



**การพัฒนาความสุขในกองทัพเรือด้วยแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้
เพื่อการเปลี่ยนแปลง**
**Lifelong Learning and Transformative Learning with Happiness Development
in Royal Thai Navy Organization**

รณยุทธ ขวัญมงคล¹ อาชญญา รัตนอุบล²

Ronnayut Kwanmongkol¹ Archanya Rattana-Ubol²

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Naval Education Department, Chulalongkorn University

(Received 15/05/2020, Revised 08/06/2020, Accepted 19/06/2020)

บทคัดย่อ

กองทัพเรือเป็นหน่วยงานที่ดูแลความมั่นคงทางทะเลของประเทศ ซึ่งกองทัพเรือจำเป็นต้องเข้าใจและปรับตัวรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงอยู่ตลอดเวลา การทำความเข้าใจและปรับตัวเข้ากับสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงได้นั้น ปัจจัยสำคัญขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และการศึกษาของบุคลากรภายในกองทัพเรืออย่างต่อเนื่องในลักษณะการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต โดยผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ของบุคลากรภายใต้บริบทนี้ จะพัฒนาความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรกองทัพเรือและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความสุข บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนาองค์กรเปี่ยมสุข (Happy Workplace)” โดยมีคำตอบเบื้องต้นคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งความสุขในกองทัพเรือ เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคลากรก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาความสุขจากภายในตัวของบุคลากร โดยเมื่อบุคลากรมีความสุข กองทัพเรือในฐานะองค์กรที่เกิดจากการรวมกันของบุคลากรที่มีความสุขย่อมพัฒนาขึ้นเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ สำหรับการเปลี่ยนผ่านในลักษณะดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ถึงสำคัญของการเรียนรู้และความร่วมมือภายในกองทัพเรือ

คำสำคัญ: การเรียนรู้ตลอดชีวิต, องค์กรเปี่ยมสุข, การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

¹ รองผู้อำนวยการสงครามทางเรือ ฝ่ายวิชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, E – mail: cophi3188@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, E – mail: archanya@gmail.com



Abstract

The Royal Thai Navy is an organization dealing with maritime security of Thailand. As international security environment has evolved through time, the Navy must clearly understand and continuously adapt to its changes. To adapt to the changing security environment, the Navy personnel must learn and understand the changing environment through lifelong learning. The result of understanding the changing environment and being able to adapt to it is rewarding. It is happiness in each person and happiness in workplace that is desirable. This article depicts the relationships between lifelong learning of individuals and attainment of happiness in the Navy Organization. How do they relate? The answer is that lifelong learning of the Navy personnel will bring happiness to the Navy because human beings develop themselves through learning, and the purpose of life in society is happiness. Key to this success is to develop the Navy personnel by the process of “Transformative Learning.”

Keywords: Lifelong Learning, Happy workplace, Transformative Learning



1. บทนำ

กองทัพเรือในฐานะหน่วยงานที่ดูแลความมั่นคงทางทะเลของประเทศ จำเป็นต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงทางทะเลภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จึงจะดำรงความมุ่งหมายด้านความมั่นคงทางทะเลของประเทศไว้ได้ ในขณะที่กองทัพเรือคือองค์กรซึ่งเกิดจากการร่วมกันขับเคลื่อนด้วยบุคลากรของกองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ กัน ดังนั้นการที่กองทัพเรือจะเข้าใจการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงทางทะเลได้ดีเพียงไรนั้น ปัจจัยหลักจึงขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของบุคลากรที่เป็นไปในลักษณะต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยผลสัมฤทธิ์จากการทำหน้าที่ของกองทัพเรือและผลสัมฤทธิ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในกองทัพเรือ สัมพันธ์กับการพัฒนาความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรกองทัพเรือ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนั้นสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนาองค์กรเปี่ยมสุข (Happy Workplace)” โดยมีคำตอบเบื้องต้นคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งความสุขในกองทัพเรือ เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคลากรก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาความสุขจากภายในตัวของบุคลากร โดยเมื่อบุคลากรมีความสุข กองทัพเรือในฐานะองค์กรที่เกิดจากการรวมกันของบุคลากรที่มีความสุข ย่อมพัฒนาขึ้นเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ สำหรับการเปลี่ยนผ่านในลักษณะดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องใช้วิธีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก่อให้เกิดบุคลากรเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้และความร่วมมือภายในกองทัพเรือ

2. เนื้อหา

ก่อนที่จะเข้าใจความหมายและความสำคัญของสถานที่ทำงานเปี่ยมสุขหรือ Happy Workplace ได้นั้นควรต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “องค์กร” เป็นความเข้าใจพื้นฐานก่อนเพราะองค์กรจะประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงาน ซึ่งมนุษย์จะไปทำงานร่วมกันในที่เดียวกันหรือในสถานที่ทำงานเดียวกันนั่นเอง โดยความหมายขององค์กร หมายถึง “กลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือสำเร็จประโยชน์ร่วมกัน โดยการรวมตัวจะต้องมีการจัดระเบียบ การติดต่อ การแบ่งงานกันทำ และต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคล” จากความหมายดังกล่าวการที่กลุ่มคนจะมารวมกันเป็นองค์กรได้ย่อมต้องประกอบด้วยปัจจัยที่มาจากประโยชน์ 2 ประการคือ ประโยชน์ร่วมที่เกิดจากวัตถุประสงค์ขององค์กร และประโยชน์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่องค์กรจะเน้นประโยชน์เพียงอย่างเดียวหนึ่งย่อมไม่ส่งผลดีต่อการดำรงสภาพความเป็นองค์กรตามความหมายดังกล่าวได้ เช่น องค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยมองว่าบุคลากรเป็นเพียงเครื่องมือ องค์กรบริหารมนุษย์เสมือนมนุษย์เป็นเครื่องจักรกลการผลิตขององค์กร มองมนุษย์ปราศจากจิตใจ เปรียบมนุษย์เพียงทรัพยากรหนึ่งของสายการผลิต หรือเพียงแค่ให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้เท่านั้น ก็ย่อมทำให้การองค์กรเสื่อมถอยเพราะมนุษย์ย่อมทนสภาพกดขี่ในองค์กรไม่ได้ หรือในอีกด้านหนึ่งการที่บุคลากรในองค์กรล้าแล้วแต่เล็งเห็นแต่ผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก โดยไม่ได้ทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ก็ย่อมทำให้วัตถุประสงค์และงานขององค์กรไม่บรรลุหรือผลงานด้อยประสิทธิภาพ จนท้ายที่สุดสภาพขององค์กรในสองแนวทางดังกล่าวย่อมไม่สามารถดำรงสภาพอยู่ได้ ดังนั้นองค์กรที่ดีหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ย่อมเกิดจากการตระหนักรู้และเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ขององค์กรและผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรไปพร้อมกัน โดยเมื่อพิจารณา “ความสุข” ความสุขขององค์กรย่อมเกิดจากการสนองความต้องการองค์กรหรือสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และย่อมสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในองค์กรไปพร้อม ๆ กันด้วยเช่นกัน สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์กรต่าง ๆ นั้นมีความแตกต่างกันหลากหลายตามวัตถุประสงค์ซึ่งแบ่งแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรธุรกิจ องค์กรรัฐวิสาหกิจ



และองค์กรอาสาสมัคร แต่สำหรับความสุขของมนุษย์ในองค์กรตามประเภทต่าง ๆ นั้น กลับไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ซึ่งเสนอว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติแล้วมีความพร้อมที่จะทำสิ่งที่ดีหรือพร้อมที่จะสร้างความสุขให้กับตนเอง ความสุขได้จากการตอบสนองความต้องการตามลำดับซึ่งแสดงไว้ในรูปของฐานพีระมิด โดยความต้องการขั้นแรกจะมีมากที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในบันไดขั้นที่ 5 โดยขั้นที่ 1 คือความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need) และ ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) ทั้ง 5 ขั้นนี้คือความสมบูรณ์ของมนุษย์ซึ่งนำมาซึ่งความสุขของชีวิตมนุษย์ตามลำดับ จากบันไดความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมาสโลว์ดังกล่าว พอจะจำแนกออกเป็นความต้องการของมนุษย์ที่มาจากปัจจัยที่มาจากความสุขออกเป็น 2 ประเภท คือ ความสุขจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยที่มาจากการได้อยู่ร่วมในองค์กรหรือร่วมในสังคมของมนุษย์คือบันได ขั้นที่ 1 - 4 และความสุขจากปัจจัยภายในหรือเกิดจากแรงขับภายในตัวของมนุษย์คือบันได ขั้นที่ 5 โดยบันไดขั้นที่ 1 - 4 นั้น ล้วนแล้วมาจากองค์กรหรือสังคมมอบให้ทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยสี่ อาหาร บ้าน เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค (ขั้นที่ 1) ความมั่นคง ปลอดภัยปราศจากความวิตกกังวลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ขั้นที่ 2) การได้รับความรักและความเป็นเจ้าของจากครอบครัว องค์กร (ขั้นที่ 3) การมีชื่อเสียงเกียรติยศ บำเหน็จ ยศ ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจจากการทำหน้าที่ตามโครงสร้างในองค์กรหรือสังคม (ขั้นที่ 4) ซึ่งสิ่งเหล่านี้มนุษย์คาดหวังจากองค์กรและสังคมทั้งสิ้น โดยมนุษย์จะพัฒนาตนเองเพื่อหวังให้ได้ความสุขจากความบริบูรณ์ของสิ่งเหล่านี้ตามที่ตนคาดว่าจะได้รับจากการทำหน้าที่ของตนในองค์กรและสังคม ซึ่งการที่มนุษย์จะบรรลุความคาดหวังทั้ง 4 ขั้นดังกล่าวได้ ล้วนแล้วแต่ต้องเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่สำหรับบันไดขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต ซึ่งเกิดจากการสนองความต้องการของตนเอง จึงเป็นความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายในตนเองที่มาจากการพัฒนาตนให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองให้สมบูรณ์ และสิ่งนี้ไม่ได้เกิดจากการคาดหวังจากองค์กรและสังคมแต่เป็นเรื่องของความคาดหวังหรือความฝันของตนเอง โดยการเรียนรู้พัฒนาตนเองจึงถือเป็นเรื่องสำคัญเช่นเดียวกัน

จากข้อสรุปความสุขที่มาจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของมนุษย์ในองค์กรด้วยการเรียนรู้ นั่นถือเป็นความเข้าใจพื้นฐานสำคัญขององค์กรและมนุษย์ในองค์กร ก่อนที่ผู้นำองค์กรจะเข้าไปบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กรของตนให้มีประสิทธิผลคือสามารถนำองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพคือสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญยั่งยืนดำรงต่อไปในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คำถามในประเด็นต่อมาว่า “ความสุขที่ได้จากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อองค์กรและตนเองนั้น ปัจจัยทั้ง 2 ประการ มีธรรมชาติในด้านข้อจำกัดหรือขอบเขตของความสุขเพียงไร?” คำตอบอยู่ที่ความเข้าใจหลักการพื้นฐานทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากร ที่ตั้งอยู่ในพื้นฐานว่าทรัพยากรต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัดจึงต้องเข้าไปบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว โดยความต้องการของมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเป็นแรงขับให้การบริหารจัดการดำรงไปอย่างต่อเนื่องจากความเข้าใจพื้นฐานดังกล่าวนำมาพิจารณาความสุขที่มนุษย์คาดหวังจากองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก จะเห็นได้ทันทีว่าภายใต้ความคาดหวังของมนุษย์ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวให้กับมนุษย์ในองค์กรได้อย่างทั่วถึงภายใต้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นไม่ว่าองค์กรจะปรับแผนยุทธศาสตร์ในด้านปัจจัยภายนอกไปเท่าใด มนุษย์ในองค์กรย่อมรู้สึกกว่าตนเองไม่มี



ความสุข และมนุษย์ในองค์กรยังรู้สึกไม่เพียงพอต่อความต้องการที่ไม่สิ้นสุดของตนอยู่ดี เพราะปราศจากเป้าหมายของความสุขของตนเองที่ชัดเจน ความสุขลักษณะนี้เกิดจากการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้กับสิ่งที่ผู้อื่นได้ แต่ความสามัคคี จินนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งเป็นปัจจัยของความทุกข์ต่อมนุษย์ในองค์กรแทบทั้งสิ้น แต่ในขณะที่ปัจจัยภายในกลับมีความแตกต่างจากการสนองตอบต่อปัจจัยภายนอกอย่างสิ้นเชิง มนุษย์มีเป้าหมายความสุขของตนเองจากการที่ได้พัฒนาด้านตนเองตามความต้องการของตนเอง ไม่เกิดการเปรียบเทียบเป้าหมายตนเองได้กับผู้อื่น ไม่เกิดการอิจฉาริษยา ไม่เกิดความแตกความสามัคคี ไม่นำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งเป็นปัจจัยของความทุกข์ต่อมนุษย์ในองค์กร แต่กลับให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและตนเองควบคู่กันไป ซึ่งเป็นปัจจัยของความสุขของมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นความเข้าใจที่ว่าในฐานะองค์กรที่ดีต้องมุ่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ของมนุษย์ในองค์กร และผลของการดำเนินการดังกล่าวนำมาซึ่งองค์กรหรือสถานที่ทำงานที่มีความสุข อาจเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหากปราศจากแนวคิดการให้ความสำคัญและมุ่งตอบสนองต่อปัจจัยภายในของมนุษย์มากกว่าการมุ่งตอบสนองเพียงปัจจัยภายนอก โดยองค์กรต้องตอบสนองให้มนุษย์ในองค์กรได้เกิดการบรรลุความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs)

ดังนั้นจากการทำความเข้าใจความหมายขององค์กรกับความสุขของมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ “องค์กรเปี่ยมสุขหรือองค์กรที่มีสถานที่ทำงานเปี่ยมสุข” หมายถึง องค์กรที่ให้การสนับสนุนและสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรทั้งในด้านวัตถุและด้านการเรียนรู้ โดยองค์กรเน้นการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรได้บรรลุความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) อย่างต่อเนื่องทุกช่วงวัยของชีวิต ผ่านการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งแนวความคิดนี้นักการศึกษาเรียกว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต Lifelong Learning”

สำหรับความหมายของ “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 ได้ให้ความหมายของ “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” คือการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในบุคคลอันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ทักษะหรือประสบการณ์ และเจตคติอย่างต่อเนื่องทุกช่วงวัยของชีวิต อาศัยญญา รัตนอุบล (2559) การเรียนรู้ไม่ได้ถูกจำกัดสำหรับมนุษย์ช่วงวัยใดช่วงหนึ่งหากแต่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกวัย และ UNESCO (1996) ได้เสนอหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4 ประการ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อรู้ โดยผสมผสานความรู้ทั่วไปที่กว้างขวางเพียงพอเข้ากับโอกาสที่จะศึกษาบางวิชาอย่างละเอียดลึกซึ้ง การเรียนรู้เพื่อรู้หมายถึงการฝึกฝนในวิธีเรียนรู้เพื่อจะได้ตกตะกอนประโยชน์จากการศึกษาไปจนตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง เพื่อจะได้ไม่เพียงแต่มีความชำนาญทางด้านวิชาชีพเท่านั้นแต่จะต้องสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ทางสังคมและในการประกอบอาชีพ อาจเป็นการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียนจากสภาพในท้องถิ่นหรือประเทศนั้น ๆ หรืออาจเป็นการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน โดยใช้หลักสูตรซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้ในภาคทฤษฎีสลับกับการฝึกปฏิบัติงาน 3) การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจผู้อื่นและตระหนักว่ามนุษย์เราจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดำเนินโครงการร่วมกันและเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยชี้ให้เห็นว่าความหลากหลายความเข้าใจอันดีต่อกัน และสันติภาพมีคุณค่าควรจะรักษาไว้ 4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต เพื่อจะได้สามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนได้ดีขึ้น ดำเนินงานต่าง ๆ โดยอิสระเสรียิ่งขึ้น มีดุลยพินิจ และความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น และครอบคลุมทุกด้าน คือด้านความจำเป็นการใช้เหตุผล ความซาบซึ้งในสุนทรียภาพ สมรรถนะทางร่างกาย และทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น จากความหมายของการเรียนรู้หลักการทั้ง 4 ประการดังกล่าวสรุปได้ว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องเรียนรู้ตลอดทุกช่วงวัยของชีวิต ที่จะนำความรู้ไปก่อประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคมตลอดจนปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้ดีขึ้นหรืออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการตระหนักถึงคุณค่าของ



มนุษย์ผู้อื่นในสังคม โดยมีกุญแจของความสำเร็จคือ “รู้” กับ “ตระหนักรู้” โดยแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำคัญต่อสถานที่ทำงานที่มีความสุข เพราะมนุษย์ทำงาน 8 ชม.ต่อวัน สถานที่ทำงานเป็นทั้งสถานที่ทำงานและแหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้กับมนุษย์ในองค์กรหรือที่เราคุ้นชินกับคำว่า “การศึกษาภายในองค์กร” และสำหรับการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่องขององค์กรหรือสังคมนั้น นักการศึกษาเรียกสิ่งนี้ว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” ดังนั้นการศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือขององค์กรและสังคมที่จะพัฒนามนุษย์ในองค์กรและสังคมให้สามารถพัฒนาความสุขขององค์กรและความสุขภายในมนุษย์ได้ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขึ้นภายในองค์กรและสังคมตามความต้องการของบุคคลนั้น (มาสเตอร์ ชั้นที่ 5) โดยแนวคิดปรัชญาการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ปรัชญาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

หัวข้อ	รายละเอียด
ความเชื่อ	การเรียนรู้ที่แท้เกิดขึ้นภายในตนเองอยู่ตลอดเวลา
ธรรมชาติการเรียนรู้	ความรู้เกิดขึ้นในตนในได้ทุกที่ทุกสถานการณ์ด้วยการผ่านการไตร่ตรองและการลงมือกระทำด้วยตนเอง
วัตถุประสงค์การเรียนรู้	เข้าใจเหตุผลในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเช่นปรากฏการณ์ทางสังคม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้
กระบวนการเรียนรู้	มุ่งไปสู่ความคาดหวังของตนและองค์กร
ผลผลิตของการเรียนรู้ (output)	ตนเองสามารถต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการชี้นำตนเองให้เรียนรู้เองได้
ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (outcome)	เกิดเจตพิสัย (Affective Domain) ใฝ่รู้ จนนำไปสู่การพัฒนา พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) และ ทักษะ พิสัย (Psychomotor Domain) ของตนเอง
ผลกระทบของการเรียนรู้ (impact)	ต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อองค์กร ต่อสังคม

ที่มา: วีรฉัตร สุปัญญา (2561)



ตารางที่ 2 ปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

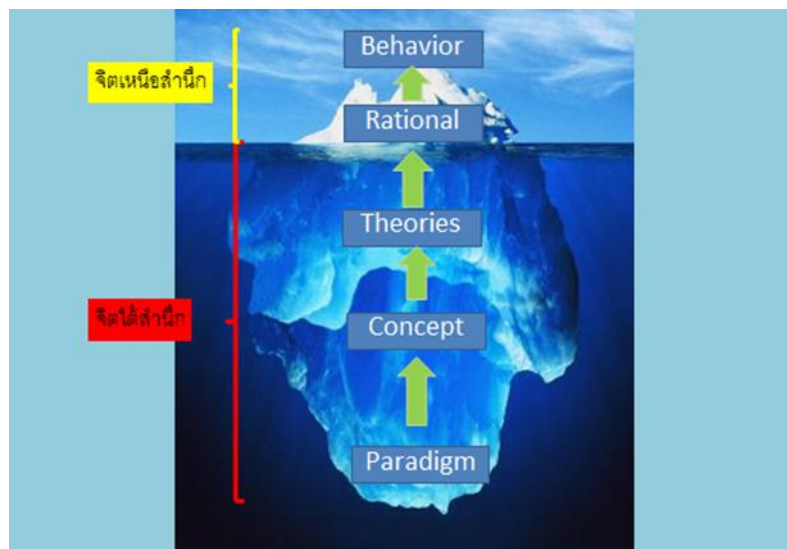
หัวข้อ	รายละเอียด
ความเชื่อเรื่องการศึกษา	การศึกษาที่แท้จริงคือการส่งเสริมให้มนุษย์เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา
ธรรมชาติการศึกษา	ไม่มีติดรูปแบบใดของการศึกษา
วัตถุประสงค์การศึกษา	มุ่งส่งเสริมให้มนุษย์เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้โดยไม่ผ่านอุปสรรคใด ๆ
กระบวนการศึกษา	มุ่งไปสู่ความคาดหวังของบุคลากรและองค์กร
ผลผลิตของการเรียนรู้ (output)	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการชี้นำตนเองให้เรียนรู้เองได้
ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ (outcome)	ผู้เรียนเกิดความหลงใหลการเรียนรู้
ผลกระทบของการเรียนรู้ (impact)	ต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อองค์กร ต่อสังคม

ที่มา: วีรฉัตร สุปัญญา (2561)

สำหรับกองทัพเรือเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์หลักขององค์กรคือรักษาความมั่นคงทางทะเลของประเทศ ซึ่งขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้าราชการกองทัพเรือเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างของกองทัพเรือลักษณะพิเศษขององค์กรด้านความมั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรด้านความมั่นคงทางทะเลซึ่งสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงมีความเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งมีความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศผ่านทะเลในลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน (Complex Interdependence) ซึ่งข้าราชการกองทัพเรือจำเป็นต้องทำความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกันของผืนดิน ฐานเศรษฐกิจ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันผ่านทะเล เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ทางทะเลทั้งในระดับภูมิภาคและโลก สามารถเรียนรู้ที่จะจัดการกับความซับซ้อนของปัญหาด้านความมั่นคงจากความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวได้ การที่ข้าราชการกองทัพเรือจะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของกองทัพเรือคือรักษาความมั่นคงทางทะเลได้นั้น กุญแจสำคัญอยู่ที่คำว่า “รู้” และ “ตระหนักรู้” โดยคำว่า “รู้” คือการที่เข้าใจโลกาภิวัตน์ที่มีธรรมชาติคือการพึ่งพาอาศัยกันและ “ตระหนักรู้” ถึงความสำคัญของทุกหน้าที่ในกองทัพเรือที่ข้าราชการทหารเรือในทุกหน้าที่ล้วนทำงานเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์ของกองทัพเรือในลักษณะร่วมกัน และผ่านจิตสำนึกที่เกิดจากความตระหนักรู้ดังกล่าวว่า ทุกคนในกองทัพเรือต้องมุ่งพัฒนาตนด้วยการเรียนรู้และทำหน้าที่ของตนให้ได้ จนตนเองเกิดความเคารพในตนจากคุณค่าของตนเองที่เพิ่มขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละวัน จนเกิดการยอมรับและได้รับความเคารพจากผู้อื่นภายในกองทัพเรือ และเกิดจิตสำนึกที่เกิดจากความตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ที่เกิดจากปัจจัยภายนอกในลักษณะที่เป็นผลประโยชน์ร่วมของทุกคน (Absolute Gain) ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ต้องได้รับการส่งเสริมผ่านการศึกษาตลอดชีวิตของกองทัพเรือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตขึ้นภายในตัวของข้าราชการกองทัพเรือในทุกวัน ก่อให้เกิดการพัฒนาความสุขขึ้นในองค์กรในลักษณะที่ยั่งยืนกว่าการที่กองทัพเรือจะมุ่งตอบสนองปัจจัยภายนอกด้วยการเพิ่มเงินเดือน ยศ ตำแหน่ง หรือสวัสดิการ แต่เพียงอย่างเดียว

สำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของข้าราชการกองทัพเรือผ่านการศึกษาตลอดชีวิตภายในกองทัพเรือนั้น จากการที่ได้กล่าวข้างต้น ความสุขจากการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ “รู้” และ “ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของทุกหน้าที่ในองค์กรที่มุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน” คำถามต่อมาคืออะไรสำคัญกว่ากัน

ระหว่าง “รู้” กับ “ตระหนักรู้” ซึ่งคำตอบคือ ความตระหนักรู้ เพราะความตระหนักรู้ก่อให้เกิดความพยายามในการเรียนรู้ภายในตน ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของตนเองภายในองค์กร ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ในขณะที่ “รู้” อาจไม่ก่อให้เกิด “ความตระหนักรู้” เพราะถึงรู้แล้วแต่ไม่ได้นำสิ่งที่รู้ไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือนำไปใช้ในทางที่ผิด ก็ไม่ก่อให้เกิดความสุขใด ๆ และผู้รู้อาจหยุดการเรียนรู้ไว้เพราะถือว่าตนรู้แล้ว ประเด็นนี้ถือว่าเป็นกุญแจของการพัฒนาความสุขภายในกองทัพเรือผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในกองทัพเรือ ดังนั้นการส่งเสริมการศึกษาของกองทัพเรือจึงต้องเริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรของกองทัพเรือ แล้วจึงสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยความตระหนักรู้นั้นเป็นเรื่องของทัศนคติต่อโลก (Paradigm) ของแต่ละบุคคลซึ่งการให้การศึกษาเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ได้นั้นไม่สามารถกระทำการผ่านการศึกษาอบรมในแบบปกติได้เพราะเป็นเรื่องของการปรับจิตใต้สำนึกตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning theory) ของ Mezirow (1991) ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นมาบนฐานของการปรับปรุงการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกับการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนความเชื่อ กระบวนทัศน์ มโนทัศน์ กระบวนทัศน์ (paradigm) ให้ผุดขึ้นเป็นมโนธรรมสำนึกใหม่ผ่านการวิพากษ์ตนเองอย่างใคร่ครวญ (critical self-reflection) ซึ่งวิธีการนี้เท่านั้นจึงจะปรับจิตใต้สำนึกของบุคลากรกองทัพเรือให้เกิดความตระหนักรู้ได้ โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อโลก ซึ่งทัศนคติต่อโลกจะกำหนด มโนทัศน์ (concept) ทฤษฎี (theories) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ฝังอยู่ในจิตใต้สำนึกของมนุษย์ โดยจิตใต้สำนึกนี้จะควบคุมจิตเหนือสำนึกคือการใช้เหตุผลของมนุษย์ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่อยู่ในจิตใต้สำนึกจะนำไปสู่การแสดงด้านพฤติกรรมของมนุษย์

จากทฤษฎีของ Jack Mezirow กระบวนทัศน์หรือทัศนคติต่อโลกเป็นส่วนที่ฝังอยู่ในจิตใต้สำนึกของมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกันและเป็นส่วนที่จะกำหนดมโนทัศน์ (concept) ชุดทฤษฎีที่ใช้ในการอธิบายเหตุผล ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งในจิตใต้สำนึกของมนุษย์ด้วยเช่นกัน จิตใต้สำนึกนี้มีอิทธิพลต่อจิตเหนือสำนึก ผ่านการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (rational choice) เพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง จนนำไปสู่พฤติกรรมและอุปนิสัย โดยความหมายของกระบวนทัศน์ (paradigm) Capra (1986) นิยามคำว่า กระบวนทัศน์เชิงสังคม (social paradigm) หมายถึง มโนทัศน์ (concepts) ค่านิยม (value) การรับรู้ (perceptions) และการปฏิบัติ (practices)



ที่ชุมชน (community) หนึ่งมีหรือกระทำร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ (vision) แห่งความเป็นจริงที่เป็นพื้นฐานของการจัดระบบตนเองของชุมชนนั้น เป็นทัศนะแม่บทที่เป็นรากฐานของการกำหนดมโนทัศน์ในลำดับถัดมา มโนทัศน์ หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในใจซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งหลายสิ่งต่างกัน แต่มีลักษณะบางอย่างคล้ายกัน ในทางสังคมวิทยา มโนทัศน์เป็นความหมายของคำศัพท์ที่นักสังคมวิทยาใช้วิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมเพื่อจำแนกประเภทของสิ่งที่สังเกตได้และใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์เหล่านั้น รวมทั้งการสร้างทฤษฎี (theory) เช่น การที่มนุษย์คนหนึ่งมีกระบวนการทัศน์ว่าธรรมชาติของโลกมนุษย์ดำรงอยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งและการแข่งขันกันระหว่างกัน สำหรับมโนทัศน์ของ “ชีวิต” ของมนุษย์คนหนึ่ง ชีวิตจึงขึ้นอยู่กับ “ผลประโยชน์” ในลักษณะสัมพันธ์กับมนุษย์คนอื่น (relative gain) มองว่าอะไรก็ตามที่ตอบสนองต่อผลประโยชน์ตนเองเป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมที่สุด ไม่ว่าผลประโยชน์นั้นจะได้มาด้วยวิธีการใดก็ตาม และผลประโยชน์ที่ตนได้มานั้นจะต้องได้มากกว่ามนุษย์อื่นหรือมองเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งมโนทัศน์นี้นำไปสู่การยึดในทฤษฎีที่สอดคล้องกับมโนทัศน์ของตน ทฤษฎี หมายถึง ข้อเสนอเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยบอกให้ทราบถึงกลไกเหตุและผล รวมทั้งกระบวนการของสิ่งต่าง ๆ ที่ถึงแม้จะไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงทฤษฎีเป็นตัวกลางที่เชื่อมระหว่างเหตุและผลหรืออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยเมื่อเราทำเหตุสิ่งใดทฤษฎีก็จะทำนายว่าจะเกิดผลอย่างไร จากตัวอย่างการที่มโนทัศน์ของชีวิตของมนุษย์คนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ผลประโยชน์สัมพันธ์ มองเพียงว่าอะไรก็ตามที่ตอบสนองต่อผลประโยชน์ตนเอง เป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมที่สุด ซึ่งการที่จะได้ผลประโยชน์ที่มากกว่าได้ มีเหตุมาจากอำนาจหรือมาจากทฤษฎีที่ว่า “อำนาจนำมาซึ่งผลประโยชน์” ดังนั้นคน ๆ นี้จึงมุ่งแสวงหาอำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำมาสู่การสรุปผ่านตารางที่ 3 ตัวอย่างของการแสดงพฤติกรรมในองค์กรแบบที่มีทัศนคติต่อโลกว่าโลกมนุษย์ดำรงอยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งและการแข่งขันกัน

ตารางที่ 3 ตัวอย่างของการแสดงพฤติกรรมในองค์กรแบบหนึ่ง

จิต	หัวข้อ	รายละเอียด
จิตใต้สำนึก	กระบวนการทัศน์ (paradigm)	เชื่อว่าธรรมชาติขององค์กรและสังคม มนุษย์ดำรงอยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งและการแข่งขันกัน มนุษย์ต่างต่อสู้แย่งชิง
	มโนทัศน์ (concept)	ชีวิตขึ้นอยู่กับผลประโยชน์สัมพันธ์ (ฉันต้องได้มากกว่าเหนือกว่า) และ มองเพียงว่าอะไรก็ตามที่ตอบสนองต่อผลประโยชน์ตนเองเป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมที่สุด
	ทฤษฎี (theories)	อำนาจคือธรรม และอำนาจนำมาซึ่งผลประโยชน์
จิตเหนือสำนึก	การตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (rational choice)	ตัดสินใจเลือกบนพื้นฐานการมีอำนาจ ผู้มีอำนาจคือ ผู้มีเหตุผล
	พฤติกรรมที่แสดงออก (behavior)	แก่งแย่ง แย่งชิง ไม่ร่วมมือ ทำเพื่อมุ่งสู่อำนาจ
	ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (impact)	ก่อให้เกิดความทุกข์ อยู่ดิ้นรน แยกความสามัคคี ในองค์กร องค์กรไม่พัฒนา องค์กรแห่งความทุกข์

จากตัวอย่างจากการสรุปตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ตั้งแต่กระบวนการทัศน์ ซึ่งฝังอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ซึ่งมีอิทธิพลอยู่เหนือจิตเหนือสำนึก จนนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม โดยรูปแบบองค์กร



เปี่ยมสุขที่มีลักษณะสถานที่ทำงานเปี่ยมสุขนั้น จะมีลักษณะของมนุษย์ในลักษณะซึ่งอธิบายได้ตามตารางที่ 4 มนุษย์ในองค์กรเปี่ยมความสุขดังนี้

ตารางที่ 4 ลักษณะของมนุษย์ในองค์กรเปี่ยมสุข

จิต	หัวข้อ	รายละเอียด
จิตใต้สำนึก	กระบวนทัศน์ (paradigm)	เชื่อว่าธรรมชาติขององค์กรและสังคม มนุษย์ดำรงอยู่บนพื้นฐานของความขัดแย้งแต่มนุษย์ต่างร่วมมือกัน
	มโนทัศน์ (concept)	ชีวิตขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ร่วมกัน (ไม่เปรียบเทียบกัน ผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับความสามารถและความขยัน)
	ทฤษฎี (theories)	ความร่วมมือคือธรรม และความร่วมมือนำมาซึ่งผลประโยชน์ร่วม トラบที่สังคมได้ ตนเองก็ย่อมได้
จิตเหนือสำนึก	การตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล (rational choice)	ตัดสินใจเลือกบนพื้นฐานความคิดเห็นร่วม
	พฤติกรรมที่แสดงออก (behavior)	ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ร่วมรับผลประโยชน์
	ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (impact)	ก่อเกิดความสุข ยุติธรรม ความสามัคคี ในองค์กร องค์กรพัฒนา องค์กรแห่งความสุข

จากตารางที่ 3 และตารางที่ 4 สรุปได้ว่าช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ขององค์กรซึ่งมนุษย์ในองค์กรที่มีกระบวนทัศน์แตกต่างกันย่อมส่งผลให้เกิดความสุขทุกข์ในองค์กรที่แตกต่างกันไป คำถามจึงอยู่ที่ว่า “ด้วยวิธีการอย่างไรจึงจะลดช่องว่างดังกล่าวได้” ประเด็นนี้ Mezirow ได้กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4 ขั้นตอนในการปรับกระบวนทัศน์ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเปลี่ยนแปลงมุมมอง ขั้นที่ 2 การเปลี่ยนแปลงจิตนิสัย ขั้นที่ 3 การเรียนรู้กรอบอ้างอิงใหม่/ กระบวนทัศน์ และขั้นที่ 4 การกลั่นกรองพิจารณากรอบอ้างอิงเดิมอย่างประณีต การเปลี่ยนแปลงมุมมองนั้นเป็นขั้นแรกของการก้องสะท้อนเชิงวิพากษ์อย่างใคร่ครวญ ระหว่างสิ่งเก่าและสิ่งใหม่ จนเกิดการพัฒนาจิตนิสัย พัฒนาไปสู่การเรียนรู้กรอบอ้างอิงใหม่ ใคร่ครวญพิจารณากรอบอ้างอิงใหม่อย่างประณีต หรือใคร่ครวญสิ่งที่มีอยู่เดิม (บทตั้ง) กับสิ่งที่เป็นอย่างจริง (บทขัดแย้ง) จนได้ข้อสรุป (บทสรุป) ด้วยการใคร่ครวญแล้วทดลองกระทำ โดยผลจากการกระทำจะเป็นบทสรุปซึ่งจะกลายเป็นบทตั้ง ที่ก่อให้เกิดบทขัดแย้งอีกต่อไป ซึ่งบทตั้งกับบทขัดแย้งและประนีประนอมกันเป็นบทสรุปที่สูงขึ้นไปนั้นเป็นธรรมชาติคือการพัฒนาตัวเองของความคิด ซึ่งสิ่งที่ Mezirow ได้อธิบายไว้นี้ ได้รับการวิพากษ์จากนักการศึกษาอีกหลายท่านเช่น Taylor (1997); Illeris (2004) ซึ่งได้สรุปว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มิติทางปัญญา มิติทางอารมณ์ และมิติทางสังคม ด้วยการใคร่ครวญและทดลองกระทำ แล้วนำผลการกระทำมาใคร่ครวญด้วยการตั้งเป็นบทตั้ง บทขัดแย้ง ได้บทสรุปและนำไปปฏิบัติ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 มิติ โดยการที่มนุษย์จะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงมิติ 3 มิติดังกล่าวไปพร้อม ๆ กัน ไม่สามารถแยกมิติใดออกมาพัฒนาเพียงอย่างเดียวได้ (ชนัดดา ภูงส์ทอง, 2560) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาความสุขภายในกองทัพเรือจึงต้องทำความเข้าใจกับระหว่างแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในฐานะเป้าหมายของข้าราชการและกองทัพเรือ และแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะแนวคิดการพัฒนาเครื่องมือด้านการศึกษาของกองทัพเรือในการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความตระหนักรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติคือ มิติทางปัญญา มิติทางอารมณ์ และมิติทางสังคม



ผลการทำวิจัยที่ผ่านมาได้มีการนำแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติในหลายรูปแบบ ในหลายองค์กร เช่น McEwen (2006) ทำการศึกษาความจำเป็นของการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ การบริหารโบสถ์ในคริสต์ศาสนาในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งศึกษาถึงการสร้างการมีส่วนร่วม ของชุมชนต่อการพัฒนาสังคมของชาวคริสเตียน และเพื่อความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ทางด้านวัฒนธรรมของชุมชนและกลุ่มมนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง ชนิดดา ภูหงส์ทอง (2560) ทำการวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผ่านวิธีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ฯลฯ แต่สำหรับการนำไปใช้ในองค์กรทางทหาร พบว่า ยังไม่ได้แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงไปใช้พัฒนา ความสุขในองค์กร แต่เมื่อมองในมิติว่าองค์กรทหารก็เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรซึ่งประกอบด้วยมนุษย์ ในองค์กรแล้ว เชื่อได้ว่าแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง นับเป็นพื้นฐาน ที่ดีต่อการพัฒนาความสุขของข้าราชการและกองทัพเรือได้

3. สรุป

จากสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงทางทะเลที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งกองทัพเรือในฐานะองค์กรด้านความมั่นคงทางทะเลของประเทศจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงทางทะเล และตระหนักถึงความสำคัญต่อการปรับตัวรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ กองทัพเรือในฐานะองค์กรต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้วยบุคลากรกองทัพเรือ ซึ่งก็หมายความว่าบุคลากร กองทัพเรือจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคง ทางทะเลเพื่อป้องกันภัยคุกคามให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรกองทัพเรือ จนเกิดความรู้และความตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของตนจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญทั้งต่อตนเองที่ การเรียนรู้ก่อให้เกิดความสุขที่เกิดจากการเคารพคุณค่าภายในตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังก่อให้เกิด ความสุขที่เกิดจากการเคารพคุณค่าจากการได้รับความยอมรับและความเคารพจากผู้อื่นภายในองค์กร โดยกองทัพเรือในฐานะองค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการศึกษาขององค์กรให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา หรือเรียกว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการส่งเสริม การศึกษาขององค์กรในลักษณะตลอดชีวิตดังกล่าวนี้ ย่อมส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพเรือได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำมาซึ่งการพัฒนาความสุขของบุคลากรในกองทัพเรือด้วยเช่นกัน โดยความสุข จากการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือ “รู้” และ “ตระหนักถึงความสำคัญของทุกหน้าที่ในองค์กรที่ มุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน” โดย “ความตระหนัก” เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด “รู้” ซึ่งวิธีการที่จะ เปลี่ยนแปลงความตระหนักได้นั้นไม่สามารถกระทำผ่านการศึกษาด้วยวิธีปกติได้ จำเป็นต้องกระทำผ่าน การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีหลักคือ การใคร่ครวญสิ่งที่มียุติธรรม (บทตั้ง) กับสิ่งที่ป็นจริง (บทขัดแย้ง) จนได้ข้อสรุป (บทสรุป) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลของการปฏิบัติจะกลายเป็นบทตั้งที่ก่อให้เกิดบทขัดแย้งอีก ต่อ ๆ ไป บทตั้งกับ บทขัดแย้ง ประนีประนอมกันเป็นบทสรุปที่สูงขึ้นไป ซึ่งเป็นธรรมชาติคือการพัฒนาตัวเอง ของความคิดโดยนำไปสู่ชีวิตที่สมบูรณ์หรือชีวิตที่มีความสุข ในฐานะข้าราชการกองทัพเรือควรตั้งคำถามต่อ ตนเองว่า “อำนาจนำมาซึ่งความสุขจริงหรือ ? แล้วที่ผ่านมาการมีอำนาจมากขึ้นตามยศตำแหน่งที่ได้รับชีวิต ของเรามีความสุขมากขึ้นหรือน้อยลง ?”



บรรณานุกรม

- จันทร์ชัย ถวิลพิพัฒน์กุล. (2558). **อนาคตภาพของรูปแบบการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะอย่างบูรณาการ**. (ปริญาญาคูศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนัดดา ภูงษ์ทอง. (2560). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: ความท้าทายของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 24(1), 163-182.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562, 1 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53. สืบค้น 9 มกราคม 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF
- วิจารณ์ พานิช. (2558). **เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)**. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.
- วีรฉัตร สุปัญญา. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน **เอกสารประกอบการสอน วิชา 2750863 การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร**. (น. 23-25). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2562). **แนวคิดการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adams, D. N. (2007). Lifelong Learning Skills and Attributes: The Perceptions of Australian Secondary School Teachers. **Issues in Educational Research**, 17(2), 149-160.
- Capra, F. (1986). The Concept of Paradigm and Paradigm Shift. **Journal of Consciousness and Change**, 9, 11-17.
- Cranton, P. (2016). **Understanding and promoting transformative learning: a guide to theory and practice**. (3rd ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Darwin, C. (1859). **On the Origin of Species by Means of Natural Selection**. Retrieved April 15, 2020, from https://en.wikipedia.org/wiki/On_the_Origin_of_Species
- Dirkx, J. M. (1998). Transformative Learning Theory in the Practice of Adult Education. **Journal of Lifelong Learning**, 7, 1-14.
- Dong, W. (2004). Improving Students' Lifelong Learning Skills in Circuit Analysis. **China Papers**, 4(November), 75-78.
- Illeris, K. (2004). Transformative Learning in the perspective of a comprehensive learning theory. **Journal of Transformative Education**, 2(2), 79-89.
- Kitchenham, A. (2008). The Evolution of John Mezirow's Transformative Learning Theory. **Journal of Transformative Education**, 6(2), 104-123
- McEwen, R. M. (2006). **A Critical Analysis of Transformative Learning Theory: Utilizing a Social Constructionist Framework: Toward a Theoretical Model with Implications**. (the degree of Doctor of Philosophy). Trinity International University.



- Mezirow, J. (1991). **Transformative Dimensions of Adult Learning**. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Mezirow, J. (2000). **Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress**. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sherry, K.-R. K. (2012). **Exploring the Habitus: A Phenomenological Study of Transformative Learning Processes**. (the degree of Doctor of Education). Faculty of The Graduate School of Education and Human Development.
- Taylor, E.W. (1997). Building on the theoretical debate: A critical review of the empirical studies of Mezirow s transformative learning theory. **Adult Education Quarterly**, 48(1), 34-60.
- UNESCO. (1996). **World Education Report 1995**. Oxford: Oxford University Press.

