (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. UNESCO.

Jarvis, P. (2006). *Towards a comprehensive theory of human learning*. Routledge.

OECD. (2019). *OECD learning compass 2030: A series of concept notes*. OECD Publishing.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

SkillsFuture Singapore. (2023). *SkillsFuture annual report 2022/23*. SSG.

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2020). *Global network of learning cities: Guiding documents*. UIL.

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. WEF.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. กศน.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2562). การศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21: กรอบแนวคิดและการปฏิบัติ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47*(3), 1–22.

วารสาร
มนุษย์และชีวิตศึกษา
Journal of Human and Life Studies

ISSN: 3088-3296 (Online)