

รายงานการวิจัย

เรื่อง

กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต
สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี

ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี

คำนำ

พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษายึดหลักการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระ กระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แนวทางการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงต้องศึกษารายละเอียดของเนื้อหาสาระที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถกำหนดกระบวนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคมไทย

ประเทศสหราชอาณาจักรจัดเป็นประเทศหนึ่งที่มีกระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นระบบ สามารถนำมาเป็นแบบอย่างและประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัย กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุสูงกว่า 16 ปี ของประเทศสหราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ขอขอบคุณ ดร.ศิริพรพรรณ ชุ่มชุม ที่ได้ทุ่มเท และให้ความสำคัญกับการศึกษา สังเคราะห์ รายละเอียดของเอกสาร และเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นพื้นฐานแนวคิด ในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสาร ชุดนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจในการพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๕๐ และ —
๖

(นายรุ่ง แก้วแดง)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

สารบัญ

หน้า

คำนำ	
สารบัญ	(3)
บทสรุป	(7)
ตอนที่ 1 กระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1
1.1 วิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้ : จุดเริ่มต้นของข้อเสนอใหม่	2
1.2 สภาพการเรียนรู้และทักษะ : การจัดระบบงานใหม่	8
1.2.1 ลักษณะ	11
1.2.2 ขอบข่ายหน้าที่	12
1.2.3 ความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ	18
1.3 กรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ	23
1.3.1 การวางแผนและจัดระบบงบประมาณแนวใหม่	24
1.3.2 การสร้างความยืดหยุ่นและเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.3.3	การประสานความร่วมมือ	29
1.4	การจัดระบบตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพ	32
1.4.1	เป้าหมายการตรวจสอบ	33
1.4.2	การปรับปรุงคุณภาพการตรวจสอบ	35
1.4.3	การให้รางวัลและการปรับปรุงการจัดบริการ	38
1.4.4	การควบคุมคุณภาพด้านคุณวุฒิวิชาชีพ	40
1.5	บทสรุป	41
ตอนที่ 2	ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต	46
2.1	ยุทธศาสตร์สำหรับเยาวชน	47
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม	48
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ	50
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงการบริการการศึกษา และฝึกอบรม	53
2.2	ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่	55

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.1	ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้	57
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล	57
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม	58
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมการเรียนรู้ ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต	59
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การให้บริการข่าวสารและการ ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ	60
2.2.2	ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้	61
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ศูนย์การเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	61
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การศึกษาต่อเนื่อง	61
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	62
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาทักษะพื้นฐาน	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเรียนรู้ของคนว่างงาน	63
2.3 บทสรุป	65
ตอนที่ 3 ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย	69
3.1 วิสัยทัศน์ระดับชาติ	71
3.2 ระบบความเชื่อมโยง	73
3.3 ระบบความร่วมมือกับธุรกิจ/อุตสาหกรรมและ ผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่	77
3.4 ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม	80
3.5 ยุทธศาสตร์ใหม่	84
บรรณานุกรม	88
ประวัตินักวิจัย	90

บทสรุป

ประเทศไทยสามารถได้ปฏิรูประบบการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับหรืออายุสูงกว่า 16 ปี (สหราชอาณาจักรบังคับให้เยาวชนอยู่ในระบบโรงเรียนจนถึงอายุ 16 ปี) โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมใหม่ของการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและความสำเร็จของบุคคล มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการและยุทธศาสตร์ สำหรับวางรากฐาน

แนวความคิดดังกล่าว ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยกลไกการดำเนินงานที่มีหลักการ ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหลัก ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีการวางกระบวนการและยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมปรับโครงสร้างระบบงานครั้งสำคัญเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถดำเนินการได้

เอกสารฉบับนี้เสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ 1) กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3) ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย

ตอนที่ 1 กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้ การจัดโครงสร้างระบบงานใหม่ในรูปของ “สภาการเรียนรู้และทักษะ” กรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ และระบบตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นภาพที่ชัดเจนของการขับเคลื่อนเป้าหมายและแนวทาง “การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ” อย่างเป็นระบบและรอบคอบ มีการเตรียมการเพื่อให้การ **สร้างวัฒนธรรมใหม่** ของ **การเรียนรู้** เป็นไปอย่างราบรื่น

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต แบ่งเป็น **ยุทธศาสตร์สำหรับเยาวชน** (อายุ 16-19 ปี) ซึ่งประกอบด้วย การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม (Connexions) ของหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และฝึกทักษะอาชีพ รวมทั้งระบบการเงินและงบประมาณ การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ และการปรับปรุงการบริการการศึกษาและฝึกอบรม **ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่** แบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความต้องการการเรียนรู้ รัฐได้จัดให้มีระบบบัญชีการเรียนรู้รายบุคคล การส่งเสริมโครงการมหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต และการให้บริการข่าวสารและการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ นอกเหนือจากการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้แล้ว ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ควบคู่กันไป โดยจัดให้มีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการศึกษา

ต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาทักษะ
พื้นฐานแก่แรงงานที่มีคุณวุฒิต่ำ และการสนับสนุนการเรียนรู้
ให้คนว่างงานได้กลับเข้าทำงาน

**ตอนที่ 3 บทวิเคราะห์การนำกระบวนการและยุทธศาสตร์
การเรียนรู้ตลอดชีวิตมาประยุกต์ใช้สำหรับประเทศไทย** ตาม
แนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
และการปฏิรูปการศึกษา โดยเสนอให้เริ่มต้นด้วยการกำหนด
วิสัยทัศน์ระดับชาติ วัตถุประสงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ และความ
ตระหนักแก่ผู้เกี่ยวข้องและสังคม สร้างระบบเชื่อมโยง และ
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน
และทุกส่วนในสังคม พัฒนาระบบความร่วมมือกับภาคธุรกิจ/
อุตสาหกรรม และผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ โดยเน้น
ความเป็นหุ้นส่วน ความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย
และการประสานประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินการปรับปรุง
พัฒนาการบริหารจัดการ การควบคุมคุณภาพ การสร้างความ
แข็งแกร่งด้านวิชาการ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ อาคารสถานที่

และด้านบุคลากร กำหนดยุทธศาสตร์สำหรับส่งเสริมการเรียนรู้
ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชนและกลุ่มผู้ใหญ่โดยเฉพาะ สำหรับ
กลุ่มเยาวชนให้ความสำคัญในเรื่องการเรียนรู้ต่อเนื่อง การ
พัฒนาครู การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดระบบข้อมูลและ
สื่อการเรียน รวมทั้งพัฒนาระบบการแนะแนว สำหรับ
ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องการเชื่อมประสาน
โครงการ/กิจกรรมในพื้นที่ ประสานการดำเนินงาน สนับสนุน
การมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ จัดระบบเทียบโอน
ประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิ และพัฒนาโครงการ
เรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับนโยบายสำคัญของรัฐ

*** ** ** ** **

รายงานการวิจัย
ตอนที่ 1

ตอนที่ 1

กระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ ตลอดชีวิต

1.1 วิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้ : จุดเริ่มต้นของข้อเสนอใหม่

เดือนมิถุนายน 2542 รัฐบาลสหราชอาณาจักรได้จัดพิมพ์เผยแพร่สมุดปกขาว เรื่อง การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของ ยุคแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางของเอกสารสมุดปกขาวที่จัดพิมพ์เผยแพร่ก่อนหน้านี้ มีการเสนอปัญหาประสิทธิภาพการผลิตของประเทศที่ต่ำกว่าหลายประเทศ รวมทั้งผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ต่อหัวของแรงงานในสหราชอาณาจักรต่ำกว่าสหรัฐอเมริกา ร้อยละ 40 และต่ำกว่าฝรั่งเศสและเยอรมนี ร้อยละ 80 แรงงานระดับ

กลางและช่างเทคนิคได้รับการประเมินว่ามีทักษะต่ำ ประชากรจำนวนมากมีวุฒิการศึกษาและทักษะต่ำเกินไป ทำให้โอกาสการมีงานทำลดลงและรายได้ต่ำ เป็นผลให้เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศตกต่ำไปด้วย

จุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และเพื่อก้าวให้ทันโลกโดยใช้ประโยชน์จากข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงให้ความสำคัญในการเสนอ **วิสัยทัศน์** แห่งยุคการเรียนรู้ คือ **การสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้และแรงบันดาลใจ** เพื่อเป็นรากฐานของความสามารถในการแข่งขันของชาติ และความก้าวหน้าของบุคคล รวมทั้งเป็นการกระตุ้นการสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างความกลมเกลียวในสังคม **วิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้** นี้ให้ความสำคัญกับ **สังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน** ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากนายจ้าง โดยเฉพาะสถานประกอบการทั้งขนาดกลาง ขนาดเล็ก และธุรกิจขนาดใหญ่

วิสัยทัศน์แห่งการศึกษามีพื้นฐานจากหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

- ลงทุนด้านการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สำหรับทุกคน
- ขจัดปัญหาอุปสรรคของการเรียนรู้
- ให้ความสำคัญแก่ประชาชนเป็นลำดับแรก
- รับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและชุมชน
- สร้างมาตรฐานระดับโลกและใช้เงินอย่างคุ้มค่า
- ทำงานร่วมกันเพื่อเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จ

จะเห็นว่าหลักการดังกล่าวข้างต้นให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐในการลงทุน การขจัดปัญหาอุปสรรค การให้ความสำคัญแก่ประชาชน และบทบาทของบุคคล นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งชุมชน ในการรับผิดชอบร่วมกันในฐานะหุ้นส่วนในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการร่วมกันสร้างมาตรฐานให้ถึงระดับโลกและการใช้เงินอย่างคุ้มค่า รัฐได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ระดับชาติไว้อย่างชัดเจนทุกระดับ เพื่อระดมกำลังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามเป้าหมาย

จุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี คือ การศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียดถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของระบบงานปัจจุบัน ซึ่งให้

เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง เผยแพร่แนวคิดและ ทัศนคติการเรียนรู้แนวใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ชุมชน และสังคมในการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากำลังคน และบทบาทของกระทรวงการศึกษาและการจ้างงานในการสนับสนุนความร่วมมือเพื่อให้เกิดวัฒนธรรม การเรียนรู้แนวใหม่ดังกล่าว

การกำหนดทัศนคติและเป้าหมายการเรียนรู้สู่ความสำเร็จแนวทางใหม่นี้ อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของระบบปัจจุบัน แม้ว่าจะมีความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานหลายเรื่อง แต่ยังมีปัญหาที่กลุ่มบุคคลอีกจำนวนมากไม่ได้รับประโยชน์จากระบบการศึกษาและฝึกอบรมใน ชุมชนท้องถิ่น ทำให้ขาดโอกาสในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ ประกอบด้วย

- 1) สัดส่วนการเรียนรู้และการเรียนในโรงเรียนของผู้มีอายุสูง กว่า 16 ปี ยังมีอัตราต่ำ กล่าวคือ อยู่ระหว่างร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 30
- 2) วัฏจักรของการถูกเอารัดเอาเปรียบและความด้อยโอกาส

เนื่องจากขาดทักษะและวุฒิการศึกษา

- 3) การขาดโอกาสของกลุ่มที่ต้องการการศึกษาพิเศษ
- 4) ทักษะพื้นฐานของผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่อยู่ในระดับต่ำ
- 5) การขาดแคลนทักษะและปัญหาในการคัดเลือกลูกจ้าง
- 6) การกระจัดกระจายในการสนับสนุนให้คำแนะนำและ การชี้แนะแก่เยาวชน
- 7) การให้บริการด้านการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

กระทรวงการศึกษาและการจ้างงานมีบทบาทสำคัญในการ ขจัดปัญหาดังกล่าว โดยมีเป้าหมายให้บริการการศึกษาเข้าถึง กลุ่มบุคคลทั้งเยาวชนและผู้ใหญ่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ และโอกาสได้รับการจ้างงาน รวมทั้งการพัฒนาชุมชนให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้

นอกจากการขจัดปัญหาในการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ที่ด้อยโอกาสและถูกละเลยดังกล่าวแล้ว ปัญหาอื่นๆ น่าจะได้รับการแก้ไขด้วย อาทิ ระบบงานในการสนับสนุนด้านการวางแผน ระบบการเงิน ระบบการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ

มาตรฐานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้เกิดความสับสนซ้ำซ้อน ไม่ประหยัดและไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาสหรือต้องการการศึกษาและฝึกอาชีพอย่างจริงจัง จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

การดำเนินงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนด คือการเผยแพร่ข้อมูลสำคัญ ซึ่งได้แก่ จุดอ่อนและจุดแข็งของระบบปัจจุบันและบทบาทของรัฐ/กระทรวงการศึกษาและการจ้างงานที่จะสนับสนุนให้มีการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมดำเนินการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ได้มีการเสนอวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำผู้เกี่ยวข้องให้เห็นประโยชน์ประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริมความเป็นเลิศของการให้บริการด้านทักษะ
- 2) ให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดการศึกษา
- 3) สร้างระบบต่างๆ เพื่อผลักดันและตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล ธุรกิจและชุมชน

- 4) ให้ทุกคนมีโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม
 - 5) ช่วยให้ประชาชนได้รับการสนับสนุนข่าวสารข้อมูลและคำปรึกษาที่มีคุณภาพ
 - 6) ออกแบบระบบต่างๆ ให้สามารถบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 7) พัฒนาความน่าเชื่อถือและความซื่อตรง เพื่อสร้างมาตรฐานเป็นแบบอย่างสำหรับหน่วยงาน
 - 8) เปลี่ยนแปลงในลักษณะวิวัฒนาการ
- กลไกการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องจัดให้มีโครงสร้างระบบงานใหม่ คือ สภาการเรียนรู้และทักษะ

1.2 สภาการเรียนรู้และทักษะ : การจัดระบบงานใหม่

การดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว จำเป็นต้องจัดโครงสร้างระบบงานใหม่ เพื่อเป็นกลไกในการปฏิบัติงาน มีการออกกฎหมายสภาการเรียนรู้และทักษะ ซึ่งมีผลทำให้มีการบูรรวมหลายหน่วยงานที่เคยดำเนินการจัดการศึกษาและฝึก

อบรมสำหรับผู้มีอายุ 16 ปีไว้ด้วยกัน เป็นการลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน โดยคาดว่าจะสามารถประหยัดงบประมาณได้อย่างน้อยปีละ 50 ล้านปอนด์ หรือประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อนำเงินไปปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ตามแนวทางใหม่

ระบบงานเดิม แม้ว่าจะประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง แต่พบว่า สององค์กรหลักที่รับผิดชอบสนับสนุนด้านการเงินของการศึกษาวิชาชีพและการศึกษาต่อเนื่อง คือ **สภาการเงินการศึกษาต่อเนื่อง** (The Further Education Funding Council - FEFC) สำหรับเยาวชนที่มีอายุสูงกว่า 16 ปี ในระบบโรงเรียนและประชาชนทั่วไปที่ศึกษาและฝึกอบรมนอกเวลา ขณะเดียวกันมี **สภาการฝึกอบรมและการประกอบการ** (Training and Enterprise Councils - TECs) ถึง 72 แห่งในอิงค์แลนด์ (England) และ 4 แห่งในรัฐเวลส์ (Wales) ซึ่งทำหน้าที่จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการในท้องถิ่น โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐเช่นกัน ระบบงานขององค์กรที่ดูแลเรื่องการเงินและการจัดการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมทั้งสองหน่วยงานนี้มีความซ้ำซ้อนกัน

บางส่วน การฝึกอบรมอาชีพและการศึกษาต่อเนื่องยังได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากหน่วยงานท้องถิ่นในบางส่วนด้วยเช่นกัน แต่ทั้งสององค์กรที่สนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่องนี้มีระบบงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีการกระจายการใช้ทรัพยากร เกิดความสับสนแก่ผู้รับบริการและไม่สามารถเข้าถึงผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มที่ต้องการอย่างแท้จริง หลายองค์กรมีระบบการตรวจสอบและประเมินคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของตน ซึ่งมีรูปแบบการตรวจสอบและเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความสับสนและเป็นภาระแก่หน่วยปฏิบัติ แม้จะมีการประสานงานระดับหนึ่งแต่ยังมีองค์รวมของระบบงานทั้งหมด จึงต้องมีการทบทวนยุบรวม 2 หน่วยงานคือ สภาการเงินการศึกษาต่อเนื่อง (FEFC) และ สภาการฝึกอบรมและการประกอบการ (TECs) และจัดระบบงานใหม่ในรูปของสภาการเรียนรู้และทักษะ เพื่อตอบสนองแนวทางใหม่ของการเรียนรู้ สร้างยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดมกำลังผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่นเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงประสานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งระดับชาติ

ระดับท้องถิ่น และบุคคล

สภาการเรียนรู้และทักษะมีลักษณะและขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 ลักษณะ สภาการเรียนรู้และทักษะเป็นองค์กรของคณะบุคคลประกอบด้วยผู้แทนจากภาคธุรกิจ/ผู้ประกอบการ หรือผู้มีประสบการณ์ที่ได้รับการยอมรับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ฝ่ายบริการการศึกษา/ฝึกอบรมและฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมเป็น 15 คน แบ่งเป็นองค์กร **ระดับชาติ** และ **ระดับท้องถิ่น** มีองค์ประกอบเหมือนกัน วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะยึดโยงเป็นเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานไปสู่ยุทธศาสตร์ และทิศทางเดียวกัน และตอบสนองความต้องการของประเทศ และท้องถิ่น

สภาการเรียนรู้และทักษะ **ระดับชาติ** มีสมาชิกรวม 15 คน โดยแบ่งเป็นชุดย่อย 2 ชุด ชุดแรก ดูแลการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ชุดที่ 2 ดูแลการเรียนรู้ของเยาวชน (อายุ 16-19 ปี) สภาการเรียนรู้และทักษะ **ระดับท้องถิ่น** มีทั้งหมด 47 คณะ จำนวนสมาชิกของแต่ละคณะไม่กำหนด เป็นไปตามความจำเป็น ตามจำนวน

เขตพื้นที่บริการ ซึ่งมาจากข้อเสนอแนะของสำนักงานพัฒนาประจําภูมิภาคและสำนักความร่วมมือเพื่อพัฒนาแห่งกรุงลอนดอน

เครือข่ายการทำงานระหว่างระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ/ผู้ประกอบการ ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคน ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวคือ **ระดับชาติ** ให้ความสำคัญในเรื่องยุทธศาสตร์แห่งชาติ **ระดับท้องถิ่น** เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และสร้างทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และการบริการของแต่ละท้องถิ่น

1.2.2 ขอบข่ายหน้าที่ งานสำคัญของคณะกรรมการสภาการเรียนรู้และทักษะ **ระดับชาติ** คือ การให้คำแนะนำแก่รัฐบาลเกี่ยวกับเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี การทำงานและการประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาการเงินอุดมศึกษา (Higher Education Funding Council) มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม หน่วยงานการพัฒนาระดับ

ชาติและระดับภูมิภาค สถานศึกษา และหน่วยงานฝึกอบรม เพื่อร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้และทักษะ ผลักดัน การดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนการเงินเพื่อการเรียนรู้และ ทักษะโดยสรุปดังนี้

ขอบข่ายหน้าที่ของคณะกรรมการสภาการเรียนรู้และ ทักษะระดับชาติ

- ประเมินความต้องการด้านทักษะและการเรียนรู้ระดับ ชาติ และเสนอแนะแนวทางแก่รัฐมนตรีและหน่วยงานอื่น
- จัดสรรงบประมาณ จัดระบบการจัดทุนและอัตราภาษี เพื่อการเรียนรู้และทักษะระดับชาติ
- เสนอเป้าหมายการเรียนรู้ระดับชาติ รวมทั้งยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยการ ทำงานร่วมกับสภาการเงินอุดมศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรระดับปริญญา
- จัดทำแผนความร่วมมือระยะ 3 ปี พร้อมแผนปฏิบัติงาน ประจำปีเพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งชาติ ซึ่งได้จากการ

ปรึกษาหารือ ระดมความคิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และขอรับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนทุกวัยให้เรียนรู้โดยการสร้าง แรงจูงใจระดับชาติ สร้างเสริมโอกาสการเรียนรู้ และ บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งการเทียบประสบการณ์ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ
- สร้างโอกาสความเท่าเทียมกันในนโยบาย โปรแกรมน ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ
- รับภาระของรัฐบาลในการแก้ปัญหาด้านทักษะพื้นฐาน ของผู้ใหญ่ที่ไม่ได้มาตรฐาน
- ประสานยุทธศาสตร์ระดับชาติเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้มีปัญหา
- พัฒนาและผลักดันยุทธศาสตร์การปรับปรุงคุณภาพการ ศึกษาโดยใช้ผลการตรวจสอบของสำนักงานมาตรฐาน การศึกษาและสำนักผู้ตรวจการศึกษาคู่ใหญ่
- สร้างความแข็งแกร่งในการทำงานกับหน่วยงานอื่น รวม

ทั้งระบบข้อมูล ข้อเสนอแนะ และการแนะแนว
สำหรับผู้ใหญ่ เพื่อสนับสนุนการให้บริการที่มีคุณภาพ
อย่างทั่วถึง

- พัฒนาระบบความร่วมมือระดับชาติเพื่อสร้างความเข้าใจ
อย่างถูกต้องในความต้องการของหุ้นส่วน การกำหนด
ยุทธศาสตร์ที่เห็นพ้องต้องกัน รวมทั้งยุทธศาสตร์ใน
การทำงานร่วมกันของหน่วยงาน องค์กร และ
โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการฝึกอบรม
ทักษะต่างๆ ในประเทศ

ขอบข่ายหน้าที่ของคณะกรรมการสภาการเรียนรู้และ ทักษะท้องถิ่น

คณะกรรมการสภาการเรียนรู้และทักษะระดับท้องถิ่น
จำนวน 47 คณะ มีความยืดหยุ่นในด้านปริมาณ กล่าวคือ
จำนวนคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นไปตามความจำเป็น แต่
ต้องให้เกิดความเชื่อมั่นว่านโยบายระดับชาติไปสู่การปฏิบัติ
ขณะเดียวกันต้องเป็นไปในลักษณะของการสนองความ

ต้องการของท้องถิ่น ชุมชน นายจ้าง และบุคคล ส่งเสริม สนับสนุน
ผลักดันให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสรุปดังนี้

- กำหนดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้และสร้างทักษะ
แก่บุคคล ธุรกิจ และชุมชนในปัจจุบันและอนาคต
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการบริการด้านการเรียนรู้และ
สร้างทักษะในท้องถิ่น พร้อมทั้งเผยแพร่ และส่งเสริม
ความต้องการทักษะและการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งใน
ระดับท้องถิ่น ระดับภาคและระดับชาติ
- กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในท้องถิ่น ซึ่ง
เป็นการส่งเสริมทิศทางของยุทธศาสตร์การพัฒนา
เศรษฐกิจในภาพกว้างให้สมบูรณ์
- เสริมสร้างความเข้มแข็ง และลงทุนในหุ้นส่วนธุรกิจเพื่อ
การศึกษา (Education Business Partnership)
ที่ดำเนินการอยู่แล้ว เป็นการยกระดับคุณภาพ และ
แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น
ว่าการเปลี่ยนแปลงจากสภาพนักเรียนไปสู่ชีวิตผู้ใหญ่
เป็นไปด้วยความราบรื่น

- ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรมในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้
- รับภาระของรัฐบาลในการแก้ปัญหาทักษะพื้นฐานที่ไม่ได้มาตรฐานของผู้ใหญ่
- สร้างโอกาสความเท่าเทียมกันในทุกนโยบายและโปรแกรม
- วางแผนตอบสนองเป้าหมายการเรียนรู้แห่งชาติ และ/หรือเป้าหมายการสร้างทักษะพื้นฐานในท้องถิ่น เพื่อประกันว่าทุกคนรวมทั้งผู้ด้อยโอกาสและผู้มีปัญหาได้รับบริการที่มีคุณภาพ
- ผลักดันการสร้างคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี
- บูรณาการกิจกรรมของสภาการเรียนรู้และทักษะให้ประสานสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างรายได้
- ประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยที่ให้บริการสนับสนุนการเรียนรู้ของเยาวชน

- สนับสนุนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษา การแนะนำสำหรับผู้ใหญ่ในท้องถิ่น
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์โอกาสการเรียนรู้และฝึกอบรมในท้องถิ่น รวมทั้งโครงการระดับชาติอื่นๆ เช่น โครงการช่างฝึกหัดรูปแบบใหม่ การลงทุนพัฒนากำลังคน การริเริ่มของท้องถิ่น

ในระยะแรกรัฐได้จัดให้สภาการเรียนรู้และทักษะระดับท้องถิ่น ใช้ข้อมูลสนับสนุนจากสภาการฝึกอบรมและการประกอบการ (TECs) และสภาการเงินเพื่อการศึกษาต่อเนื่อง (FEFC) เพื่อให้เกิดระบบงานที่เป็นลักษณะความร่วมมือที่แข็งแกร่งจากทุกฝ่ายในพื้นที่ โครงสร้างระบบความยืดหยุ่น โดยยึดเป้าหมายของงานคือประโยชน์ของเยาวชนและประชาชนในการเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะเป็นหลัก

1.2.3 ความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ สภาการเรียนรู้และทักษะจะปรับปรุงความเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจ/อุตสาหกรรม และสถานศึกษา เพื่อให้บริการการศึกษาและฝึกอบรมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดย

บูรณาการกิจกรรมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเตรียมเยาวชนให้พร้อมรับชีวิตการเป็นผู้ใหญ่และการทำงาน ให้ความสำคัญต่อบทบาทของธุรกิจ/อุตสาหกรรม ความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรม กลุ่มอาชีพ และองค์กรเอกชนต่างๆ จะเป็นไปในลักษณะหุ้นส่วน รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อประสานประโยชน์สำหรับทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการยกระดับมาตรฐานและทักษะของแรงงาน และการสร้างความเชื่อมโยงการทำงานกับระบบการศึกษาเพื่อให้มีการหล่อหลอมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานเพิ่มผลผลิตและสร้างความแข็งแกร่งให้ธุรกิจ ดังนั้นสภาการเรียนรู้และทักษะทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการทำงานร่วมกับธุรกิจ/อุตสาหกรรม และกลุ่มอาชีพ

การเข้าร่วมเป็นกรรมการสภาการเรียนรู้และทักษะของธุรกิจ อุตสาหกรรมและกลุ่มอาชีพทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นจะมีส่วนสำคัญในการให้ข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวใน

ตลาดแรงงาน ข้อกำหนดของทักษะ ตลอดจนความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการกำหนดเป้าหมายการศึกษา/ฝึกอบรม

ระดับชาติ สภาการเรียนรู้และทักษะระดับชาติมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับธุรกิจ/อุตสาหกรรมในการพัฒนาแรงงานและให้บริการการศึกษา ฝึกอบรมตามความต้องการ บทบาทสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรมและกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย

- 1) พัฒนาการจัดการเพื่อรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและทักษะที่ต้องการ
- 2) เตรียมความพร้อมและเผยแพร่กลยุทธ์การพัฒนาทักษะที่ต้องการ
- 3) เสนอแนะเป้าหมายการเรียนรู้ระดับชาติในการพัฒนาแรงงานและวิธีการดำเนินงาน
- 4) กำหนดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการแสวงหาและสนองตามความต้องการด้านทักษะ

ในระดับชาติ การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้ การจัดการรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ ตลอดจนการเสนอวิธีที่จะสนองความต้องการให้ดีที่สุดนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มอาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ระดับท้องถิ่น สภาฯ ต้องทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ธุรกิจ/อุตสาหกรรมในความช่วยเหลือด้านพัฒนาแรงงาน และการเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สภาฯ ท้องถิ่นมีหน้าที่ทำงานร่วมกับสำนักงานเพื่อพัฒนาระดับภูมิภาค หน่วยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ธุรกิจ/อุตสาหกรรม ดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนการพัฒนาแผนงานการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นายจ้างมีแรงงานที่มีทักษะตามความต้องการ
- 2) แนะนำและสนับสนุนธุรกิจ/อุตสาหกรรม ในการดำเนินงานตามโครงการการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร (Investor in People) เพื่อเป็นการระดมทรัพยากรและพัฒนาทักษะแรงงาน

- 3) ยกกระดับทักษะและการนำกลับมาฝึกอบรมซ้ำ แก่บุคลากรที่มีความสำคัญ
- 4) สนับสนุนการคัดเลือกและฝึกอบรมลูกจ้างวัยหนุ่มสาวที่ได้รับการคัดเลือกมาใหม่

สภาฯ ท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ทำการประสานกับองค์กรอื่น เพื่อพัฒนาเครือข่ายนายจ้างในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของท้องถิ่น

โครงการบัญชีการเรียนรู้รายบุคคลและมหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม เป็นกลไกสำคัญในการทำงานร่วมกันระหว่างสภาฯ ท้องถิ่นและธุรกิจ/อุตสาหกรรม ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกจ้างโดยการสนับสนุนจากรัฐ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจ/อุตสาหกรรม เปิดโอกาสให้ธุรกิจ/อุตสาหกรรมจัดตั้งศูนย์พัฒนากำลังคน หรือศูนย์ฝึกอบรม โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การเรียนรู้ภายในธุรกิจ/อุตสาหกรรม และประสานอย่างใกล้ชิดกับเครือข่ายการเรียนรู้ในท้องถิ่น ประสานข้อมูลและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรมและเยาวชนตาม

แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเป็น “หุ้นส่วน” รับผิดชอบร่วมกันตั้งแต่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ระดับชาติ จนถึงกลไกการเชื่อมโยง เพื่อร่วมกันดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และทักษะในท้องถิ่น

1.3 กรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ

การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่โดยให้ความสำคัญแนวคิดใหม่ของการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ และความพยายามในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล ทัศนคติสร้างความรู้ความเข้าใจ ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและการจัดโครงสร้างระบบงานใหม่ สภาพการเรียนรู้และทักษะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นซึ่งรับผิดชอบการเรียนรู้และฝึกอบรมอาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบของหลายฝ่ายดังกล่าวข้างต้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้งานขับเคลื่อนต้องมีการกำหนดกรอบการทำงานสู่ความสำเร็จโดยปฏิรูประบบการวางแผนและงบประมาณรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์กรและระบบงานใหม่ของสภาพการเรียนรู้และทักษะให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการลดขั้นตอน สร้างความโปร่งใส ปรับปรุงประสิทธิภาพโดย

การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน และที่สำคัญลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ แนวทางการจัดระบบการวางแผนและงบประมาณรูปแบบใหม่จากการระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การทำงานสู่ความสำเร็จมีกรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ 3 ประการ คือ 1) การวางแผนและจัดงบประมาณแนวใหม่ 2) การสร้างความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น 3) การประสานความร่วมมือ

1.3.1 การวางแผนและจัดระบบงบประมาณแนวใหม่

การจัดการวางแผนและการจัดงบประมาณ มีเป้าหมายสำคัญ 9 ประการ คือ

- 1) ส่งเสริมความเป็นเลิศในการให้บริการที่มีคุณภาพสูง
- 2) ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมการรักษาระดับและความสำเร็จของเป้าหมายการเรียนรู้แห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นไปให้เป็นจริงอย่างสูงสุด
- 3) ตอบสนองความต้องการของบุคคลและนายจ้าง
- 4) ส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคล โดยการฝึกทักษะอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

- 5) สนับสนุนกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสทางสังคมตามเป้าหมาย
- 6) สนับสนุนโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- 7) รักษาสิทธิในการเรียนรู้ของเยาวชนที่มีอายุ 16-19 ปี
- 8) จัดชั้นตอนที่ไม่จำเป็นของระบบราชการ
- 9) รักษาประสิทธิภาพและการคุ้มครองให้ได้มากที่สุด

เป้าหมายการทำงานดังกล่าวข้างต้นให้ความสำคัญสูงสุดแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นระดับท้องถิ่นต้องมีข้อมูลพร้อมและเพียงพอต่อการเสนอความต้องการ สภาการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการทำงานกับองค์กรอื่นๆ ในเรื่องของการวางแผนร่วมกัน การสนับสนุนด้านการเงินแก่องค์กร/หน่วยงานนั้น ทั้งนี้โดยยึดกรอบของเป้าหมายการเรียนรู้ระดับชาติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่จะเป็นเกณฑ์ระดับชาติ ยกเว้นบางเขตบริการที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาเกณฑ์ใหม่ในเฉพาะเรื่องแตกต่างจากเกณฑ์ระดับชาติก็สามารถทำได้

การวางแผนและระบบงบประมาณแนวใหม่สำหรับท้องถิ่น

ถิ่นจะมีความครอบคลุม โดยสภาการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นจะมีบทบาทในการพิจารณาและประสานแผนปฏิบัติการประจำปี ของเขตบริการนั้นๆ กล่าวคือ นอกเหนือจากงบประมาณของรัฐที่จัดให้สำหรับการศึกษาและฝึกอบรมทักษะของเยาวชนและประชาชนที่มีอายุสูงกว่า 16 ปีแล้ว ยังมีงบประมาณส่วนหนึ่งที่นายจ้างรับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการประสานแผนและผนวกเข้าไว้ให้ปรากฏชัดในแผนปฏิบัติการของท้องถิ่น รวมทั้งเงินช่วยเหลือจากโครงการอื่นๆ ทั้งในประเทศและจากต่างประเทศเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม แผนปฏิบัติการหรือแผนใช้เงินของแต่ละท้องถิ่นเป็นรูปแบบใหม่ของการบูรณาการกิจกรรมการศึกษาและฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่ไว้ด้วยกัน การสร้างความเชื่อมโยงเปิดโอกาสให้สะดวกในการตรวจสอบทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) แผนงานและเป้าหมายของงบประมาณจะต้องเชื่อมโยงและเพิ่มคุณค่าให้แก่การให้บริการด้านการศึกษาและการฝึกอบรม สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี

2) การจัดการด้านการเงินต้องสนับสนุนการรับงบประมาณช่วยเหลือจากยุโรป (ESF) การผนวกรวมงบประมาณของรัฐสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ภายใต้การดำเนินงานของสภาท้องถิ่น จะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสรับงบประมาณสนับสนุนและลดปัญหาการซ้ำซ้อนของการจัดงบประมาณอีกด้วย

นอกจากนี้ สภาการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นยังรับผิดชอบในการจัดแผนงานและงบประมาณสำหรับผู้พิการและผู้ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ทั้งนี้สภาฯ ต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียนด้วยการกำหนดวิธีการที่ดีที่สุด จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือดำเนินการอื่นใดในท้องถิ่น หน้าที่หลักอีกประการหนึ่ง คือ การประสานแผนปฏิบัติการขององค์กร/หน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมของเยาวชนและประชาชนกลุ่มนี้

1.3.2 การสร้างความยืดหยุ่นและเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น

สภาการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นจะต้องมีอิสระ มีความยืดหยุ่นสูงในการวางแผนและจัดสรรงบประมาณ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น เป็นการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเป็นแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ ประเด็นสำคัญต้องอาศัยความยืดหยุ่นและเป็นอิสระของท้องถิ่น ได้แก่

- 1) การพัฒนาคุณภาพท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดสรรงบประมาณและเร่งรัดพัฒนาคุณภาพตามความจำเป็น
- 2) การเสริมสร้างขีดความสามารถในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การเรียนรู้และการฝึกอบรม
- 3) การศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้ของชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอขอรับการสนับสนุนด้านการเงินตามความจำเป็น
- 4) การส่งเสริมการใช้มาตรฐานการรับรองเรื่องทักษะและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ
- 5) การพัฒนาคนและการลงทุนพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ
- 6) การจัดระบบข้อมูล การให้การปรึกษา และการแนะแนว
- 7) การจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาเศรษฐกิจขนาดเล็กในระดับท้องถิ่น

- 8) การส่งเสริมโครงการและการริเริ่มเกี่ยวกับความเสมอภาคทางด้านโอกาส
- 9) ความคิดริเริ่มในการสนองความต้องการของผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาและฝึกอบรม

1.3.3 การประสานความร่วมมือ

หลักการดำเนินงานสู่ความสำเร็จแนวทางใหม่ที่ใช้สภาการเรียนรู้และทักษะ ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเป็นกลไกการประสานความร่วมมือ ประสานประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรม โดยเฉพาะนายจ้างให้เข้ามาร่วมในฐานะหุ้นส่วน มีการประสานกันโดยตรงระหว่างสภา กับนายจ้าง เพื่อเข้าร่วมกำหนดแผนและแนวทางการดำเนินการลดขั้นตอนการทำงานให้ง่ายขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจโดยตรงทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

หน่วยงานหลักต่างๆ ในพื้นที่ สภาฯ ต้องร่วมทำงานอย่างใกล้ชิด สร้างความเชื่อมโยง เกื้อกูล ประสานข้อมูล เพื่อสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งหน่วยงานระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย

1) สำนักงานเพื่อการพัฒนาในระดับภูมิภาค

สำนักงานเพื่อการพัฒนาในระดับภูมิภาค ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาและกำกับดูแลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคโดยยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะเป็นหลัก พร้อมวงเงินงบประมาณสนับสนุน สภาฯ ต้องร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดโดยเฉพาะในด้านการประสานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน การประเมินผลทางเศรษฐกิจ การร่วมกันในการวางแผนงานของสภาฯ และการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาทักษะฝีมือทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค

2) หน่วยงานในท้องถิ่น

สภาฯ ต้องประสานความร่วมมือส่งเสริมงานของหน่วยงานการศึกษาและฝึกอบรมในท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมและโครงการตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณ

3) องค์กรอาสาสมัคร

องค์กรอาสาสมัครที่ทำงานเพื่อการเรียนรู้และทักษะในท้องถิ่นจะต้องได้รับการติดต่อประสานงานเชื่อมโยงการจัดกิจกรรมและเงินทุนสนับสนุนอาสาสมัครมีบทบาทสำคัญที่จะ

ทำให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว

4) องค์กรกลุ่มอาชีพแห่งชาติ

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจ้างงานรายสาขาสู่แนวโน้มนำความต้องการและมาตรฐานทักษะฝีมือของแต่ละสาขา คือ องค์กรกลุ่มอาชีพการฝึกอบรมแห่งชาติ ซึ่งส่วนใหญ่จัดตั้งโดยแยกเป็นรายสาขาอาชีพ ถือเป็นองค์กรที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสภาฯ ได้อย่างมาก โดยเฉพาะในด้านคุณภาพและการกำหนดมาตรฐาน การประสานความร่วมมือ และสร้างสัมพันธระหว่างสภาฯ และองค์กรกลุ่มอาชีพต่างๆ จะช่วยให้การทำงานของสภาฯ รวดเร็ว สามารถวางแผนการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

5) สถาบันอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาต่อเนื่องและ

หน่วยงานบริการฝึกอบรมของเอกชน

สภาฯ ต้องเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาต่อเนื่อง และหน่วยงานฝึกอบรมต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยง ประสาน

ประโยชน์ และสนองความต้องการของท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพและมาตรฐานของสถาบัน/หน่วยงานเอกชนที่ให้บริการ

กรอบการทำงานสู่ความสำเร็จนี้ให้ความสำคัญสภาการ เรียนรู้และทักษะเป็นแกนกลางในการประสานความร่วมมือ ประสานประโยชน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปริมาณ และการเข้าถึงเยาวชนและประชาชนในการเรียนรู้อย่างจริงจัง

1.4 การจัดระบบตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพ

คุณภาพเป็นหัวใจของการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ การดำเนินงานในรูปแบบใหม่ของการจัดระบบการเรียนรู้และฝึกอบรม การควบคุมคุณภาพเป็นเงื่อนไขสำคัญของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารการศึกษาและฝึกอบรม อันหมายรวมถึง นายจ้าง สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นผู้รับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพ การจัดระบบตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพของผู้ให้บริการ และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผู้รับบริการได้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ภายใต้องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) เป้าหมายการตรวจสอบ

2) การปรับปรุงคุณภาพการตรวจสอบ 3) การให้รางวัลและการปรับปรุงการจัดบริการ และ 4) การควบคุมคุณภาพด้านคุณวุฒิวิชาชีพ

1.4.1 เป้าหมายการตรวจสอบ

เป้าหมายของการตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพหลักคือ ผู้เรียน นายจ้าง สภาพแวดล้อม บุคลากร การบริหารจัดการ และความคุ้มค่าในการลงทุน ผู้ให้บริการการศึกษาและฝึกอบรมจะต้องแสดงให้เห็น 7 ประเด็นต่อไปนี้ เพื่อแสดงให้เห็นคุณภาพ

- 1) อัตราการคงอยู่ การสำเร็จการศึกษา และผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
- 2) การตอบสนองของความต้องการของบุคคล ภาคธุรกิจ และชุมชน
- 3) การตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน
- 4) การสอนและการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพโดยบุคลากรที่มีคุณวุฒิเหมาะสม

5) สภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย และสนับสนุนการเรียนรู้
 6) ระบบบริหารและจัดการที่ดี
 7) ความคุ้มค่าของเงินลงทุนและความซื่อสัตย์ทางการเงิน
 ผู้ให้บริการการศึกษาและฝึกอบรมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคุณภาพ โดยมีแนวทางการตรวจสอบและการรับรองรายสาขาวิชา ทั้งนี้โดยคาดหวังว่าผู้ให้บริการจะสามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพตามรายการข้างต้น มี ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานดังต่อไปนี้

- 1) การประเมินตนเองและวางแผนการดำเนินงาน
- 2) การแสวงหาและตอบสนองความคิดเห็นของผู้เรียนและลูกค้าอื่นๆ เกี่ยวกับโอกาสและบริการ
- 3) การจัดวางกลไกที่มีประสิทธิภาพในการรับทราบ การตรวจสอบ และการตอบสนองต่อปัญหาต่างๆ
- 4) การวางเป้าหมายในการเปรียบเทียบมาตรฐานโดยอาศัยดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเป็นพื้นฐาน

การสนับสนุนการให้บริการที่มีคุณภาพ โดยการตรวจสอบตามเป้าหมายที่กำหนดมี 2 วิธี คือ 1) การตรวจสอบจากองค์กรอิสระภายนอก 2) การตรวจสอบโดยสภาการเรียนรู้และทักษะ โดยรัฐจะกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและการแทรกแซงเพื่อเพิ่มสัดส่วนความสำเร็จ

1.4.2 การปรับปรุงคุณภาพการตรวจสอบ

การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการตรวจสอบคือความพยายามของรัฐที่จะทำให้ระบบการตรวจสอบมีความสมเหตุสมผล มีความเชื่อมโยงกับการตรวจสอบการบริการที่มีจุดมุ่งหมายใกล้เคียงกันเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและมีเอกภาพหน่วยงานหลัก 2 แห่ง คือ สำนักงานมาตรฐานการศึกษา (OfTED) จะรับผิดชอบตรวจสอบคุณภาพการให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนกลุ่มอายุ 16-19 ปี ในสถานศึกษาและหน่วยบริการเยาวชน สำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีอายุสูงกว่า 19 ปีในวิทยาลัยและสำหรับการเรียนรู้ในที่ทำงานของทุกกลุ่มอายุ จะมีองค์กรใหม่ ทำหน้าที่ตรวจสอบ ทั้งสองหน่วยงานนี้จะทำงานเชื่อมโยงกันโดยมีกรอบงานร่วมกัน 3 ประการ ดังนี้คือ

- 1) มีระบบการรายงานการตรวจสอบด้านคุณภาพ ผลสำเร็จด้านมาตรฐาน โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการบริหารและความคุ้มค่าในการลงทุน
- 2) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบอย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการทั่วไป และด้านหลักสูตร
- 3) มีรูปแบบการรายงานเป็นรูปแบบเดียวกัน

สำนักงานมาตรฐานการศึกษาและหน่วยงานตรวจสอบการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ นอกจากจะตรวจสอบหน่วยงานแล้วยังต้องร่วมกันทำหน้าที่ต่อไปนี้

- 1) ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแก่สภาการเรียนรู้และทักษะเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานของผู้ให้บริการการศึกษา และ/หรือ ฝึกอบรม
- 2) ติดตามหน่วยงานที่มีปัญหารุนแรงและต่อเนื่อง ตรวจสอบซ้ำจนกว่าจะมีการแก้ไขและฟื้นสภาพดังกล่าว
- 3) สรุปผลการตรวจสอบและจัดทำรายงานวิธีปฏิบัติที่ดี
- 4) ดำเนินการสำรวจระดับชาติในเรื่องนโยบายหลัก

5) จัดทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระดับนานาชาติ
สภาการเรียนรู้และทักษะจะเป็นกลไกสำคัญในการ
รับรองคุณภาพของหน่วยงาน องค์กรที่ได้รับการสนับสนุน
งบประมาณจากรัฐ โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การ
พัฒนาคุณภาพ และสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดใน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังต่อไปนี้ อันเป็นเงื่อนไขในการ
สนับสนุนงบประมาณที่สำคัญทั้งในทางบวกและลบ นอกจากนี้
สภาฯ ต้องสนับสนุนและทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ให้บริการการ
ศึกษาและฝึกอบรม และสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ
โดยรวม ดังนี้

- 1) จัดทำการศึกษาวิจัยโดยมุ่งเน้นคุณภาพในระยะยาว
- 2) ให้ข้อเสนอแนะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและ
การสนับสนุนการดำเนินงาน
- 3) ชี้แนะและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่
- 4) ส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่ดีสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรม
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพโดยกิจกรรมการเผยแพร่
ข่าวสารข้อมูล

6) จัดการ/บริการการร้องทุกข์ในแง่ของจำนวนและประเภท
เพื่อสร้างสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า

1.4.3 การให้รางวัลและการปรับปรุงการจ้ดบริการ

การจ้ดบริการการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพที่ผ่านการตรวจ
สอบและถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ จะได้รับ
การสนับสนุนด้านการเงินเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพและ
รักษามาตรฐานได้อย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่ผู้จ้ดบริการฯ มี
ความบกพร่อง หรือไม่ได้ผลตามเป้าหมาย สภาฯ จะดำเนินการ
วางแผนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายการปรับปรุงให้ดีขึ้นเฉพาะเรื่องเพื่อเป็น
เงื่อนไขในการสนับสนุนงบประมาณในอนาคต
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาเพิ่มขึ้นได้อีก 2 คน
เพื่อช่วยปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) เสนอแนะให้รัฐมนตรีเข้าแทรกแซง
การปรับปรุงคุณภาพต้องใช้ดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานที่
สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้มีอายุ 16 ปี โดยการใช้มาตรฐาน

เทียบเคียง (Benchmark) ซึ่งจะได้รับพัฒนาโดยการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาเครื่องมือวัดที่เหมาะสมเที่ยงตรงเป็นเกณฑ์การตัดสินใจด้านคุณภาพและความคุ้มค่าของเงิน เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง และให้ประโยชน์จากข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ

วิธีปฏิบัติงานที่ดีจะได้รับการเผยแพร่จากสภากาเรียนรัฐ และทักษะโดย

- 1) จัดให้มีการศึกษาข้อมูลเรื่องคุณภาพและความคุ้มค่าของเงิน และจำแนกการปฏิบัติงานที่ดี
- 2) จัดพิมพ์ผลงาน
- 3) สนับสนุนงานที่มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหรือสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่ยืดหยุ่น
- 4) สานต่อผลงานของผู้อื่นเพื่อพัฒนาวิธีการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดี
- 5) ใช้เครือข่ายการสัมมนา การประชุมอินเทอร์เน็ต เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อค้นพบ

สภาฯ จะทำงานใกล้ชิดกับผู้จัดบริการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าปัญหาด้านคุณภาพจะได้รับการพิจารณาทันทีอย่างรอบคอบ มีข้อมูลย้อนกลับจากนายจ้าง ผู้เรียน สังคม ชุมชนที่ชัดเจน นำมาวางแผนทางปฏิบัติได้

1.4.4 การควบคุมคุณภาพด้านคุณวุฒิวิชาชีพ

คุณวุฒิวิชาชีพเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จที่สำคัญที่สุดสำหรับบุคคลและผู้จัดบริการ อันจะเป็นเครื่องมือให้คุณคนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการศึกษา ปัจจุบันมีคุณวุฒิวิชาชีพที่กว้างขวาง เชื่อมโยงกับการทำงานมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์การควบคุมคุณภาพด้วยการเผยแพร่ สนับสนุน ส่งเสริม “คุณวุฒิเพื่อความสำเร็จ” (Qualifying for Success) โดยกระทรวงการศึกษาและการจ้างงาน ได้กำหนดนโยบายดังนี้

- 1) จัดให้มีการสอบทักษะระดับก้าวหน้า (Advanced Skill) เพิ่มเติมได้หลายรายวิชาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้วิชาต่างๆ มากขึ้น เพิ่มเติมจากระบบเดิม (A Level)
- 2) จัดให้มีการทดสอบที่เทียบเท่าระดับโลก เพื่อกระตุ้นกลุ่มที่มีความสามารถสูง

- 3) จัดให้มีการทดสอบทุกวิชาทั้งเชิงเส้นตรง (Linear) และเชิงแยกส่วน (Modular)
- 4) ยกกระดับและผ่อนปรนการใช้คุณวุฒิวิชาชีพทั่วไปแห่งชาติ (GNVQ) เพื่อส่งเสริมการเรียนควบคู่ที่ผสมผสานระหว่างสายสามัญและสายอาชีพ
- 5) ใช้คุณวุฒิระดับก้าวหน้าเพื่อกระตุ้นให้เยาวชนสามารถเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และคณิตศาสตร์หลังอายุ 16 ปี

สภาการเรียนรู้และทักษะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามรูปแบบใหม่และกลไกการควบคุมคุณภาพดังกล่าว โดยให้ความสำคัญการเรียนรู้เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น แม้ว่างานของสภาฯ จะมีได้มีเฉพาะการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิเท่านั้น

1.5 บทสรุป

กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี ของประเทศสหราชอาณาจักร เริ่มต้นด้วยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาข้อจำกัดของการเรียนรู้และการฝึกอบรมของ

เยาวชนที่พ้นการศึกษาภาคบังคับ (อายุสูงกว่า 16 ปี) การบริหารของรัฐ หน่วยงาน องค์กร ธุรกิจ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างระบบงาน และองค์ประกอบในการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน การจัดทำ **วิสัยทัศน์แห่งยุคการเรียนรู้** เผยแพร่ในลักษณะสมุดปกขาว เรื่อง “การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรประสานการดำเนินงานระดับชาติและระดับท้องถิ่นขึ้นใหม่ เรียกว่า **สภาการเรียนรู้และทักษะ** โดยยุบรวมหน่วยงานของรัฐบางส่วนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมที่รัฐสนับสนุนอยู่แล้วให้เกิดประสิทธิภาพ

สภาการเรียนรู้และทักษะ เป็นองค์กรใหม่ที่บริหารจัดการโดยคณะบุคคลที่ประกอบด้วยฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้แทนจากธุรกิจ/อุตสาหกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ทั้งในระดับ **ชาติ และระดับท้องถิ่น** ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 47 คณะในแต่ละเขตพื้นที่บริการ ทำหน้าที่ประเมินความต้องการด้านทักษะและการเรียนรู้เสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณ และ

ประสานการดำเนินงานกับองค์กร โครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญในความสัมพันธ์กับธุรกิจ/อุตสาหกรรม และกลุ่มอาชีพในลักษณะหุ้นส่วนที่จะร่วมกันรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และฝึกอบรม มีการกำหนดกรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ โดยปรับปรุงระบบการวางแผนและจัดงบประมาณที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมทุกระดับ และการตอบสนองความต้องการของบุคคลและนายจ้างด้วยคุณภาพของการบริการ โดยเน้นการผนวกการใช้จ่ายเงินงบประมาณของรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรมภายใต้การดำเนินงานของสภาฯ ท้องถิ่น เพื่อลดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง สร้างความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น และการจัดระบบการประสานความร่วมมือกับองค์กรของรัฐ ธุรกิจ อุตสาหกรรม และโครงการ กิจกรรมสำคัญของรัฐในพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกลไกส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างทักษะ

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบงานตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพอย่างจริงจัง มีการกำหนด

เป้าหมายการตรวจสอบที่ชัดเจน ส่งเสริมระบบการประเมินตนเอง การกำหนดมาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ การเข้าแทรกแซงสถานศึกษา องค์กร/หน่วยงานที่จัดบริการการศึกษาและฝึกอบรมที่ไม่ได้มาตรฐาน เพื่อเร่งรัดผลักดันให้เกิดการสร้างคุณภาพ การให้รางวัลและเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา องค์กร/หน่วยงานที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งการสนับสนุนให้ใช้คุณวุฒิวิชาชีพหรือมาตรฐานระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนเป็นเครื่องมื่อวัดความสำเร็จของผู้จัดบริการการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการยกระดับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มคุณวุฒิวิชาชีพ

กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วิสัยทัศน์

สภาพการเรียนรู้และทักษะ

- ลักษณะ
- ขอบข่ายหน้าที่
- ความสัมพันธ์กับธุรกิจ/
อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม

กรอบการทำงานสู่ความสำเร็จ

- แผนและงบประมาณ
แนวใหม่
- ความยืดหยุ่นและอิสระ
ของท้องถิ่น
- การประสานความร่วมมือ

การควบคุมคุณภาพ

- เป้าหมายการตรวจสอบ
- คุณภาพการตรวจสอบ
- การให้รางวัลและ
การปรับปรุง
- ควบคุมคุณภาพ
ด้วยคุณวุฒิวิชาชีพ

รายงานการวิจัย

ตอนที่

2

ตอนที่ 2

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การปฏิรูปการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากการจัดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ดังกล่าวในตอนแรก แล้ว การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย คือ เยาวชนและประชาชนทั่วไป เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ อย่างจริงจัง ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่จะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์สำหรับเยาวชน

มีเยาวชนจำนวนไม่น้อยในประเทศสหราชอาณาจักรหลังจากอายุ 16 ปี พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ แล้วไม่ศึกษาต่อหรือบางรายออกไปทำงานก่อน ทำให้ประสบความสำเร็จใน

ชีวิตค่อนข้างยาก ตัวอย่างเช่น 1 ใน 11 ของคนที่มีอายุระหว่าง 16-18 ปี หรือประมาณ 160,000 คน มิได้ทำงานหรือเรียนต่อ ซึ่งตัวเลขเหล่านี้ไม่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2542 และประมาณร้อยละ 74 ของผู้มีอายุ 19 ปี มีคุณวุฒิระดับ 2 เท่านั้น และสัดส่วนการออกกลางคันของกลุ่มนี้ค่อนข้างสูง ซึ่งเยาวชนที่มีได้ทำงานและศึกษาต่อเหล่านี้ เป็นวัยที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการสร้างปัญหาสังคมต่างๆ รัฐพยายามแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนได้ศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและเริ่มต้นชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเร่งรัดและผลักดันการศึกษาต่อเนื่องของเยาวชนในรูปแบบ 1) การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม 2) การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ และ 3) การปรับปรุงการบริการการศึกษาและฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม (Connexions)

หน่วยงานจำนวนมากจัดโครงการและกิจกรรมด้านการศึกษาและฝึกอบรม แต่ส่วนหนึ่งก็ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่ม

เป้าหมายได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การเพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมจนถึงอายุ 19 ปีเป็นอย่างน้อย โดยเชื่อมโยงโครงการที่ดำเนินงานอยู่แล้ว สามารถกระทำได้นี้

- 1) จัดให้มี **ที่ปรึกษาส่วนตัว** ที่อุทิศตนสำหรับเยาวชนอายุ 13-19 ปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและแนะแนว เพื่อยกระดับความคาดหวัง แก้ปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัวที่เผชิญอยู่ โดยเชื่อมโยงโครงการพี่เลี้ยงการเรียนรู้ (Learning Mentors) ที่ประกาศในโครงการความเป็นเลิศในเมือง (Excellence in Cities) สำหรับกลุ่มเยาวชนที่ยากต่อการกลับเข้ามาศึกษาและฝึกอบรมจะใช้แนวทางตามโครงการ **“ประตูสู่การเรียนรู้”** (Learning Gateway) สำหรับผู้มีอายุ 16-17 ปี ที่จำเป็นต้องได้รับการแนะแนวและสนับสนุนจากการขยายการเรียนรู้ การพัฒนา **เครือข่ายที่ปรึกษา** จะเป็นศูนย์กลางการดำเนินงาน

- 2) สนับสนุนลูกจ้างอายุ 16-18 ปี ที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม ให้ได้รับสิทธิในการเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรม ด้วยการสนับสนุนของนายจ้าง
- 3) ทำให้คุณวุฒิและหลักสูตรดึงดูดใจและสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลและนายจ้าง โดยเพิ่มทางเลือกด้านคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (NVQ) แก่เยาวชนอายุ 14 ปี
- 4) สานต่อวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดของการศึกษาและฝึกอบรมในโรงเรียน สถานศึกษา และในที่ทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
- 5) แก้ไขปัญหาอุปสรรค รวมทั้งปัญหาด้านการเงินโดยเฉพาะสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจนในสังคมที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ (Career Services)

พัฒนาคุณภาพการแนะแนวและการชี้แนะแก่เยาวชนด้านอาชีพและการศึกษาฝึกอบรม มีตัวอย่างการบริการด้านอาชีพ

ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ประสบความสำเร็จในการชักจูงให้ผู้มีอายุสูงกว่า 16 ปี เข้าศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งได้มีการนำมาเป็นต้นแบบเผยแพร่ มีการปรับปรุงระบบการบริการแนะแนวให้เกิดความเชื่อมโยงและมีคุณภาพ ให้ความสำคัญในการสานต่อ/เชื่อมโยงโครงการที่มีอยู่ของรัฐให้เกิดความต่อเนื่อง และเข้าถึงเยาวชนที่ต้องการตามช่วงเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม มีระบบแนะแนวอย่างครบวงจร เน้นการเชื่อมประสานโครงการต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่เยาวชนอย่างสูงสุด ลักษณะสำคัญของพัฒนาการบริการอาชีพแนวทางใหม่ ประกอบด้วย

- 1) ประสานและสร้างความต่อเนื่องการบริการด้านอาชีพในช่วงเวลาและสถานที่ที่เยาวชนต้องการ
- 2) เชื่อมโยงการบริการกับโครงการประตูสู่การเรียนรู้ (Learning Gateway) และโครงการความเป็นเลิศในเมือง (Excellence in Cities)
- 3) จัดโครงสร้างระบบการให้บริการให้คำปรึกษา แนะนำ และการสนับสนุนแก่เยาวชน อายุ 13 ปีขึ้นไปอย่างครบวงจร เน้นการสร้างสรรค์และผนึกกำลังในการ

ทำงานร่วมกับองค์กรที่ดำเนินการด้านนี้อยู่แล้ว สร้างความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการด้านงานแนะแนวให้คำปรึกษาด้านการศึกษาและอาชีพที่มีคุณภาพ

- 4) ดำเนินการอย่างสอดคล้องและอยู่ในขอบเขตของงานในภาพรวมทั้งหมดที่ดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อสามารถสนองความต้องการของเยาวชนได้ ทั้งนี้ต้องมีระบบการประสานการดำเนินงานเร่งรัดแก้ไขปัญหาการออกกลางคันหรือภาวะเสี่ยงการหยุดเรียนกลางคัน
- 5) มีความเชื่อมโยงกับองค์กรอาสาสมัครในชุมชน โดยเฉพาะองค์กรที่เยาวชนเป็นสมาชิก เพื่อให้โอกาสเยาวชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น
- 6) ทำงานอย่างใกล้ชิดกับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการให้บริการใหม่นี้ครอบคลุมเยาวชนอายุ 13-19 ปี โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงต่อการลาออก
- 7) ให้บริการข่าวสารข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงาน

ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติด้วยวิธีการสร้างสรรค์
ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ดึงดูดใจ พร้อมการให้คำ
ปรึกษา โดยเฉพาะเยาวชนในช่วงการเปลี่ยนผ่าน และ
กลุ่มเสี่ยงต่อการลาออก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงการบริการการศึกษาและ ฝึกอบรม

การยกระดับและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้มีอายุ 16-19 ปี การ
ปรับหลักสูตร มาตรการที่เกี่ยวข้องให้เกิดความคล่องตัว ยืด
หยุ่น และทำให้ง่ายแก่การเข้าถึงของเยาวชน ซึ่งองค์ประกอบ
สำคัญคือ สถานศึกษาทั้งโรงเรียนและวิทยาลัย ที่จะได้รับการ
สนับสนุนให้พัฒนาคุณภาพมาตรฐานขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ
เป็นแสงส่องทางแห่งความเป็นเลิศ (Beacons of
Excellence)

การปรับปรุงหลักสูตร มาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่เยาวชน
ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ คือ

- 1) วัตถุประสงค์หลักคือการปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับ
มาตรฐานในภาพรวมและแก้ปัญหาสถานศึกษาที่มีผล
การดำเนินงานต่ำ
- 2) สถานศึกษาที่มีคุณภาพสูงอยู่แล้วจะไม่มี การแทรกแซง
แต่สถานศึกษาที่ไม่เข้มแข็ง จะได้รับการสนับสนุน
เพื่อให้สามารถบริการเยาวชนได้มากขึ้นและมีมาตรฐาน
- 3) เยาวชนจะได้รับโอกาสในการศึกษาและฝึกอบรม
โปรแกรมที่กว้างขวางขึ้น ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ
ไม่ว่าจะลงทะเบียนเรียนที่ใด
- 4) ปรับปรุงการประสานงานเพื่อการใช้ทรัพยากรและ
ความเชี่ยวชาญร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่ผู้เรียน มีโช
การแข่งขันระหว่างผู้จัดการ
- 5) สร้างความโปร่งใสในการจัดการด้านการเงิน และรับ
ฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 6) องค์การบริหารการศึกษาท้องถิ่นยังคงมีบทบาทสำคัญ
ในการวางแผนการศึกษาโรงเรียนมัธยมในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้สำหรับกลุ่มเยาวชนนี้ เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญในการวางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษา องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเชื่อมโยงกับโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินงานอยู่แล้ว รวมทั้งการปรับปรุงหลักเกณฑ์ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้มีคุณภาพ มาตรฐานตามต้องการ โดยมีสภาพการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นเป็นองค์กลางประสานงาน

2.2 ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่

สภาพการศึกษาและฝึกอบรมของประชากรที่เป็นผู้ใหญ่ เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของประเทศสหราชอาณาจักร กล่าวคือ มีผู้ใหญ่ถึง 7 ล้านคนไม่มีวุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการ และงานที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำมีแนวโน้มลดลง ประมาณร้อยละ 55 ของประชากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับ 3

ปัญหาการศึกษาของกลุ่มผู้ใหญ่ในประเทศสหราชอาณาจักรมิใช่มีเฉพาะเรื่องของระดับคุณวุฒิที่ต้องได้รับการ

เร่งรัดยกระดับให้สูงขึ้น แต่คุณภาพของทักษะความรู้ขั้นพื้นฐานของกลุ่มผู้ใหญ่ จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเช่นเดียวกัน กล่าวคือ 1 ใน 5 มีปัญหาด้านการรู้หนังสือและการคำนวณขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้มีปัญหาเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD - Organization Economic Cooperation and Development) ดังนั้นจึงมีความเชื่อว่าองค์กรที่จะเกิดขึ้นใหม่ คือ สภาพการเรียนรู้ และทักษะระดับชาติและท้องถิ่น จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการรวมงานการศึกษาทุกประเภทของผู้ใหญ่ (ยกเว้นอุดมศึกษา) ไว้ในหน่วยงานเดียว เพื่อทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่กลุ่มคนทุกเพศทุกวัย รวมถึงผู้สูงอายุ ผู้ต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้มีความต้องการเป็นพิเศษ เป็นต้น ให้ความสำคัญการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องคุณค่าและประโยชน์ของการเรียนรู้ที่มีต่อการดำรงชีวิต เพื่อสร้างและพัฒนายุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้

และยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้

2.2.1 ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล

เพื่อผลักดันให้ประชาชนสนใจการเรียนรู้ รัฐบาลสหราชอาณาจักรได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ คือ จัดให้มีบัญชีเงินฝากส่วนบุคคลเพื่อการเรียนรู้ โดยรัฐสนับสนุนให้ประชาชนวางแผนและจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการนำเงินส่วนตัวเข้าบัญชีส่วนหนึ่ง รัฐและนายจ้างจัดหาทุนสนับสนุนเพิ่มเติมอีกส่วนหนึ่งเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในการนี้ รัฐได้กำหนดมาตรการจูงใจ ดังนี้

- บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล 1 ล้านบัญชีแรก จะมีเงินสนับสนุนจากรัฐ 150 ปอนด์ หรือประมาณ 9,000 บาทต่อราย ในปีแรกของการเปิดบัญชีเพื่อการเรียนรู้
- การเรียนรายวิชาที่เหมาะสมซึ่งมีค่าใช้จ่ายปีละ 500 ปอนด์ หรือ 30,000 บาท จะได้รับส่วนลดร้อยละ 20 เฉพาะผู้ที่เริ่มเปิดบัญชีเพื่อการเรียนรู้เป็นปีที่ 2

- การเรียนรายวิชาบางวิชา รวมทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ จะได้รับส่วนลด ร้อยละ 80
- นายจ้างจะได้รับการยกเว้นภาษี หรือ เงินประกันจากเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากับบัญชีการเรียนรู้รายบุคคลของกลุ่มลูกจ้างที่ได้รับค่าแรงต่ำสุด
- นายจ้างจะได้รับส่วนลดภาษีจากเงินที่นำเข้ามาสมทบในบัญชีเงินฝากเพื่อการเรียนรู้ของลูกจ้าง

บัญชีการเรียนรู้รายบุคคลนี้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วหรือกำลังจะทำงาน ให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และอยู่บนฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพงานที่ทำอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม (University for Industry) เป็นโครงการหลักของรัฐบาลในการให้บริการการเรียนรู้แก่สังคม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรึกษาแนะแนวผ่านสื่อต่างๆ

มีการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในสถานที่ทำงาน บ้าน หรือศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนสามารถเลือกได้ตามความจำเป็น อันเป็นกลไกที่จะเอื้ออำนวยให้มีการเรียนรู้ระหว่างทำงานในที่ทำงาน หรือที่บ้าน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเรียนรู้ เนื่องจากสะดวก ไม่ต้องเดินทางและสามารถเลือกรับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการได้มากที่สุด มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรมเป็นยุทธศาสตร์ที่ทำให้การเรียนรู้กลายเป็นกิจกรรมประจำวันของบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต

การกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ สร้างความตระหนักผ่านสื่อสารมวลชน วิทยุ โทรทัศน์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จะช่วยให้ประชาชนได้รับทราบโอกาส/ช่องทางในการเรียนรู้ รวมทั้งได้เรียนรู้โดยผ่านสื่อเหล่านี้ การใช้โทรศัพท์สายตรงในการแสวงหาความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการกระตุ้นให้แสวงหาวิธีการเรียนรู้ที่

เหมาะสมกับตนเอง ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การให้บริการข่าวสารและการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ

การพัฒนาคุณภาพและขอบข่ายของบริการข้อมูลข่าวสาร การแนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างจริงจัง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า บุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแลให้ได้รับทราบข่าวสารข้อมูล การแนะนำที่สนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการเข้าถึงระดับท้องถิ่น หากมีองค์กร/หน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วมีการเสริมให้เข้มแข็ง การให้บริการโทรศัพท์สายตรงเพื่อการเรียนรู้ (Learning Direct) ถือเป็นบริการสำคัญที่จะเข้าถึงประชาชนได้กว้างขวางในเชิงปริมาณ และมีความได้เปรียบในด้านคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการข้อมูล คำปรึกษาจากบุคคลที่หลากหลาย สภาพการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นรับผิดชอบการวางแผนและจัดสรรงบประมาณสำหรับข่าวสารข้อมูล คำปรึกษาและบริการแนะแนว ตั้งแต่เดือนเมษายน 2544 เป็นต้นไป

2.2.2 ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สเนเทศ

รัฐประกาศจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ 700 แห่ง สำหรับผู้ใหญ่และธุรกิจเพื่อปรับปรุงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะท้องถิ่นด้อยโอกาส ซึ่งคาดว่าจะในอนาคต 3 ปี ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศจะได้รับการพัฒนาให้ทำงานกับหุ้นส่วนความร่วมมือในวงกว้างทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเครือข่ายมหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การศึกษาต่อเนื่อง

ปัจจุบันสหราชอาณาจักรมีกลุ่มผู้ใหญ่ประมาณ 3 ล้านคนศึกษาในวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง (Further Education Colleges) เป็นการเรียนแบบไม่เต็มเวลาและการเรียนวิชาชีพ ทั้งนี้ คาดว่าปริมาณผู้เรียนจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะใน 3 ปีข้างหน้า จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 โดยมหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม

จะมีส่วนสำคัญในการให้ทุนสนับสนุนสถานศึกษา ให้ขยายปริมาณการวิจัยเพิ่มขึ้น รวมทั้งกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ จะได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ชุมชนมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ใหญ่และการเรียนรู้ของชุมชน แม้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นการเรียนรู้ที่มีได้เป็นไปเพื่อการเพิ่มคุณวุฒิ แต่ก็ถือว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคคล ในแต่ละชุมชนมีความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ มีเงินสนับสนุน เงินบริจาค มีการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น แม้ว่าจะมีความหลากหลาย แต่ยังมีกลุ่มผู้ใหญ่ในบางพื้นที่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ หรือแม้จะมีโอกาสอยู่บ้างแต่การบริการด้านการศึกษาและฝึกอบรมยังมีขอบข่ายไม่กว้างขวาง และไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาในชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รัฐได้จัดเงินสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนรู้หนังสือ การคิด

คำนวณค่าใช้จ่ายครอบครัว รวมทั้งการจัดให้มีกองทุนเพื่อการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ใหญ่และการเรียนรู้ของชุมชน ทั้งนี้สภาการเรียนรู้และทักษะจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายโครงการต่างๆ ของรัฐ ด้านการบริการการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาทักษะพื้นฐาน

การพัฒนาทักษะพื้นฐานของกลุ่มผู้ใหญ่ โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนรู้หนังสือและการคำนวณ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างโอกาสให้ทุกคนที่ต้องการได้เข้าถึงบริการนี้ ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น เช่น หนุนส่วนการเรียนรู้ของท้องถิ่นต้องมีการระดมทรัพยากร เพื่อวางแผนดำเนินการเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานคุณภาพในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเรียนรู้ของคนว่างงาน

รัฐให้ความสำคัญในการช่วยเหลือบุคคลที่ว่างงานให้กลับเข้าทำงานและทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการฝึก

อบรมเพื่อเสริมโอกาสการมีงานทำ การยกระดับผู้ว่างงาน กระทำได้ 3 วิธี คือ

- 1) การศึกษาต่อเนื่อง โดยไม่เสียค่าธรรมเนียมและเลือกเรียนได้ตามความสนใจ ตามความต้องการ หากได้รับความช่วยเหลือตามโครงการผู้หางานทำ (Job-Seekers) อาจรับได้สัปดาห์ละไม่เกิน 16 ชั่วโมง และทำงานด้วย
- 2) ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการความตกลงรูปแบบใหม่ (New Deal) ทั้งผู้มีอายุ 18-24 ปี และมากกว่า 25 ปี สามารถเข้าศึกษาได้เต็มเวลาตามคำแนะนำของที่ปรึกษาส่วนบุคคล
- 3) การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่สภาการฝึกอบรมและสถานประกอบการให้ทุนสนับสนุน ให้ความสำคัญการฝึกทักษะพื้นฐาน และทักษะทางวิชาชีพแก่ผู้มีอายุสูงกว่า 25 ปี

2.3 บทสรุป

การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้รับการแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ยุทธศาสตร์สำหรับกลุ่มเยาวชน (อายุ 13-19 ปี) และยุทธศาสตร์สำหรับกลุ่มผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าทุกคนได้รับโอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชน ให้ความสำคัญการสร้างโอกาสการเรียนรู้ด้วยการจัดระบบการเชื่อมโยงกิจกรรม/โครงการ (Connexions) ต่างๆ ในท้องถิ่นที่ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมแก่เยาวชน จะจัดให้มีที่ปรึกษาส่วนตัว ที่มีคุณภาพ มีการแนะแนวส่งเสริมที่เลี้ยงเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้เยาวชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ โดยเฉพาะข่าวสารข้อมูลด้านอาชีพและการฝึกอบรม ปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษาและการแนะแนวให้เกิดความเชื่อมโยงต่อเนื่อง เป็นไปอย่างครบวงจร โดยทำงานอย่างใกล้ชิดกับสถานศึกษา เพื่อให้ข่าวสารข้อมูล และการแนะแนวการศึกษา

และอาชีพเข้าถึงเยาวชน อายุตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนของการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาฝึกอบรม นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการปรับปรุงการบริการการศึกษาและฝึกอบรมแก่เยาวชนอายุ 16-19 ปี โดยการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน การปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เยาวชนได้รับโอกาสการศึกษาและฝึกอบรมที่กว้างขวาง ยืดหยุ่น เน้นการประสานการใช้ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างคุณภาพในการให้บริการแก่เยาวชน

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่ ดำเนินการโดยใช้กลไกของสภาการเรียนรู้และทักษะท้องถิ่นในการประสานการดำเนินงานการศึกษาและฝึกอบรมทุกประเภทในท้องถิ่นที่ดำเนินการสำหรับผู้ใหญ่ทุกเพศทุกวัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้เชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมสำคัญของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ โดยแบ่งยุทธศาสตร์เป็น 2 ส่วน คือ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้ และ 2) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการในการเรียนรู้
ประกอบด้วย 1) บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล 2) มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต 4) การให้บริการข่าวสารข้อมูลและคำปรึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใหญ่แสวงหาโอกาสและแหล่งการเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็น

ยุทธศาสตร์สร้างโอกาสการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ คือ 1) ศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การศึกษาต่อเนื่อง 3) แหล่งเรียนรู้ในชุมชน 4) การพัฒนาทักษะพื้นฐาน และ 5) การพัฒนาทักษะแก่ผู้ว่างงานให้กลับเข้าทำงานได้

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์สำหรับ
เยาวชน

- การเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรม
- การพัฒนาระบบบริการด้านอาชีพ
- การปรับปรุงระบบบริการการศึกษา และฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์สำหรับ
ผู้ใหญ่

- ยุทธศาสตร์การสร้างความต้องการ**
- บัญชีการเรียนรู้รายบุคคล
 - มหาวิทยาลัยเพื่ออุตสาหกรรม
 - การเรียนรู้ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต
 - การบริการข่าวสารและคำปรึกษา

- ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสการเรียนรู้**
- ศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - การศึกษาต่อเนื่อง
 - แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การพัฒนาทักษะพื้นฐาน
 - การเรียนรู้ของคนว่างงาน

รายงานการวิจัย
ตอนที่ 3

ตอนที่ 3

ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย

ป ระเทศไทยประสบปัญหาคล้ายคลึงกับประเทศสหราชอาณาจักรในเรื่องของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวคือ มีหลายหน่วยงานดูแลรับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ระบบงานขาดการเชื่อมโยงและประสานการดำเนินงานทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รวมทั้งเกิดความซ้ำซ้อนสิ้นเปลือง ไม่ประหยัด ทรัพยากรบางส่วนใช้ไม่คุ้มค่า แม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดการศึกษายึดหลักการศึกษาดูตลอดชีวิต แต่แนวทางปฏิบัติที่

เป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจนนัก โดยเฉพาะในกลุ่มบุคคล สังคม ชุมชน ผู้ประกอบการ และองค์กรต่างๆ บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักของการร่วมเป็น “หุ้นส่วน” ในการผลักดันให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น กระบวนการและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศ สหราชอาณาจักร สามารถประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอสำหรับ ประเทศไทยได้ ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์ระดับชาติ

ควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการกำหนดวิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับชาติ สร้างวัฒนธรรมใหม่ของการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ระดมความคิดอย่างจริงจัง เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปัจจัยเกื้อกูล โดยเฉพาะ และการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กรรัฐ และ เอกชนที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมสร้างความ

รู้ความเข้าใจและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันทุกองค์กร ทั้ง ภาครัฐ เอกชน สมาคม หรือกลุ่มอาชีพ เพื่อเป็นพลังผลักดัน ให้มีการระดมความเชี่ยวชาญ ร่วมกันดำเนินการ หลักการสำคัญคือ ต้องแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมในประโยชน์ของการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล สังคม ชุมชน ผู้ประกอบการ ธุรกิจ/อุตสาหกรรม และภาพรวมต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ต้องยึดหลักการการมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ รับฟังข้อคิดเห็น และรณรงค์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ดังกล่าวแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งระดับ นโยบายที่จะให้การสนับสนุนเพื่อให้มีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด



3.2 ระบบความเชื่อมโยง

ประเทศไทยให้ความสำคัญการเรียนรู้ต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิตในหลายรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และอัยาศัย ดำเนินการโดยกระทรวงศึกษาธิการ ในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหลัก เน้นกลุ่มเป้าหมายบุคคลที่ไม่มีโอกาสเข้าศึกษาเล่าเรียนในระบบ ให้มีคุณสมบัติเพิ่มขึ้น การส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีกรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักดูแลด้านวิชาชีพแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป นอกจากนี้มีมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาเอกชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ สมาคม สถาบันศาสนา และกลุ่มอาชีพต่างๆ ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ แต่มีจุดอ่อนในด้านการประสานแผนงาน/โครงการและการปฏิบัติการ การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวข้างต้น นอกจากต้องกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจนแล้ว การปรับกลไกการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่กำหนด ต้องมีการปรับกระบวนการอย่างจริงจัง

โดยเน้นการสร้าง **ความเชื่อมโยง**ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมทุกประเภทของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งใน **ระดับชาติ** และ **ระดับพื้นที่** เน้นความสำคัญที่**กลุ่มเป้าหมาย** คือ ประชาชนและเยาวชน แต่ขณะเดียวกันต้องสร้างความสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งการศึกษาสายสามัญ การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมในทุกๆระดับ และประเภทการศึกษา

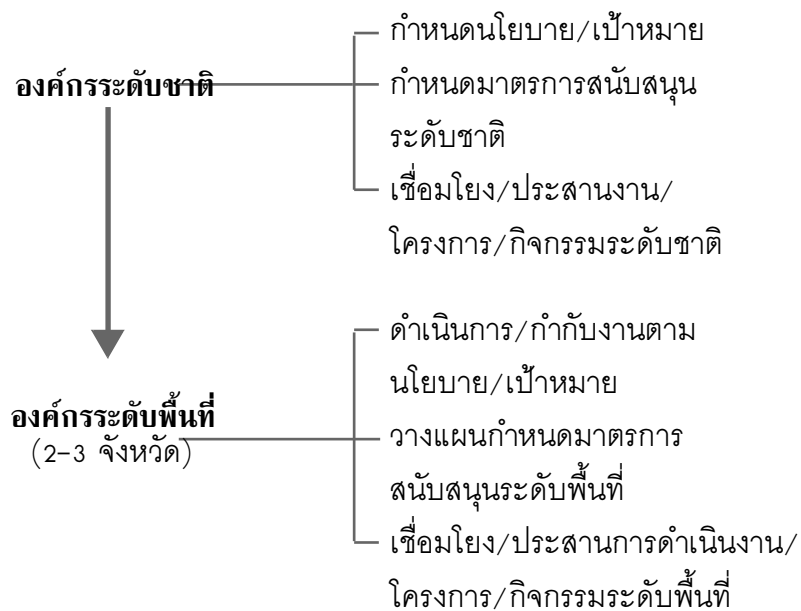
เนื่องจากมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนรับผิดชอบการศึกษาและฝึกอบรมโดยเฉพาะแก่บุคคลที่มีได้อยู่ในระบบโรงเรียน ควรจัดให้มี**องค์กรระดับชาติ** ดูแลนโยบายเป้าหมายการศึกษาตลอดชีวิตระดับชาติโดยตรง เพื่อประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมด้านอื่นในระดับชาติ เช่น สนับสนุนส่งเสริมความร่วมมือจากภาคเอกชนในการร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายระดับชาติ รวมทั้งการเสนอความต้องการในภาพรวมด้านอื่นๆ การกำหนดมาตรฐานและคุณวุฒิ

วิชาชีพระดับชาติ อันจะเป็นกลไกที่จะเสริมสร้างโอกาสแก่ผู้รับการศึกษาและฝึกอบรมในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และเพิ่มพูนรายได้

นอกจากกลไกขององค์กรระดับชาติแล้ว ต้องมีองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์คณะบุคคลที่มีลักษณะเหมือนสภาการเรียนรู้ และทักษะท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตตามความต้องการของท้องถิ่น และประการสำคัญเป็นแหล่งรวมข้อมูล ข่าวสาร แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และงบประมาณของทุกหน่วยของรัฐและเอกชนที่จะดำเนินการในพื้นที่นั้น

องค์กรการเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับพื้นที่นี้ จะทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายและวางแผนยกระดับความสามารถของบุคคล เป็นสื่อกลางในการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ และประสานการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในพื้นที่ องค์กรการเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับพื้นที่ ควรเป็น

องค์กรที่รับผิดชอบเขตบริการอย่างน้อย 2-3 จังหวัด เพื่อทำงานร่วมกับสมาคมอาชีพ กลุ่มอาชีพ สภาอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม และหน่วยงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภูมิภาค เพื่อร่วมกันวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาและความต้องการ สำหรับพื้นที่เล็ก เช่น รายจังหวัด จะไม่สะดวกในการสร้างระบบความร่วมมือกับ “หุ้นส่วน” ที่เข้มแข็ง เนื่องจากยากแก่การก่อภูมิด้านความเชี่ยวชาญและทรัพยากร ตลอดจนการสร้างคุณภาพมาตรฐาน นอกจากนี้ องค์กรการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องดำเนินการในลักษณะผู้ประสานการใช้ทรัพยากรด้านนี้ของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเชื่อมโยงกับกลไกการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้งานการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตบรรลุตามวัตถุประสงค์



3.3 ระบบความร่วมมือกับธุรกิจ/อุตสาหกรรม และผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่

การจัดให้มีระบบความร่วมมือกับธุรกิจ/อุตสาหกรรม ผู้ประกอบการในอาชีพรูปแบบใหม่ในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็น ควรสร้างวัฒนธรรมใหม่ของความร่วมมือในรูปของ**ความเป็นเจ้าของ** หรือ **หุ้นส่วน** ที่ต้องตระหนักถึงความจำเป็น การรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา

ทักษะความรู้ของเยาวชนและประชาชน โดยเน้นการ**ประสานประโยชน์** เป็นหลัก ขณะที่ธุรกิจ/อุตสาหกรรมได้แรงงานที่มีคุณภาพมาตรฐานพร้อมในการพัฒนาตนเอง ระบบการศึกษาและฝึกอบรมได้เรียนรู้ในการปรับหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

ธุรกิจ/อุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ จะมีบทบาทในการร่วมกำหนดนโยบายและเป้าหมายระดับชาติ การกำหนดแนวดำเนินการในระดับท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานระดับชาติ การแก้ปัญหาด้านทรัพยากร การแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานเพื่อประโยชน์ร่วมกัน การควบคุมคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและฝึกอบรม การให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข อีกประการหนึ่ง สถานประกอบการ ธุรกิจ/อุตสาหกรรม จะได้รับการสนับสนุนให้จัดสถานที่ทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพกำลังคน อันจะนำไปสู่คุณภาพผลผลิต

การสร้างแรงจูงใจแก่ธุรกิจ/อุตสาหกรรม และกลุ่มอาชีพ ในการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น

หน่วยงานการศึกษาไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้ตามลำพัง จะต้องมึระบบงานของรัฐ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นกลไกในการผลักดันให้ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพเห็นความสำคัญของการพัฒนาคน การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย งานหลายส่วนที่รัฐรับผิดชอบ โดยเฉพาะด้านงบประมาณและการเงิน หากจะโอนให้ธุรกิจ/อุตสาหกรรมได้ร่วมดำเนินการจะเป็นแรงจูงใจอันสำคัญที่แสดงให้เห็นความจริงใจของรัฐในการผลักดันสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

รูปแบบใหม่ของการร่วมมือ

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ● ความเป็นหุ้นส่วน | ● ร่วมกำหนดนโยบาย/เป้าหมาย |
| ● ความเป็นเจ้าของ | ● ร่วมกำหนดหลักสูตร/มาตรฐาน |
| ● การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย | ● ร่วมกำกับ/ควบคุมมาตรฐาน |
| ● การประสานประโยชน์ | ● ร่วมแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล |
| | ● ร่วมวางแผน/ใช้งบประมาณ |

3.4 ความเข้มแข็งของสถานศึกษา ศูนย์ฝึกอบรม

สถานศึกษา มหาวิทยาลัย ศูนย์ฝึกอบรม องค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ ควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน ด้านวิชาการ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่ และด้านบุคลากร ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 1) **ด้านการบริหารจัดการ** ให้ความสำคัญการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา มหาวิทยาลัย ศูนย์ฝึกอบรม องค์กร หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชนที่รับผิดชอบจัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ ในการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง วางแผนการดำเนินการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกัน เกื้อกูลการใช้ทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสได้กว้างขวางขึ้น

- 2) **ด้านการควบคุมคุณภาพมาตรฐาน** การจัดระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท และสถานประกอบการ กลไกการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐาน ต้องเป็นไปอย่างรอบคอบ มีคุณภาพ ส่งเสริมการประเมิน ภายในด้วยตนเอง และการประเมินภายนอก ให้มีความสำคัญการเชื่อมโยงและเสนอผลการประเมินที่มีคุณภาพ เพื่อเผยแพร่แก่สาธารณะ และเร่งรัดปรับปรุงส่วนที่ต้องแก้ไข
- 3) **ด้านวิชาการ** สถานศึกษาโดยเฉพาะที่รับผิดชอบจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ การศึกษาต่อเนื่อง ต้องเร่งรัดปรับบทบาทหน้าที่ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรโดยให้ความสำคัญต่อการจัดหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอนที่เป็นระบบเปิด มีความยืดหยุ่น หลากหลาย ให้ความสำคัญการเทียบโอน ประสบการณ์และหน่วยการเรียน ให้สถานศึกษาทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน

การเรียนรู้จากงานที่ทำอยู่เป็นระยะเวลาพอควร จะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเฉพาะในเรื่องนั้น หากมีความประสงค์จะได้รับการเทียบคุณวุฒิควรได้รับโอกาสเพื่อเพิ่มคุณค่าและยกระดับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ เพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพได้

- 4) **ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และอาคารสถานที่** การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งข่าวสารข้อมูลองค์ความรู้ที่จะส่งผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร อาคารสถานที่ที่เหมาะสม รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเข้ามาใช้บริการ

- 5) **ด้านบุคลากร** ครู-อาจารย์และบุคลากรของหน่วยงานที่จัดการศึกษาและฝึกอบรม ถือเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดัน สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเร่งรัดพัฒนาบุคลากร สร้างความรู้ความเข้าใจเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

**สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต**



ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการควบคุมคุณภาพ

ด้านวิชาการ

ด้านเครื่องมืออุปกรณ์และอาคารสถานที่

ด้านบุคลากร

3.5 ยุทธศาสตร์ใหม่

การกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเยาวชนและผู้ใหญ่แยกจากกันให้ชัดเจน แต่มีจุดเชื่อมโยงที่ประสานการดำเนินงานกันได้เช่นเดียวกับระบบงานของประเทศสหราชอาณาจักร

1) **ยุทธศาสตร์สำหรับเยาวชน** ปัจจุบันเยาวชนที่ศึกษาในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังมิได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ต่อเนื่องหรือการเรียนรู้เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่ม เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความจำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาครู-อาจารย์ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการปลูกฝังให้เยาวชนเข้าใจและรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพิ่มด้วยตนเอง การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสื่อ อินเทอร์เน็ต สื่อวิทยุ โทรทัศน์ การจัดระบบข่าวสารข้อมูลที่ครอบคลุม มีคุณภาพ ให้เห็นทางเลือกในการเรียนรู้และช่องทางการประกอบอาชีพ การพัฒนาระบบการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นเรื่องจำเป็น ที่สำคัญรัฐต้อง

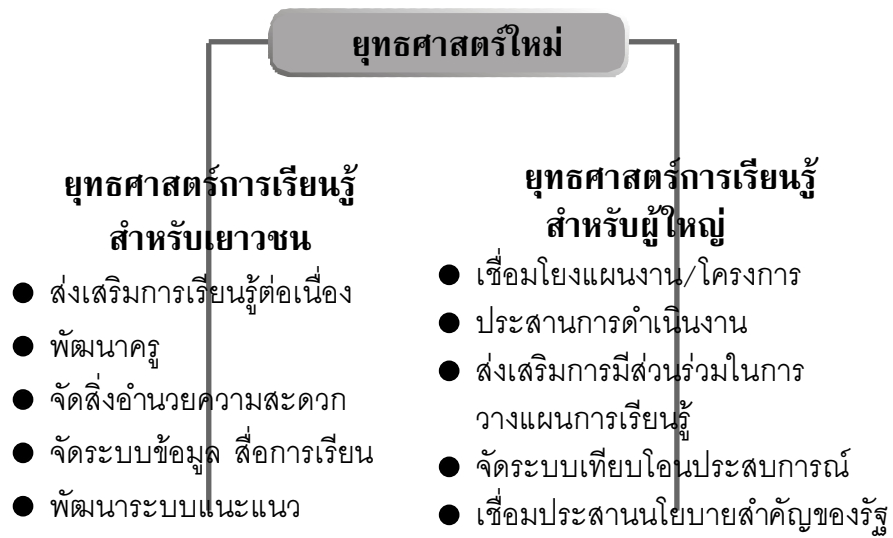
สนับสนุนให้สถานศึกษา องค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะต้องให้ถึงกลุ่มเป้าหมายยากจนในพื้นที่ห่างไกล มิให้ขาดโอกาสการเรียนรู้ การพัฒนาระบบแนะแนวการศึกษา และอาชีพในสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่เยาวชน

2) ยุทธศาสตร์สำหรับผู้ใหญ่ มีผู้ใหญ่จำนวนไม่น้อยกว่า 35 ล้านคน (ในปี 2544) ที่จำเป็นต้องรับการศึกษาและฝึกอบรมให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสร้างงาน จะมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้ให้สามารถประกอบอาชีพหรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพได้ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมของรัฐและเอกชนที่ดำเนินการอยู่แล้ว ให้สามารถสร้างคุณภาพกำลังคน

ด้วยองค์กรที่มีกฎหมายรองรับ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เขตพื้นที่การศึกษาที่จะเกิดขึ้น มีการฝึกกำลังและประสานการดำเนินงานอย่างจริงจัง ให้โอกาสผู้ใหญ่ได้ร่วมวางแผน และกำหนดโปรแกรมในการเรียนรู้ของตนเอง หน่วยประสานงานระดับท้องถิ่นต้องเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมประสานโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่สำคัญต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีระบบการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อรับคุณวุฒิตัวอาชีพและคุณวุฒิตัวการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเยาวชนและผู้ใหญ่ เพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ การเกื้อกูล และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมไทยในการเคารพผู้อาวุโสและยกย่องระดับคุณค่าของความรู้ความสามารถอันเกิดจากประสบการณ์

ยุทธศาสตร์การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรเชื่อมโยงเกื้อกูลโครงการสำคัญของรัฐ เช่น โครงการกองทุนพัฒนาหมู่บ้าน โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล โครงการกระจายอำนาจการบริหารสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเชื่อมประสาน

โครงการสำคัญของรัฐในพื้นที่จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้
การเรียนรู้ของชุมชนมีคุณค่าและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง



บรรณา **นุกรม**

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา
การจัดตั้งสภาการเรียนรู้และทักษะ : การเรียนรู้สู่
ความสำเร็จ (แปลและเรียบเรียงจาก The Learning
and Skills Council Prospectus : Learning to
Succeed, 2544) เอกสารอัดสำเนา

_____ . การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ :
กรอบงานใหม่ของการเรียนรู้สำหรับผู้มีอายุสูงกว่า 16
ปี ของสหราชอาณาจักร (แปลและเรียบเรียงจาก
Learning to Succeed: A New Framework For
Post-16 Learning – UK, 2544) เอกสารอัดสำเนา

Learning and Skills Bill. Norwich : Her Majesty's
Stationary Office , 2000.

ประวัติ **นักวิจัย**

ดร.ศิริพรรณ ชุมชุม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษา

2518 B.S Trade & Industrial Educ.
Oklahoma State Univ. U.S.A.

2523 M.S* Occupational Educ. (with
special emphasis on planning)
Oklahoma State Univ. U.S.A.

2526 Ph.D.* Occupational Educ. (with
special emphasis on planning)
Cornell Univ. U.S.A.

* ทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

ประสบการณ์การทำงาน

1. อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตเพาะช่าง
2. อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ
3. อาจารย์พิเศษสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. วิทยากรฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารของกรม
อาชีวศึกษา
5. รองผู้อำนวยการโครงการ
สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
6. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะ
อนุกรรมการปฏิรูปการอาชีวศึกษาและฝึก
อบรมวิชาชีพ
7. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะ
อนุกรรมการร่าง พ.ร.บ.การอาชีวศึกษา

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.รุ่ง แก้วแดง

ผู้จัดทำและผู้เรียบเรียง

นางสาวพุดิสาร์ อัครกะพู่

นางสาววิมลลักษณ์ ชูชาติ

นายสวัสดิ์ ภูทอง

นางสาวกอบสุข อัดถิ

ผู้พิมพ์

นางรัตนา เขมะพานิช