



## รายงานการศึกษา

# การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ



# รายงานการศึกษา

## เรื่อง

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)  
เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพหุคูณและวิกฤตการณ์โลก

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

## คำนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่าง ๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิถีชีวิตไปสู่รูปแบบวิถีชีวิตแบบหลายช่วง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การแทนที่แรงงานด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติ รูปแบบการเรียนรู้ที่มีการพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรทั้งในระดับประเทศและระดับโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมดิจิทัล สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทักษะสูง และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยี และถือเป็นตัวเร่งสำคัญต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย ให้มุ่งเน้นไปที่การจัดการศึกษาที่ครอบคลุมการศึกษาทั้งระบบและกลุ่มคนทุกช่วงอายุ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและศักยภาพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โลกได้

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้จัดทำรายงานการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉับพลันและวิกฤตการณ์โลก โดยได้วิเคราะห์สถานการณ์ของโลก และแนวโน้มที่มีต่อการปรับตัวของประเทศไทยในมิติที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิเคราะห์สถานการณ์ความจำเป็นและความต้องการด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงตัวอย่างกลไกการดำเนินงาน ที่มุ่งต่อบริการเป้าหมายต่าง ๆ ครอบคลุมทุกช่วงวัย ประกอบด้วย กลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นกลุ่มเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการสร้างทักษะอาชีพและทักษะชีวิต เพื่อเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป กลุ่มนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดงาน โดยเฉพาะนักศึกษาในหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ กลุ่มกำลังแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความรู้และทักษะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกลุ่มผู้สูงวัยและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุที่ต้องการการเตรียมความพร้อมด้านทักษะสำหรับการใช้ชีวิต การเข้าสังคม และการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในวัยสูงอายุน รวมถึงการออกแบบกลยุทธ์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยรายงานการศึกษานี้จะถูกนำไปพัฒนาเป็นนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

อนึ่ง การศึกษาวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ประจำปี 2563

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม  
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

## บทสรุปผู้บริหาร

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในมิติต่าง ๆ ที่มีนัยต่อการปรับตัวของประเทศไทยส่งผลให้เกิดความต้องการกำลังคนรูปแบบใหม่ที่มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกและโจทย์ท้าทายที่สำคัญของประเทศไทย รวมถึงกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ ดังนั้นระบบการศึกษาและการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว การเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิตจึงไม่เพียงพอที่จะตอบโจทย์วิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบชีวิตสามช่วง (three-stage life) ไปสู่รูปแบบวิถีชีวิตแบบหลายช่วง (multistage life) ส่งผลให้คนต้องทำงานหลายอาชีพ รวมถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องการระบบส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) จึงได้ศึกษาวิจัยในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ข้อมูลระดับปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปฏิบัติจากสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนของผู้ได้รับประโยชน์กลุ่มต่างๆ รวมถึงการประชุมคณะกรรมการวิชาการคณะกรรมการที่ปรึกษา และการประชุมระดมความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษามูลสนับสนุนทางวิชาการโดยการทบทวนรายงานการศึกษาและบทความวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติจากแหล่งข้อมูลและฐานข้อมูลต่าง ๆ การทบทวนสถานภาพการดำเนินงานจากเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปีของหน่วยงาน เอกสารแผน ยุทธศาสตร์ รวมถึงการศึกษารณีตัวอย่างการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในและต่างประเทศจากแหล่งต่างๆ เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน รายงานการศึกษา บทความวิจัย

จากการศึกษาวิจัยข้างต้นนำมาสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนมีทักษะและความรู้ที่ตอบโจทย์การทำงานและการใช้ชีวิต และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะผันผวนของเศรษฐกิจและสังคมโลก เป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learner) และมีวัฒนธรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจะมุ่งเน้นให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสามารถเข้าไปมีบทบาทส่งเสริมการยกระดับทักษะและความรู้ได้ โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย 4 ช่วงวัย ได้แก่ เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ซึ่งรวมถึงเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษานักศึกษา กำลังแรงงาน และผู้สูงอายุ ซึ่งรวมถึงผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งแต่ละกลุ่มเป้าหมายจะมีจุดเน้นของการศึกษาและคุณลักษณะที่คาดหวังที่แตกต่างกัน โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญ นำไปสู่การออกแบบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

## 1. เด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

ปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาเป็นจำนวนมากถึง 1,189,338 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.14 ของเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปีทั้งหมด (ข้อมูลในปี พ.ศ. 2561) นอกจากนี้ยังมีเด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากจนซึ่งมีความเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษาอีกเป็นจำนวนมากถึง 1,873,830 คน (ข้อมูลในปี พ.ศ. 2563) ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้เกิดการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงควรสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือฝึกอบรบ อย่างไรก็ตามพบว่า เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเนื่องจากการเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือฝึกอบรบจะกระทบต่อการทำงาน สูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้และมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม รวมถึงกลุ่มเป้าหมายไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา ดังนั้นจึงควรพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งควรคำนึงถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายก้าวผ่านข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเข้าถึงการศึกษาได้

จากข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาหรือฝึกอบรบของกลุ่มเป้าหมายข้างต้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงมุ่งเน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) **การพัฒนาทักษะอาชีพ** มุ่งเน้นที่การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและบริบทการดำเนินชีวิต ครอบคลุมทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการฝึกอบรบระยะสั้น ได้แก่ การจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (career-based education) เพื่อลดข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจในการเข้าถึงการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรแบบตบโจทย์รายบุคคล (personalized curriculum) เพื่อตบโจทย์กลุ่มเป้าหมายที่มีภาระการทำงาน 2) **การพัฒนาทักษะชีวิต** ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านการใช้ชีวิตเป็นรายบุคคล (personal life counseling) เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และมีทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การมีกรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) เกิดความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการยกระดับคุณภาพชีวิต และ 3) **การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการศึกษา** ให้มีความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา ผ่านการพัฒนาแพลตฟอร์มการแนะแนวอาชีพ (career guidance platform) และการสร้างบุคคลต้นแบบ (role model) เพื่อลดอัตราการออกกลางคัน และสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมการพัฒนา (growth mindset) นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายยังควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นให้กับบุคลากรทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา โปรแกรมสนับสนุนการทำงาน (promotional package) รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง หรือร่วมพัฒนาหลักสูตรให้กับหน่วยงานที่ให้บริการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และ สำนักงาน กศน. นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกับหน่วยงานด้านเด็กและเยาวชนด้วยโอกาสทั้งในและนอกพื้นที่ เช่น กศศ. องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาโลกเชิงรุกในการเข้าถึงและนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษาและฝึกอบรบ

## 2. นักศึกษา

ในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 นักศึกษาในระบบอุดมศึกษาของไทย มีจำนวนประมาณ 1.6 ล้านคน จากรายงานดัชนีความสามารถทางการแข่งขัน (World Economic Forum) ในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา (Skillset of graduates) ของไทยอยู่ในอันดับที่ 79 (จาก 141 ประเทศทั่วโลก) แสดงให้เห็นถึงทักษะของนักศึกษาจบใหม่ที่ยังไม่สอดคล้องกับระดับทักษะที่นายจ้างคาดหวัง (Skill Mismatch) การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะเฉพาะที่ตลาดแรงงานต้องการ มีการบูรณาการความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจริง โดยในปัจจุบันมีนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ CWIE จำนวน 60,000 คน (ร้อยละ 15 ของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4) และมีสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการประมาณ 18,000 แห่ง อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการผลิตบัณฑิตฐานสมรรถนะยังคงมีช่องว่างการดำเนินงานที่ทำหลายประการ เช่น หากต้องการเพิ่มจำนวนนักศึกษาเข้าร่วมการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงาน สถานประกอบการที่สามารถรองรับนักศึกษาได้อาจมีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานในภาพรวม หน่วยงานตัวกลางที่ประสานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการยังมีจำกัด และขาดแรงจูงใจสำหรับผู้เล่นหลักในระบบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจึงมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ เพื่อขยายผลและเสริมความเข้มแข็งให้กับระบบการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ ซึ่งจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีทักษะที่ตอบโจทย์การทำงานหรือการเป็นผู้ประกอบการ สามารถแข่งขันในตลาดงาน และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะวิกฤต โดยประกอบด้วย 1) การเพิ่มจำนวนนักศึกษาเข้าร่วมการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานเป็นสองเท่าจากจำนวนปัจจุบัน หรือประมาณ 120,000 คน/ปี โดยดำเนินการในรูปแบบ CWIE และการจัดตั้ง Industrial Training Center (ITC) ที่มีสภาพแวดล้อมเสมือนในสถานประกอบการจริงสำหรับการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อจำกัดด้านจำนวนสถานประกอบการที่รองรับนักศึกษาไม่เพียงพอ ITC เกิดจากการร่วมลงทุนของภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการที่มีความพร้อม โดยสถานประกอบการที่ร่วมลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก BOI หรือกรมสรรพากร และภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาผู้ฝึกอบรมให้กับศูนย์ดังกล่าว 2) การพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ กำหนดโครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติการ โดยเน้นระบบที่ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีศักยภาพเข้ามาเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนตัวกลาง (intermediary) ได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ บริษัทเอกชน องค์กรนอกภาครัฐ (NGO) องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร รวมถึงมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพ 3) จัดทำมาตรการสนับสนุน และสิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีบทบาทหลัก เช่น สถานประกอบการ อาจารย์ หน่วยงานตัวกลาง 4) สนับสนุนการจัดทำข้อมูลความต้องการด้านทักษะ 5) การทดลองนำร่องโดยใช้กลไกการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) เพื่อขอยกเว้นมาตรฐานการจัดการศึกษาที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการและ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะ/สถาบันอุดมศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

### 3. กำลังแรงงาน

สถานการณ์กำลังแรงงานของไทยมีจำนวน 38.75 ล้านคน (ร้อยละ 68 ของประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) อัตราส่วนการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากสถานการณ์สังคมสูงวัย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ประกอบกับปัญหาด้านช่องว่างของทักษะแรงงาน (Skill Gap) ซึ่งจะทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติเข้ามามีส่วนร่วมในอุตสาหกรรมซึ่งจะทำให้รูปแบบงานในอนาคตเปลี่ยนไป ในด้านการยกระดับทักษะแรงงาน ในแต่ละปีคาดว่าประเทศไทยมีผู้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะระยะสั้นเพียงร้อยละ 16-17 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 46 การพัฒนากำลังแรงงานของไทยจึงยังเผชิญความท้าทายในหลากหลายมิติ ตั้งแต่ กำลังแรงงานกว่าร้อยละ 92 ยังไม่มีความต้องการพัฒนาทักษะ การเข้าไม่ถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะของแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านการเงิน อุปสรรคและลักษณะงานที่ไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ตามระยะเวลาการทำงาน และการพัฒนาทักษะแรงงานไม่สอดคล้องกับการยกระดับของค่าจ้าง มีเพียงกลุ่มอาชีพเฉพาะทาง จบการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐานและส่วนใหญ่ทำงานในกรุงเทพฯ ที่ได้รับประโยชน์ในรูปของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาทักษะ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้กำลังแรงงานเข้ารับการพัฒนาทักษะตนเอง สำหรับแรงงาน gig workers ซึ่งมีรูปแบบงานที่หลากหลายผ่านตลาดงานที่เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ มีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้นตามมูลค่าของตลาดงานแบบฟรีแลนซ์ในประเทศที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้แรงงาน gig workers เผชิญความท้าทายในการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดงานและรองรับการเปลี่ยนงานใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานจึงมุ่งเน้นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มและการสร้างภูมิคุ้มกันด้านทักษะที่ตอบโจทย์การพัฒนากำลังแรงงานแต่ละกลุ่มเพื่อรองรับภาวะวิกฤตประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) **ด้านการส่งเสริมและจูงใจในการพัฒนาทักษะแรงงาน** มุ่งเน้นมาตรการส่งเสริมทางการเงินโดยตรงไปที่ตัวบุคคลและการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะผ่านการให้ข้อมูลเชิงรุกไปยังกลุ่มเป้าหมาย 2) **ด้านระบบนิเวศการพัฒนาทักษะแรงงาน** เช่น พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (National Credit Bank) การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) ที่เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงานโดยสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาแพลตฟอร์มที่ให้บริการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและเชื่อมโยงกับการฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ และการหางาน ซึ่งดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน อาทิ สถาบันอุดมศึกษา สวทช. กระทรวง อว. กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 3) **ด้านการพัฒนากำลังแรงงานเฉพาะกลุ่ม** อาทิ การส่งเสริมทางการเงินและยกระดับสวัสดิภาพด้วยการจัดทำ package สวัสดิการที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบและกลุ่มเปราะบาง การส่งเสริม public learning space เพื่อกระตุ้นการ

เรียนรู้แบบสหวิทยาการ สนับสนุนให้เกิดการแข่งขันของแพลตฟอร์มให้บริการทางานเพื่อให้ต้นทุนการใช้งานแพลตฟอร์มที่ผู้ทางานต้องแบกรับลดลงสำหรับกลุ่ม Gig Workers ทักษะสูง

#### 4. ผู้สูงอายุและผู้กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-60 ปี

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 11.6 ล้านคน (ร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมด) และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2580 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 19.8 ล้านคน (ร้อยละ 29.8) ซึ่งเป็นภาวะสังคมสูงอายุระดับสุดยอดของประเทศไทย ดังนั้น จึงควรเร่งส่งเสริมให้ประชากรไทยเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ (active ageing) การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งเพื่อการประกอบอาชีพ การใช้ชีวิต และการเข้าสังคมให้กับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หรือยังสามารถทำประโยชน์ให้สังคมและเศรษฐกิจได้ตามที่สุขภาพกายและจิตเอื้ออำนวย อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุมีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้ทั่วไปและต้องมีความเข้าใจในลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ชีวิตสูง รู้ว่าตนเองต้องการและสนใจในสิ่งใด รวมถึงเป็นผู้นำของตนเองและต้องการความเป็นอิสระ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้และการทำงานสำหรับผู้สูงวัยจึงมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสุขภาพและความต้องการทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงานของผู้สูงวัย เน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ใช้รูปแบบกิจกรรมที่จูงใจให้ผู้สูงอายุต้องการเรียนรู้มากขึ้น ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และการดูแลผู้สูงอายุ ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้และสุขภาพ ให้ความรู้เบื้องต้นในการดูแลผู้สูงอายุกับบุคคลที่ดูแลผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ร่วมยกระดับความเชี่ยวชาญของวิทยากรโรงเรียนผู้สูงอายุ สำนักงาน กศน. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ ส่งเสริมให้เกิดโรงเรียนผู้สูงอายุรูปแบบใหม่ ที่เน้นการเพิ่มทักษะหรือการเปลี่ยนทักษะ (upskill/reskill) เตรียมพร้อมทำงานในวัยสูงอายุให้กับคนในวัยก่อนเกษียณ รวมถึงการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ โดยสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะให้กับคนกลุ่มดังกล่าว ส่งเสริมให้เกิดแพลตฟอร์มที่รวบรวมวิชาเรียนที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงได้ง่าย 3) การส่งเสริมการเข้าสังคมของผู้สูงอายุ ผ่านการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มคนต่างวัย (Intergenerational learning) โดยการสนับสนุนงบประมาณไปยังพื้นที่การเรียนรู้ในชุมชนผ่านกองทุนผู้สูงอายุหรือกองทุนหมู่บ้าน หรือการสนับสนุนจากภาคเอกชน 4) การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงวัย ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการเชื่อมโยงหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้สูงวัยเข้ากับโครงการปมเพาะธุรกิจ จัดหาตลาดจำหน่ายสินค้าจากผู้สูงอายุ เช่น เปิดตลาดในมหาวิทยาลัย



ด้วยสถาบันอุดมศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต รายงานการศึกษาฉบับนี้ยังได้ศึกษาและจัดทำข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

## 1. กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.)

กลุ่ม มทร. มีนโยบายและการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับอุตสาหกรรมซึ่งมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสายวิชาชีพ ภายใต้แนวคิด “บัณฑิตนักปฏิบัติ” และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การจัดทำหลักสูตรระยะสั้น และระบบธนาคารหน่วยกิต แนวคิดของนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่ม มทร. จะมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้เพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะของคนทุกช่วงวัยบนพื้นฐานศักยภาพของ มทร. ตามแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยมีข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานสำหรับกลุ่ม มทร. ดังนี้ 1) **กลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา** ร่วมยกระดับศักยภาพ สำนักงาน กศน. ในทุกมิติ 2) **นักศึกษา** พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาหน่วยประสานงานกลาง และการสร้างครูที่เลี้ยงในสถานประกอบการ 3) **กำลังแรงงาน** เชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิตของ 9 มทร. โดยจัดทำแนวทางการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและการสร้างระบบนิเวศการทำงาน ของ มทร. ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน 4) **ผู้สูงอายุ** มุ่งเน้นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคต รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ ผ่านการฝึกอบรมสมรรถนะให้กับบุคลากรของโรงเรียนผู้สูงอายุ

## 2. กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (มรภ.)

กลุ่ม มรภ. มีจุดเด่นด้านการพัฒนาท้องถิ่น แนวคิดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่ม มรภ. จะมุ่งเน้นไปยังกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และบริบทการทำงานเชิงพื้นที่ของมหาวิทยาลัย โดยมีข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานสำหรับกลุ่ม มรภ. ดังนี้ 1) **วัยเด็กและเยาวชนในโรงเรียนขนาดเล็ก** พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็ก อาทิ สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้โดยเฉพาะการบูรณาการหลายชั้นเรียน รวมทั้งระบบแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพ 2) **กลุ่มแรงงาน สถานประกอบการ MSME และชุมชนท้องถิ่น** reskill/upskill แรงงานให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น พัฒนาแพลตฟอร์ม one stop service และ shared service กลุ่ม มรภ. ภูมิภาค พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลในพื้นที่เพื่อเสริมศักยภาพ MSME ใช้กลไกการดำเนินงานแบบอาสาสมัครเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในท้องถิ่นโดยจัดตั้งเป็นกรรมการศึกษาร่วมชุมชน พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน สร้าง local startup ที่จะทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น และเชื่อมโยงโจทย์ท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน

### 3. กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีข้อได้เปรียบในด้านความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ องค์กร มีศักยภาพสูงและมีจุดเน้นที่หลากหลาย ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานสำหรับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีประเด็นสำคัญดังนี้ 1) **เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา** สร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานด้านการศึกษาในพื้นที่ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ สำนักงาน กศน. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) **บัณฑิตฐานสมรรถนะ** การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงมาผสมผสานกับการพัฒนาบัณฑิต โดยมีความร่วมมืออย่างเข้มข้นและใช้โจทย์จากสถานประกอบการผ่านกลไก Higher education sandbox เพื่อพัฒนาหลักสูตรต้นแบบนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและนวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการได้ และมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตในสาขาความเชี่ยวชาญเฉพาะตามทิศทางการพัฒนาประเทศ 3) **กำลังแรงงาน** พัฒนาทักษะแห่งอนาคต (future skills) โดยเฉพาะองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพเติบโตสูง องค์ความรู้ที่ทันสมัยและเป็นที่ต้องการอย่างเร่งด่วนผ่านหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มีความร่วมมืออย่างเข้มข้นกับสถานประกอบการ และมีข้อตกลงการจ้างงานหลังสำเร็จการฝึกอบรม รวมถึงการจัดทำบทเรียนออนไลน์สำหรับ reskill/upskill กลุ่มแรงงานอิสระ 4) **ผู้สูงอายุ** พัฒนาผู้สูงอายุให้มีภาวะพลัดพลัง (active ageing) โดยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุในเขตเมืองในพื้นที่ไม่ห่างไกลจากมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต การทำธุรกิจหลังเกษียณ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเข้าสังคม เช่น ขยายผลโรงเรียนผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุหรือผู้ที่เตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ

สารบัญ	
คำนำ .....	i
บทสรุปผู้บริหาร .....	ii
1. บทที่ 1 : บทนำ .....	1
1.1 สถานการณ์ของโลก .....	1
1.1.1 วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life) .....	1
1.1.2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Disruptive technology) .....	3
1.1.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change) .....	5
1.1.4 สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทักษะสูง (War for Talents).....	6
1.1.5 สังคมดิจิทัล (Digital society) .....	7
1.1.6 การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19).....	8
1.2 นัยของสถานการณ์โลกต่อการปรับตัวของประเทศไทย .....	9
1.2.1 การเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อออกจากกับดักรายได้ปานกลาง.....	9
1.2.2 การรับมือกับผลกระทบของเทคโนโลยีพลิกโฉมฉบับพลันของภาคอุตสาหกรรมไทย.....	10
1.2.3 การลดความไม่เท่าเทียมทางสังคมและความยากจน .....	11
1.2.4 การยกระดับผลิตภาพแรงงาน .....	13
1.2.5 การระบาดของโรคโควิด-19 และการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับกำลังแรงงานของประเทศ .....	16
1.2.6 ความต้องการกำลังคนของประเทศไทย.....	17
1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติ.....	19
1.4 แนวคิดด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	21
1.5 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....	21
1.6 การปรับบทบาทของผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Transformative change of lifelong learning ecosystem) .....	22
1.6.1 หน่วยงานภาครัฐ.....	22
1.6.2 ภาคเอกชน .....	22
1.6.3 หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้.....	22
1.6.4 ภาคประชาชน ชุมชน และประชาสังคม.....	23

1.7 เป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	23
บทที่ 2 : วัตถุประสงค์ กรอบของการศึกษา และวิธีการศึกษา.....	25
2.1 วัตถุประสงค์ .....	25
2.2 กรอบของการศึกษา.....	25
2.3 วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล .....	25
บทที่ 3 : เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา.....	27
3.1 สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา.....	27
3.2 สาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนหลุดออกจากระบบการศึกษา.....	31
3.3 ความต้องการของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา.....	33
3.4 มาตรการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในปัจจุบัน.....	35
3.4.1. การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา .....	36
3.4.2. การจัดการศึกษาเพื่อฝึกอบรมทักษะอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา.....	38
3.4.3 การสนับสนุนทุนการศึกษา .....	40
3.4.4 การสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา.....	41
3.5 ตัวอย่างการสร้างโอกาสด้านการเรียนรู้และอาชีพให้เยาวชนนอกระบบการศึกษา .....	44
3.5.1 โรงเรียนพระดาบสและโครงการลูกพระดาบส .....	44
3.5.2 มาตรการการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor; EEC) .....	46
3.5.3 โครงการ Better Me .....	46
3.5.4 โครงการโรงเรียนวันเสาร์ (Saturday School) .....	47
3.6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา .....	48
3.6.1 การพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ผ่านการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้.....	49
3.6.2 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา.....	52

3.6.3 การพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.....	52
3.7 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา .....	53
บทที่ 4 : นักศึกษา (Apprentice) .....	57
4.1 สถานการณ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา .....	57
4.2 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา .....	60
4.3 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะในปัจจุบันและความท้าทาย .....	62
4.4 กรณีศึกษาจากต่างประเทศ .....	69
4.4.1 Job first, degree included Model ประเทศสหรัฐอเมริกา .....	69
4.4.2 Work- Study (Learning) Dual System ประเทศเกาหลีใต้ .....	70
4.4.3 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บัณฑิตตามแนวทางของ IBM Skills Academy .....	71
4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ .....	71
4.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ .....	75
บทที่ 5 : กำลังแรงงาน .....	79
5.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน.....	79
5.1.1 สถานการณ์ในภาพรวม.....	79
5.1.2 แนวโน้มของกำลังแรงงานนอกระบบ .....	80
5.1.3 ผลกระทบของโควิด-19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการจ้างงานของไทย .....	84
5.1.4 ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย.....	87
5.2 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน .....	90
5.2.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.....	90
5.2.2 การสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....	94
5.2.3 การรับรองสมรรถนะอาชีพ .....	95
5.2.4 แพลตฟอร์มบริหารจัดการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน .....	95
5.2.5 ระบบธนาคารหน่วยกิต.....	98
5.2.6 พื้นที่สำหรับการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติงานตามอัธยาศัย.....	100

5.2.7	มาตรการส่งเสริมสวัสดิภาพแรงงาน.....	102
5.2.8	มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะแรงงานในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19..	104
5.3	ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศ .....	106
5.3.1	มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศสิงคโปร์ .....	106
5.3.2	มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศเกาหลีใต้ .....	109
5.3.3	มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น .....	112
5.3.4	ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง จังหวัดเพชรบูรณ์.....	113
5.5	ข้อเสนอแนะนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน .....	113
5.6	ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน .....	116
บทที่ 6 : ผู้สูงอายุ .....		119
6.1	สถานการณ์ด้านสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย .....	119
6.2	ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ .....	120
6.2.1	การเรียนรู้เพื่อการใช้ชีวิต.....	120
6.2.2	การเรียนรู้เพื่อการทำงาน.....	121
6.3	ลักษณะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ.....	122
6.4	มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน .....	123
6.4.1	การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย .....	124
6.4.2	การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเรียนรู้ของผู้สูงวัย .....	134
6.4.3	การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงวัย.....	135
6.5	การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ .....	135
6.5.1	Osher Lifelong Learning Institute (OLLI) สหรัฐอเมริกา .....	135
6.5.2	กรอบแนวทางการปรับเปลี่ยนทักษะและการดังกายภาพของผู้สูงอายุ ประเทศสิงคโปร์ .....	136
6.5.3	แหล่งเรียนรู้ระดับท้องถิ่น (Kominkan) ประเทศญี่ปุ่น .....	137
6.6	ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้และอาชีพให้ผู้สูงวัย .....	139
6.7	ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน .....	140
บทที่ 7. ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....		143

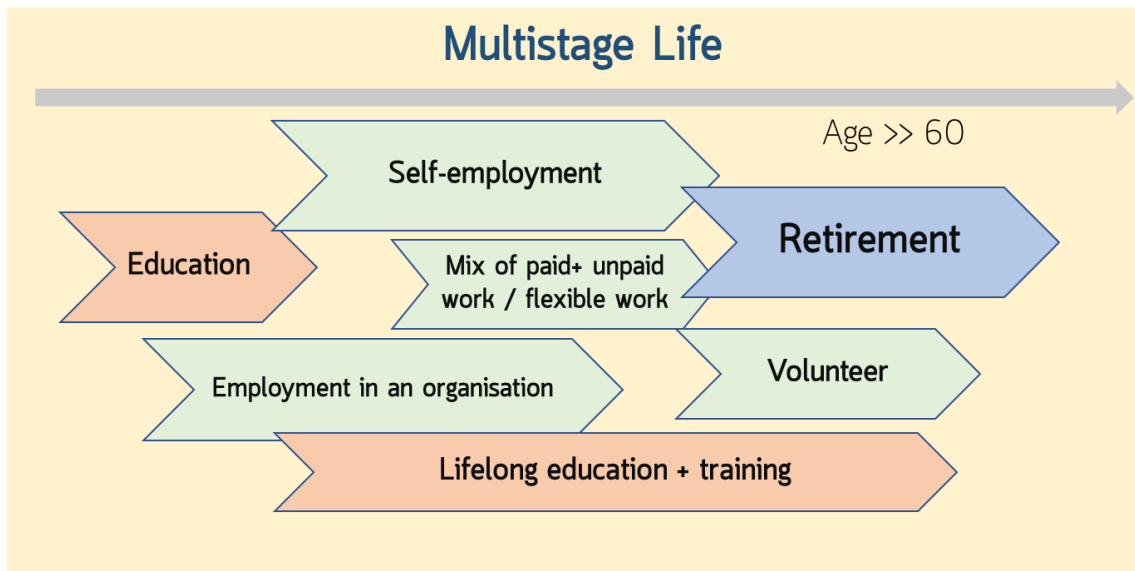
7.1	กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.....	143
7.1.1	บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.....	143
7.1.2	ความต้องการพัฒนาทักษะของสถานประกอบการในพื้นที่.....	144
7.1.3	ศักยภาพของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.....	146
7.1.4	ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.....	153
7.1.5	ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.....	154
7.2	กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	158
7.2.1	บริบทและศักยภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	158
7.2.2	สถานภาพทรัพยากรมนุษย์.....	163
7.2.3	ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ.....	165
7.3	กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ.....	166
7.3.1	บริบทและศักยภาพของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ.....	166
7.3.2	ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ.....	168
บทที่ 8.	ภาคผนวก.....	171
8.1	บรรณานุกรม.....	171
8.2	รายนามคณะทำงาน.....	191
8.3	รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและข้อคิดเห็น.....	192

# 1. บทที่ 1 : บทนำ

## 1.1 สถานการณ์ของโลก

### 1.1.1 วิธีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life)

รูปแบบของวิธีชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบชีวิตสามช่วง (three-stage life) ซึ่งประกอบด้วยวัยเรียน วัยทำงาน และวัยเกษียณ ไปสู่รูปแบบวิธีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life) โดยมีปัจจัยขับเคลื่อนมาจากความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์ที่ทำให้มนุษย์มีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ทำให้ช่วงระยะเวลาที่คนต้องทำงานเพื่อหารายได้สำหรับการดำรงชีพมีระยะที่ยาวนานขึ้น คนมีโอกาที่จะเปลี่ยนที่ทำงานหรือเปลี่ยนอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพในตลอดช่วงชีวิต หรือหากคนไม่เปลี่ยนงานและเลือกทำงานในองค์กรเดิมเป็นระยะเวลานาน ก็จะเป็นความท้าทายขององค์กรในการเพิ่มผลิตภาพให้กับคนทำงานที่ไม่ต้องประสบกับความท้าทายเนื่องมาจากเสถียรภาพของการมีงานทำ <sup>1</sup>



ภาพที่ 1.1: ตัวแบบวิธีชีวิตแบบหลายช่วง (multistage life) ที่มา: คณะผู้จัดทำ ดัดแปลงจาก ILO (2019)

รูปแบบวิธีชีวิตแบบหลายช่วงทำให้เส้นแบ่งของแต่ละช่วงของวิธีชีวิตทั้งด้านการเรียน การทำงาน และการเกษียณไม่ชัดเจนเหมือนเดิม ช่วงชีวิตของคนแต่ละช่วงอาจจะมีทั้งการศึกษา การทำงาน และการพักจากการทำงานผสมผสานกัน <sup>2</sup> จากการศึกษาของ Gratton & Scott (2017) พบว่ารูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานของคนในวิธีชีวิตแบบ Multistage life จะเปลี่ยนแปลงไป โดยกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การเป็นกำลังแรงงานจะเริ่มตระหนัก

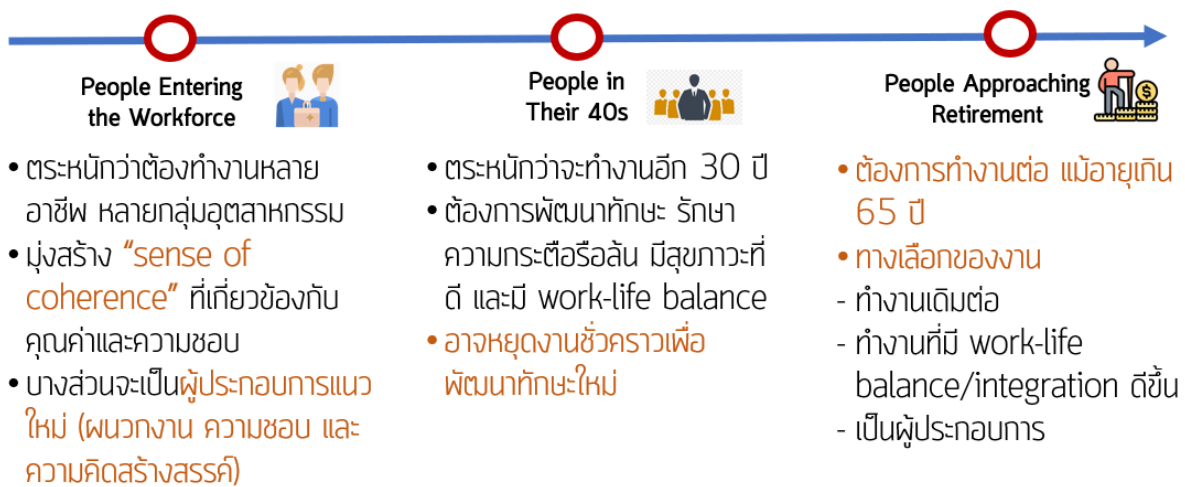
<sup>1</sup> Lynda Gratton and Andrew Scott, "The Corporate Implications of Longer Lives," MIT Sloan Management Review, (March 01, 2017) Accessed July 24, 2021, <https://sloanreview.mit.edu/article/the-corporate-implications-of-longer-lives/>

<sup>2</sup> International Labour Organization, "Supporting Longer Lives through a Multistage Work-Life Approach," G20 Employment Working Group 1<sup>st</sup> Meeting, n.p.: February, 2019.



แล้วว่าจะต้องทำงานหลากหลายอาชีพในหลายกลุ่มอุตสาหกรรม คนกลุ่มนี้จะมุ่งสร้างความเข้มแข็งในการมองโลก (sense of coherence) ที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าและความชอบในการตัดสินใจเลือกทำงาน และบางส่วนจะเป็นผู้ประกอบการแนวใหม่ที่ผนวกรวม ความชอบ และความคิดสร้างสรรค์เข้าไปด้วยกันในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มคนที่อายุอยู่ในช่วง 40 ปีขึ้นไปและเริ่มทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง ได้ตระหนักแล้วว่าต้องทำงานอีก 30 ปี จึงมีความต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานในอนาคต รักษาความกระตือรือร้น ต้องการมีสุขภาพที่ดี และมีสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance) โดยคนกลุ่มดังกล่าว อาจหยุดงานชั่วคราวเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ส่วนกลุ่มที่จะเข้าสู่วัยเกษียณจะต้องการทำงานต่อแม้อายุเกิน 65 ปีแล้ว โดยทางเลือกของงานมีความหลากหลาย อาจเลือกทำงานเดิมต่อหรือเปลี่ยนไปทำงานที่มีสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิตดีขึ้น หรือเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น<sup>3</sup>

## ความต้องการของคนแต่ละช่วงวัยในวิถีชีวิตแบบ Multistage life



ภาพที่ 1.2: ความต้องการของคนแต่ละช่วงวัยในวิถีชีวิตแบบ Multistage life ที่มา : คณะผู้จัดทำ สรุปจาก Gratton & Scott (2017)

แม้ว่าในวิถีชีวิตแบบหลายช่วง ผู้คนวัยทำงานมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้มากขึ้น แต่จะมีคนทำงานอีกกลุ่มหนึ่งที่อาจทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อในระยะยาว ซึ่งจะก่อให้เกิดความท้าทายต่อนายจ้างที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะกับคนกลุ่มดังกล่าว เช่น การมอบหมายงานแบบใหม่เพื่อให้พัฒนาทักษะใหม่ๆ การอนุญาตให้หยุดทำงานชั่วคราวเพื่อพัฒนาทักษะหรือพักผ่อนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้าง และสามารถเก็บลูกจ้างที่มีความสามารถไว้ในองค์กรต่อในระยะยาวได้<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Gratton and Scott, *The Corporate Implications of Longer Lives*.

<sup>4</sup> Ibid.

วิถีชีวิตแบบหลายช่วงได้ทำให้รูปแบบของการศึกษาและการเรียนรู้เปลี่ยนตามไปด้วย เช่น ทำให้การเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบโจทย์คนได้ทุกช่วงวัย ทั้งประชากรวัยเรียนและวัยทำงาน บุคคลจะสนใจที่จะพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้กับงานที่หลากหลาย การเรียนรู้รูปแบบเดียว (one-size-fits-all) จะไม่ตอบโจทย์อีกต่อไป<sup>5</sup> การศึกษาจะต้องสามารถสร้างทักษะเพื่อตอบโจทย์ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ หรือกลุ่มคนที่ต้องการกลับมาเป็นกำลังแรงงาน (labour force) และต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเรียนเพื่อให้ได้คุณวุฒิ (degree) หรือการเรียนแบบระยะสั้นที่ไม่ได้คุณวุฒิ (non-degree) จากผลการสำรวจนักศึกษาในประเทศออสเตรเลียของบริษัท Deloitte พบว่ามีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะต้องการการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และสามารถเข้าถึงได้จากช่องทางออนไลน์หรือศึกษาได้เองจากนอกรั้วมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังต้องการหลักสูตรที่มีปริมาณของเนื้อหาที่พอเหมาะ (bite-sized learning) ตอบโจทย์ภาระด้านการงานและชีวิตส่วนตัว โดยร้อยละ 46 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียน 3-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตดังกล่าว รวมถึงจำเป็นต้องปรับมาตรฐานการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษารูปแบบดังกล่าวด้วย<sup>6</sup>

### 1.1.2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Disruptive technology)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรม โดยเทคโนโลยีด้านดิจิทัล หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ ได้ช่วยภาคธุรกิจลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตการผลิต ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้กับธุรกิจ แต่ก็ส่งผลให้แรงงานถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติ โดย World Economic Forum (WEF) ได้คาดการณ์ว่า ภายในปี ค.ศ.2025 การแบ่งแยกหน้าที่การทำงานระหว่างมนุษย์ เครื่องจักร และอัลกอริธึม จะทำให้งานประมาณ 85 ล้านตำแหน่งจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร และจะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้น 97 ล้านตำแหน่ง โดยตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ระบบอัตโนมัติ (แสดงดังตารางที่ 1.1)<sup>7</sup> ทั้งนี้อัตราการแพร่กระจายของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมากขึ้นนับตั้งแต่การเกิดขึ้นของ World Wide Web ยิ่งทำให้การคาดการณ์ความต้องการทักษะงานทำได้ยากขึ้น และทักษะจะยิ่งล้าสมัยได้เร็วขึ้น<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Colette Rogers et al., *Higher Education for a Changing World: Ensuring the 100-Year Life Is a Better Life*, (Deloitte, 2018).

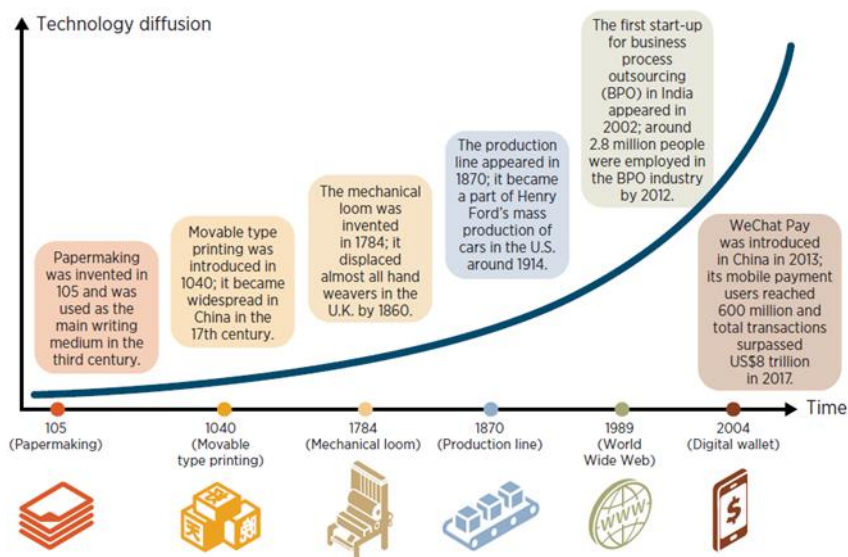
<sup>7</sup> World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2020*, (n.p.: 2020).

<sup>8</sup> World Bank, *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work* (Flagship Report), (n.p.: 2019), Chapter 4.

ตารางที่ 1.1: ตำแหน่งงานและทักษะงานที่มีความต้องการมากที่สุดทั่วโลก

คาดการณ์ตำแหน่งงาน ที่มีความต้องการ 20 อันดับแรก ภายในปี 2025	คาดการณ์ทักษะที่มีความต้องการ 15 อันดับแรก ภายในปี 2025
1. Data Analysts and Scientists	1. Analytical thinking and innovation
2. AI and Machine Learning Specialists	2. Active learning and learning strategies
3. Big Data Specialists	3. Complex problem-solving
4. Digital Marketing and Strategy Specialists	4. Critical thinking and analysis
5. Process Automation Specialists	5. Creativity, originality and initiative
6. Business Development Professionals	6. Leadership and social influence
7. Digital Transformation Specialists	7. Technology use, monitoring and control
8. Information Security Analysts	8. Technology design and programming
9. Software and Applications Developers	9. Resilience, stress tolerance and flexibility
10. Internet of Things Specialists	10. Reasoning, problem-solving and ideation
11. Project Managers	11. Emotional intelligence
12. Business Services and Administration Managers	12. Troubleshooting and user experience
13. Database and Network Professionals	13. Service orientation
14. Robotics Engineers	14. Systems analysis and evaluation
15. Strategic Advisors	15. Persuasion and negotiation
16. Management and Organization Analysts	
17. FinTech Engineers	
18. Mechanics and Machinery Repairers	
19. Organizational Development Specialists	
20. Risk Management Specialists	

ที่มา: WEF (2020)



ภาพที่ 1.3: อัตราการแพร่กระจายของเทคโนโลยีจากอดีตจนถึงปี ค.ศ.2004 ที่มา: World Bank

[https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1328-3\\_ch\\_4](https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1328-3_ch_4) p.73

ประการต่อมา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น หรือที่เรียกว่าปรากฏการณ์ skill-biased technological change ในทางตรงกันข้าม แรงงานที่มีทักษะต่ำจะมีความต้องการน้อยลง เนื่องจากการเพิ่มผลผลิตการผลิตโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆจะสามารถทำได้ด้วยกำลังแรงงานทักษะสูงเท่านั้น<sup>9</sup> ทั้งนี้กลุ่มทักษะที่เป็นที่ต้องการ จะขึ้นอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรมว่ามีรูปแบบการใช้เทคโนโลยีแบบใด เช่น อุตสาหกรรมที่เน้นใช้ความรู้วิทยาศาสตร์พื้นฐาน (เช่น อุตสาหกรรมยา เทคโนโลยีชีวภาพ เคมีภัณฑ์) จะต้องการบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งทางปัญญาด้านวิทยาศาสตร์ ส่วนอุตสาหกรรมที่เน้นปริมาณของการผลิต (scale intensive) (เช่น อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สำหรับผู้บริโภค อุตสาหกรรมยานยนต์) จะต้องการบุคลากรที่สามารถบูรณาการฟังก์ชันงานต่างๆในกระบวนการผลิตได้ เป็นต้น<sup>10</sup>

ในอีกด้านหนึ่ง การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ล้วนแล้วแต่ต้องใช้กำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญในวิทยาการสมัยใหม่ในลักษณะข้ามศาสตร์ (cross-disciplinary) และแบบสหวิทยาการ (multidisciplinary) เช่น การพัฒนาบุคลากรนักชีวสถิติศาสตร์ (biostatistician) ที่มีความสำคัญต่อการวิจัยในอุตสาหกรรมยาและการแพทย์ จำเป็นต้องมีความรู้ทั้งด้านชีววิทยา สถิติ และมีทักษะพื้นฐานด้านการใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การผลิตบุคลากรให้มีคุณลักษณะดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนที่มีความเชี่ยวชาญต่างกันมาร่วมมือกันพัฒนาบุคลากร เช่น ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information and telecommunication technology – ICT) ได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการศึกษาและการเรียนรู้ โดยช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา (ubiquitous learning) รวมถึงเพิ่มโอกาสในการให้คนทุกกลุ่ม แม้แต่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากสถาบันการศึกษา สามารถเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ได้สะดวกมากยิ่งขึ้นผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (online learning) หรืออุปกรณ์สื่อสารทางไกล (mobile learning)

### 1.1.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change)

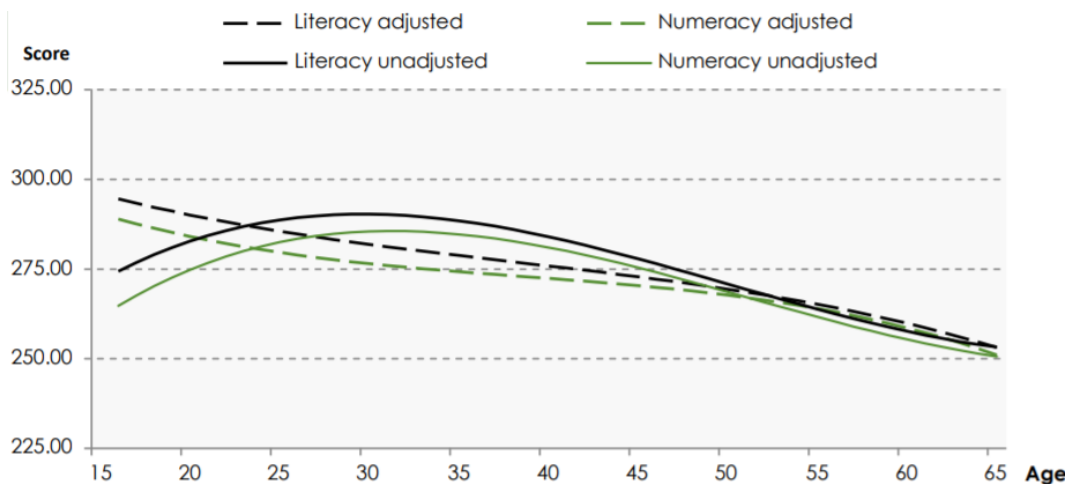
โครงสร้างประชากรของโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่ความเป็นสังคมสูงอายุ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการลดลงของอัตราการเกิด และการเพิ่มขึ้นของอายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลก ทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุในประชากรทั้งหมดสูงขึ้น ข้อมูลในปี 2019 พบว่า ประชากรโลกที่มีอายุมากกว่า 65 ปี (ผู้สูงอายุ) มีทั้งสิ้น 703 ล้านคน โดยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีจำนวนผู้สูงอายุในช่วงวัยดังกล่าวมากที่สุดเทียบกับภูมิภาคอื่นของโลก

<sup>9</sup> Holger Bonin and Werner Hölzl, *The Link between Job Creation, Innovation, Education and Training: An Assessment of Policies Pursued at Eu Level* (Study Report), (n.p.: 2010).

<sup>10</sup> Ibid.

(260 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 37) และในอีก 30 ปีข้างหน้า มีการคาดการณ์ว่าจำนวนของผู้สูงอายุทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นมากกว่าสองเท่า คิดเป็นจำนวนมากกว่า 1,500 ล้านคน ภายในปี ค.ศ. 2050 ซึ่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะมีจำนวนของประชากรสูงวัยที่เพิ่มขึ้นมากที่สุดเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น โดยประเทศที่มีร้อยละการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรสูงวัยเทียบกับประชากรโลกมากที่สุด คือ สาธารณรัฐเกาหลีใต้ (เพิ่มขึ้น 23 จุดร้อยละ) สิงคโปร์ (เพิ่มขึ้น 20.9 จุดร้อยละ) เป็นต้น <sup>11</sup>

จากการศึกษาของ OECD พบว่าระดับความชำนาญของทักษะของคนจะอยู่ระดับสูงสุดเมื่ออายุ 30 ปี และจะค่อยๆลดถอยลงเมื่ออายุมากขึ้น และผู้สูงวัยจะมีระดับความชำนาญของทักษะที่ต่ำกว่าคนหนุ่มสาวกลุ่มที่อายุน้อยที่สุด<sup>12</sup> ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่ความเป็นสังคมสูงวัย ยิ่งทำให้รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนในด้านการศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชากรกลุ่มผู้ใหญ่ (adult population) มากขึ้น โดยควรมุ่งเน้นนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับระบบเศรษฐกิจ และพยุกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ท่ามกลางการหดตัวของประชากรกลุ่มวัยทำงาน



ภาพที่ 1.4: ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความชำนาญในทักษะกับอายุ ที่มา: OECD (2013) Trends Shaping Education 2013 Spotlight 1 [https://www.oecd.org/education/ceeri/Ageing\\_Societies\\_Spotlight.pdf](https://www.oecd.org/education/ceeri/Ageing_Societies_Spotlight.pdf) p.5

### 1.1.4 สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทักษะสูง (War for Talents)

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงเพื่อรองรับการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาที่มีสัดส่วนของกำลังแรงงานทักษะสูงเพิ่มมากขึ้น <sup>13</sup>

<sup>11</sup> United Nations, *World Population Ageing 2019: Highlights*, (n.p.: 2019).

<sup>12</sup> OECD, "Trends Shaping Education 2013 Spotlight 1. Aging Societies," OECD, Accessed September 21, 2020. [https://www.oecd.org/education/ceeri/Ageing\\_Societies\\_Spotlight.pdf](https://www.oecd.org/education/ceeri/Ageing_Societies_Spotlight.pdf)

<sup>13</sup> World Bank, *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, 71.

ในขณะที่การศึกษาของ Forbes Thailand ซึ่งสำรวจผู้บริหารระดับสูงขององค์กรใน 19 ประเทศทั่วโลก พบว่า ผู้นำองค์กรธุรกิจต่างกังวลว่าจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทักษะสูงแบบฉับพลัน ซึ่งผู้นำองค์กรธุรกิจในไทยมีความกังวลเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงในอนาคตอันใกล้มากกว่าผู้นำในประเทศอื่นๆ จากประเด็นดังกล่าว ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกต่างมีนโยบายแสวงหา ดึงดูดและรักษาคนเก่งจากทุกมุมโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศตนเอง อาทิ การผ่อนคลायกฎระเบียบเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติดังกล่าว มาตรการจูงใจทางภาษี การให้เงินสนับสนุน การสร้างวัฒนธรรมยอมรับคนต่างชาติในสังคม รวมถึงการจัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกเพื่อให้คำปรึกษาชาวต่างชาติที่ต้องการหางานทำในประเทศ<sup>14</sup>

### 1.1.5 สังคมดิจิทัล (Digital society)

การเข้ามาของสังคมดิจิทัลมีนัยต่อการเรียนรู้ที่สำคัญหลายประการ ประการแรก ในสังคมดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตในหลายด้านมากขึ้น เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านระบบออนไลน์ การใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจับจ่ายและการทำธุรกิจบนโลกออนไลน์ การเข้าสังคมผ่านระบบออนไลน์ที่ผู้คนเชื่อมโยงกันผ่านอุปกรณ์ดิจิทัล การใช้บริการภาครัฐผ่านแพลตฟอร์มรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ การเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบดิจิทัลในมิติต่างๆ ของการใช้ชีวิต ทำให้ผู้คนจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลเท่าทันการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว

ประการต่อมา เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต การเกษตร และบริการ ทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things) ที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต ข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูล (Big data and analytics) ที่ถูกประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางการตลาดของภาคธุรกิจ เป็นต้น ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ดังกล่าวเพื่อรองรับงานที่ใช้ความรู้ด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง

ประการสุดท้าย เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในวงกว้างมากขึ้น โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาและในราคาที่ประหยัดผ่านแพลตฟอร์มหรือหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ (Massive Open Online Courses: MOOCs) จากการสำรวจของ Eurostat พบว่า อัตราการเข้าถึงการศึกษาสำหรับกลุ่มประชาชนวัย 25 ถึง 64 ปี เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35 ในปี ค.ศ.2007 เป็น ร้อยละ 45 ในปี ค.ศ.2016 เนื่องจากการแพร่หลายของแอปพลิเคชันด้านดิจิทัล<sup>15</sup> อย่างไรก็ตาม การเรียนผ่านระบบออนไลน์ยังคงมีความท้าทายในด้านการพัฒนาระบบรองรับ เช่น ระบบมาตรฐาน ระบบประเมินและรับรองสมรรถนะการฝึกอบรมแบบออนไลน์ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัญหาด้านช่องว่างทางด้านดิจิทัล (Digital divide) ซึ่งหมายถึงการมีข้อจำกัดในการ

<sup>14</sup> อรรถธรณ หอยจันทร์, "สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทั่วโลกรุนแรง ไทยยังติดหล่มพัฒนา แรงงานทักษะสูง," Forbes Thailand, สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน, 2563, <https://forbesthailand.com/news/hr/สถานการณ์-แรงงานทักษะสูง.html>

<sup>15</sup> Anette Braun et al., *Rethinking education in the digital age*, (n.p.: 2020)

เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัลและข้อมูลอันจะนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการเรียนรู้ จะเป็นความท้าทายหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเมื่อการเรียนรู้ถูกเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบดิจิทัลมากขึ้น

### 1.1.6 การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19)

สถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดเป็นบริบทที่สำคัญที่ระบบการศึกษาและการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึง และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเกิดขึ้นของสถานการณ์ดังกล่าว ตัวอย่างของสถานการณ์วิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทำให้เกิดการจำกัดการเคลื่อนย้ายของผู้คนทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ และทำให้กลุ่มธุรกิจบางกลุ่มที่ถูกมองว่าเป็นธุรกิจที่ไม่จำเป็นต้องหยุดดำเนินกิจการชั่วคราว เช่น อุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยว และค้าปลีก ทำให้เกิดภาวะว่างงานทั่วโลก โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation: ILO) ได้คาดการณ์ว่าภาวะการแพร่ระบาดดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการว่างงาน 205 ล้านคนในปี 2022 (คิดเป็นอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 5.7) สูงกว่าในปี 2019 ซึ่งมีตัวเลขว่างงานอยู่ที่ 187 ล้านคน<sup>16</sup> กลุ่มแรงงานที่มีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มบัณฑิตจบใหม่และแรงงานกลุ่มคนหนุ่มสาว ที่ยังมีประสบการณ์การทำงานไม่สูง และมีทักษะที่ยังไม่ชำนาญเพียงพอ แรงงานกลุ่มผู้สูงอายุ (ที่มีผลิตภาพแรงงานต่ำ) แรงงานอิสระที่ทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ (informal sector) และไม่ได้รับการคุ้มครองโดยสวัสดิภาพแรงงานขั้นพื้นฐานของรัฐ รวมถึงแรงงานต่างชาติหรือแรงงานอพยพ<sup>17</sup> ภาวะการว่างงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ส่งผลทำให้อุปสงค์ทั่วโลกลดลงผู้บริโภคมองมอมองทางลบต่อเศรษฐกิจในอนาคต ไม่กล้าใช้เงิน คริวเรือนใช้จ่ายน้อยลง และในระยะยาว แรงงานที่ว่างงานมานานจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ยาก<sup>18</sup>

การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 จะทำให้เกิดความปกติใหม่ของกิจกรรมในภาคอุตสาหกรรมหลายประการ ซึ่งจะส่งผลให้ความต้องการกำลังแรงงานในตลาดงานเปลี่ยนแปลงตาม เช่น ภาคการผลิตจำเป็นต้องเร่งเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (digitalisation) และปรับใช้ระบบอัตโนมัติ (automation) เพื่อให้กิจกรรมการผลิตยังสามารถดำเนินไปได้ ในช่วงการจำกัดการเคลื่อนย้ายของผู้คน นอกจากนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดยังเป็นแรงกดดันให้ภาคการผลิตลดต้นทุนโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติเข้ามาทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

<sup>16</sup> International Labour Organization, "Slow jobs recovery and increased inequality risk long-term COVID-19 scarring," International Labour Organization, Accessed July 24, 2021. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_794834/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794834/lang--en/index.htm)

<sup>17</sup> International Labour Organization, "ILO Monitor 1st Edition Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses," International Labour Organization, Accessed September 21, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)

<sup>18</sup> สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, *โครงการสู่ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจไทย ในโลกหลังโควิด-19 และบทบาทของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*, (2563).

และระบบดิจิทัลยังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้ผู้ประกอบ โดยช่วยส่งเสริมการเข้าถึงตลาดผ่านช่องทางออนไลน์ รวมถึง การเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานโลกผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการต่อมา การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดการเร่งขึ้นของกระแสโลกาภิวัตน์ย้อนกลับ (Reverse globalization) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาก่อนตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจโลกในปี ค.ศ.2008 และทวีความรุนแรง ขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะประเด็นด้านการกีดกันทางการค้า และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ เศรษฐกิจโลกซบเซา ทำให้รัฐบาลประเทศต่างๆ เลือกใช้นโยบายเศรษฐกิจแบบชาตินิยม และนโยบายกีดกันทาง การค้า (Protectionism) ซึ่งขัดแย้งกับกระแสโลกาภิวัตน์<sup>19</sup>

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะทำให้แต่ละประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคเศรษฐกิจ ภาคครัวเรือนให้ความสำคัญกับ ประเด็นด้านสุขภาพมากขึ้น แต่ในทางกลับกัน จะทำให้ประเด็นปัญหาทางสังคมบางประการทวีความรุนแรง เช่น การแก้ปัญหาความยากจนจะทำได้ช้าลง อีกทั้งแนวโน้มด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการใช้พลังงานสะอาดจะ ชะลอลงในประเทศกำลังพัฒนาที่มีต้นทุนทางเทคโนโลยีไม่สูง และจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการฟื้นตัวของ เศรษฐกิจก่อน อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมน่าจะยังดำเนินต่อไปได้ในประเทศพัฒนาแล้วและ เป็นเจ้าของเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม<sup>20</sup>

ดังนั้น แต่ละประเทศจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ทั้งเพื่อแย่งชิงการลงทุนจาก ต่างประเทศ (foreign direct investment: FDI) และเพื่อธำรงรักษาหรือเสาะหาการเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่ มูลค่าโลก (global value chain : GVC) โดยการจุดเด่นด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะและความรู้สอดคล้องกับ สถานการณ์โลกถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันดังกล่าว

## 1.2 นัยของสถานการณ์โลกต่อการปรับตัวของประเทศไทย

### 1.2.1 การเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อออกจากกับดักรายได้ปานกลาง

ในปี ค.ศ.2019 ประเทศไทยมีตัวเลขรายได้มวลรวมประชาชาติต่อหัว (Gross National Income: GNI per capita) อยู่ที่ 7,260 เหรียญสหรัฐต่อคน (USD/capita) ในขณะที่ระดับรายได้ขั้นต่ำของประเทศกลุ่มรายได้สูงจะ อยู่ที่ 12,376 USD/capita<sup>21</sup> ทำให้ประเทศไทยยังคงอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง ซึ่งหมายถึงสถานการณ์ที่การ ขยับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศโดยการใช้แรงงานเข้มข้นจะไม่สามารถแข่งขันได้ เนื่องจากประเทศมีต้นทุนด้าน แรงงานที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น เวียดนาม กัมพูชา เมียนมาร์) ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมในประเทศก็ยังไม่สามารถแข่งขันด้านนวัตกรรมกับประเทศที่พัฒนาแล้วได้เท่าที่ควร ทั้งนี้ Flaaen et al. (2013) ระบุว่า สาเหตุ

<sup>19</sup> เรื่องเดียวกัน

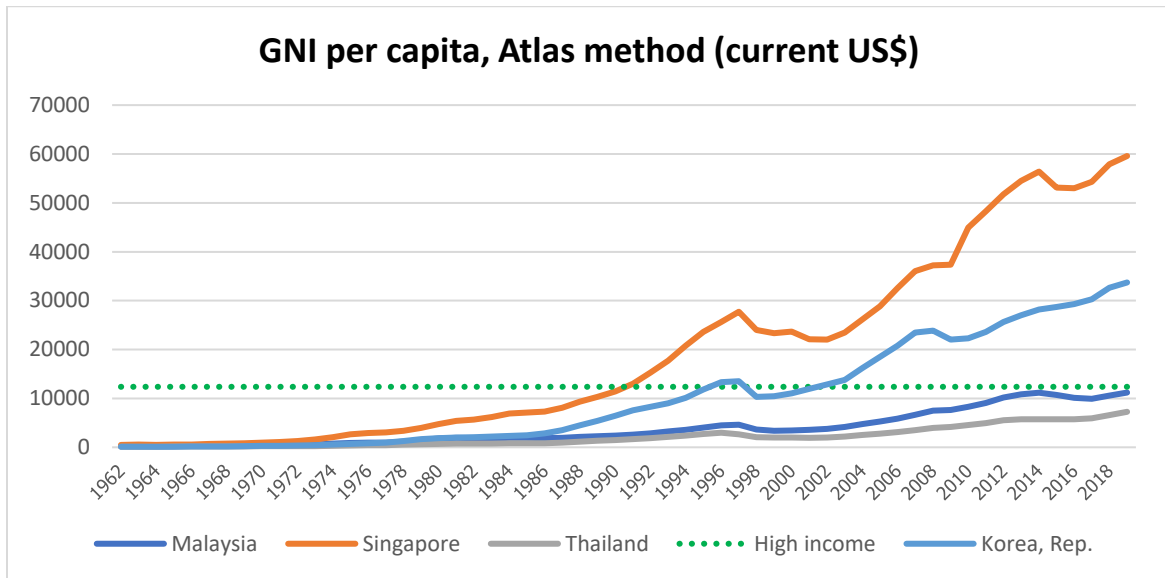
<sup>20</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>21</sup> World Bank, "GNI Per Capita, Atlas Method (Current US\$)," The World Bank, Accessed September 30, 2020.

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD>



ประการหนึ่งของการติดอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง คือ การขาดแรงงานทักษะสูงที่มีจำนวนและคุณภาพเพียงพอต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมของประเทศ<sup>22</sup>



ภาพที่ 1.5: รายได้มวลรวมประชาชาติต่อหัว (Gross National Income: GNI per capita) ปี ค.ศ.1962-2019 Atlas method, current US\$) ที่มา: World Bank (2020)

การพัฒนาขีดความสามารถด้านนวัตกรรมเป็นหนทางที่จะขับเคลื่อนประเทศไทยให้ออกจากกับดักรายได้ปานกลางได้ ปัจจุบัน ระดับการพัฒนานวัตกรรมของประเทศไทยซึ่งชี้วัดด้วย Global Innovation Index อยู่ในอันดับที่ 44 จากทั้งหมด 131 เขตเศรษฐกิจ<sup>23</sup> การพัฒนานวัตกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการทักษะใหม่ๆ ในตลาดงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (radical innovation) ซึ่งจะยิ่งทำให้งานในบางอาชีพหมดความสำคัญลงหรือหายไป<sup>24</sup> ทำให้ประเทศต้องมีการวางแผนกำลังคนเพื่อเตรียมพร้อมต่อการพัฒนานวัตกรรมรวมถึงรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนานวัตกรรมในอนาคต

### 1.2.2 การรับมือกับผลกระทบของเทคโนโลยีพลิกโฉมฉบับพลันของภาคอุตสาหกรรมไทย

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสำหรับการผลิตในภาคอุตสาหกรรม จะยิ่งเผยให้เห็นถึงปัญหาการขาดความพร้อมด้านแรงงานทักษะที่กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น ตัวอย่างที่เด่นชัดคือเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติซึ่งจะเข้าไปแทนที่แรงงานที่ใช้ทักษะการทำซ้ำ (Routine) และทักษะที่ล้าสมัย มีการ

<sup>22</sup> Aaron Flaaen, Ejaz Ghani and Saurabh Mishra, "How to Avoid Middle-Income Traps? Evidence from Malaysia," *Economic Premise*, no. 120. (2013).

<sup>23</sup> Catherine Jewell, "Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?," World Intellectual Property Organization, Accessed July 24, 2021. [https://www.wipo.int/wipo\\_magazine/en/2020/03/article\\_0002.html](https://www.wipo.int/wipo_magazine/en/2020/03/article_0002.html)

<sup>24</sup> Bonin and Hölzl, *The Link between Job Creation, Innovation, Education and Training: An Assessment of Policies Pursued at Eu Level*.

ประมาณการว่าภายในปี ค.ศ.2036 ร้อยละ 44 ของการจ้างงานในประเทศไทยจะมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ โดยอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์ มีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติมากที่สุด<sup>25</sup>

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการไทยยังได้สะท้อนว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการยกระดับเทคโนโลยีในกิจการ คือ การขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติการที่มีทักษะ ซึ่งมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน<sup>26</sup> และจากการสำรวจผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมไทยที่มีกิจกรรมวิจัยและพัฒนา พบว่าการขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อการดำเนินกิจกรรมวิจัยและพัฒนาและกิจกรรมนวัตกรรมของสถานประกอบการ<sup>27</sup> ทั้งนี้ แรงงานของประเทศไทยประมาณครึ่งหนึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มและความรู้ด้านไอที รวมถึงการพัฒนาทักษะด้าน Human skill เรื่องการเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่น การสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ และการบริหารจัดการเพิ่มเติม<sup>28</sup>

เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมของไทยปรับตัวทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีของโลก และเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเตรียมกำลังคนทักษะใหม่ที่ก้าวทันตามการพัฒนาของวิทยาการใหม่ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในอนาคต

### 1.2.3 การลดความไม่เท่าเทียมทางสังคมและความยากจน

ระดับความไม่เท่าเทียมของสังคมไทย สามารถชี้วัดได้ด้วยดัชนีการพัฒนามนุษย์<sup>29</sup> จากภาพที่ 1.6 แสดงให้เห็นถึงดัชนีการพัฒนามนุษย์เปรียบเทียบเป็นรายภาค ระหว่างปี พ.ศ.2558-2562 พบว่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ในภาคกลางมีความก้าวหน้ามากที่สุด ในขณะที่ 3 จังหวัดชายแดนภายใต้มีความก้าวหน้าน้อยที่สุด และระดับความก้าวหน้าของการพัฒนา ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ในแต่ละมิติ จะพบว่า ดัชนีการพัฒนามนุษย์ในด้านการศึกษา มีความต่างของระดับการพัฒนามนุษย์ระหว่างภูมิภาคมากที่สุด โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความก้าวหน้าในการพัฒนามนุษย์มากที่สุด ในขณะที่ 3 จังหวัดภาคใต้มีระดับการพัฒนามนุษย์น้อยที่สุด ทั้งนี้ จาก

<sup>25</sup> Jae-Hee Chang, Gary Rynhart and Phu Huynh, *Asean in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation*, (n.p.: 2016).

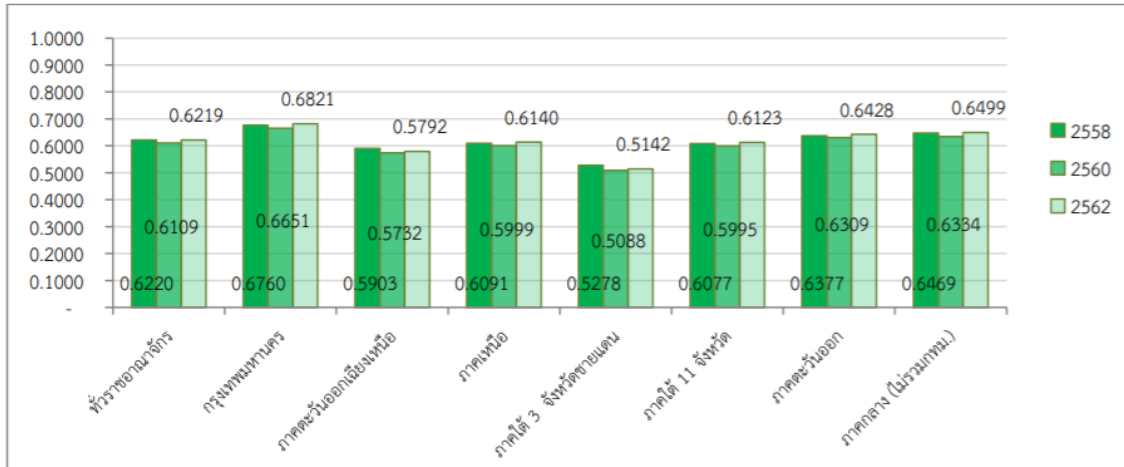
<sup>26</sup> Jae-Hee Chang, Gary Rynhart, and Phu Huynh, *Asean in Transformation: How Technology Is Changing Jobs and Enterprises*, (n.p.: 2016).

<sup>27</sup> สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ, *รายงานผลการสำรวจการวิจัยและพัฒนาและกิจกรรมนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2561*, (ม.ป.ท.: 2561).

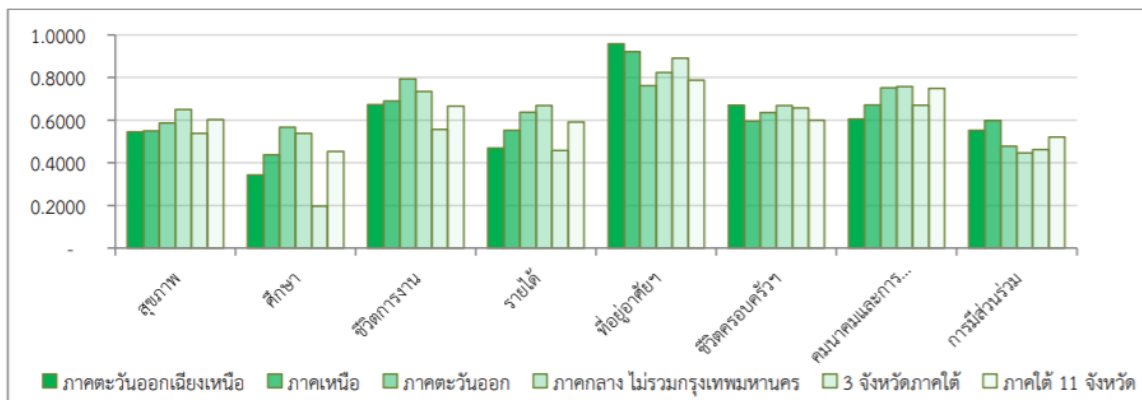
<sup>28</sup> เสาวณี จันทะพงษ์ และ กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล, "การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก," ธนาการแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม, 2563, [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article\\_20Feb2019.aspx](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx)

<sup>29</sup> ดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ ปี 2562 (Human Achievement Index-HAI) พัฒนาขึ้นโดย UNDP ประเทศไทยประกอบด้วย ดัชนีย่อย 8 ด้าน คือ 1) สุขภาพ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการงาน 4) รายได้ 5) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 6) ชีวิตครอบครัวและชุมชน 7) การคมนาคมและการสื่อสาร และ 8) การมีส่วนร่วม ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *ดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ ประจำปี 2562*, (กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562).

มิติของการพัฒนาคนทั้ง 8 ด้าน ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ 3 จังหวัดชายแดน มีความก้าวหน้าของการพัฒนาคนในด้านการศึกษาน้อยที่สุดใน ซึ่งเป็นผลจากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากร และคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบ O-NET ระดับมัธยมตอนปลายค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพียง 27.85 (ค่าเฉลี่ย ประเทศ = 35.02)<sup>30</sup> ทั้งนี้ในมิติของรายได้ ก็พบว่า 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็มีดัชนีการพัฒนาคนในด้านรายได้ที่ต่ำที่สุดเช่นเดียวกัน ในขณะที่ภาคกลางมีระดับของการพัฒนาคนด้านรายได้สูงที่สุด



ภาพที่ 1.6: ดัชนีการพัฒนาคนรายภาค ปี พ.ศ.2558-2562 ที่มา: สศช. (2562) ดัชนีความก้าวหน้าของคน ประจำปี 2562 หน้า 9



ภาพที่ 1.7: ดัชนีการพัฒนาคนรายภาค จำแนกตามด้าน ปี 2562 ที่มา: สศช. (2562) ดัชนีความก้าวหน้าของคน ประจำปี 2562 หน้า 9

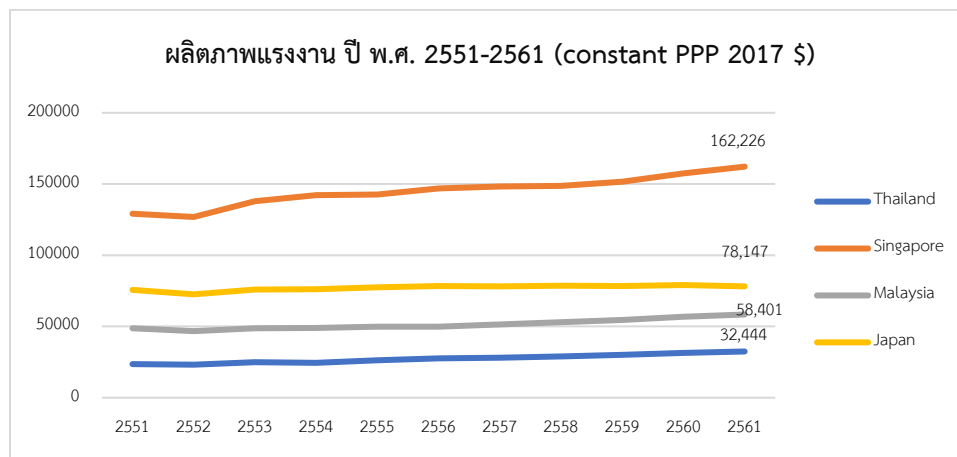
จากงานวิจัยพบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะช่วยให้ระดับความเหลื่อมล้ำและความยากจนของสังคมในภาพรวมลดลง โดยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแบบอาชีวศึกษาให้แก่ผู้ใหญ่ที่อยู่ในกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์กับ

<sup>30</sup> เรื่องเดียวกัน

โอกาสการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น<sup>31</sup> เพิ่มศักยภาพในการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น<sup>32</sup> นอกจากนี้ การศึกษาสำหรับวัยผู้ใหญ่ยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านสุขภาวะ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (perceived control) และระดับของสุขภาพ<sup>33</sup>

#### 1.2.4 การยกระดับผลิตภาพแรงงาน

ในปี พ.ศ.2561 ประเทศไทยมีระดับผลิตภาพแรงงานอยู่ที่ 32,443 PPP US\$ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ จะเห็นว่าประเทศไทยยังมีระดับผลิตภาพแรงงานที่ไม่สูงนัก โดยมีระดับของผลิตภาพแรงงานเพียง 1 ใน 5 ของผลิตภาพแรงงานของสิงคโปร์ หรือประมาณครึ่งหนึ่งของผลิตภาพแรงงานของมาเลเซีย<sup>34</sup> (ภาพที่ 1.8) โดยในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานจะอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ 4 ต่อปี (ภาพที่ 1.9)



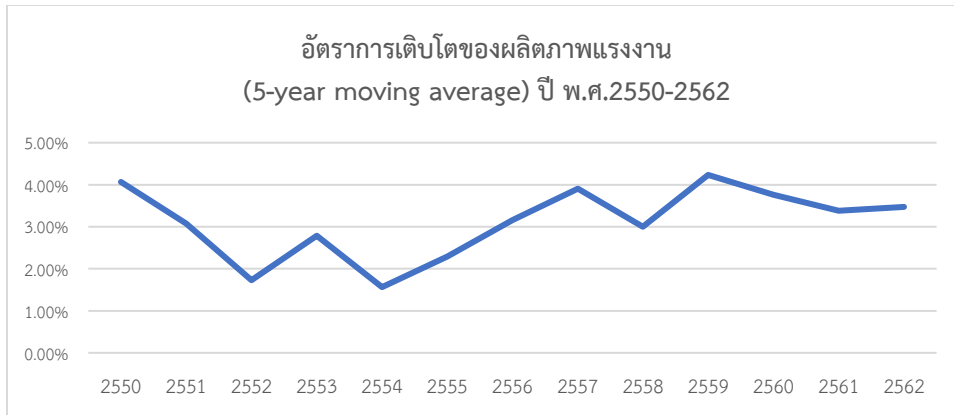
ภาพที่ 1.8: ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย เปรียบเทียบกับสิงคโปร์ มาเลเซีย และญี่ปุ่น ปี พ.ศ.2551-2561 ที่มา: World Bank (2020)

<sup>31</sup> Steven Mcintosh, "What Difference Does It Make? Vocational Education for Low-Achieving School-Leavers," Royal Economic Society Annual Conference, n.p.: 2004.

<sup>32</sup> Ricardo Sabates, *The Impact of Lifelong Learning on Poverty Reduction*, (Leicester, England: National Institute of Adult and Continuing Education, 2008).

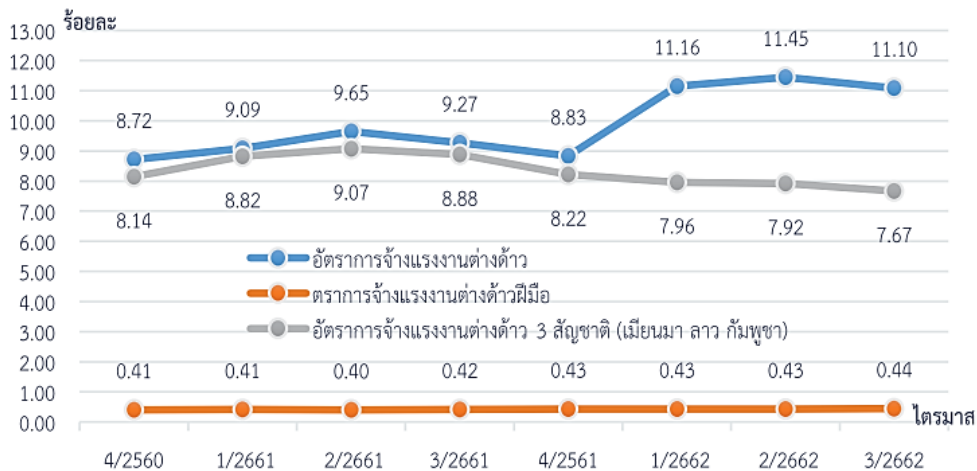
<sup>33</sup> Cathie Hammond and Leon Feinstein, *Are Those Who Flourished at School Healthier Adults? What Role for Adult Education?* (Wider Benefits of Learning Research Report No. 17), (London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning Institute of Education, 2006).

<sup>34</sup> International Labour Organization, "GDP Per Person Employed (Constant 2017 PPP \$)," The World Bank, Accessed September 21, 2020. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD>



ภาพที่ 1.9: อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน ปี พ.ศ.2550-2562 ที่มา: World Bank (2020)

ตลาดแรงงานไทยมีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 0.54 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2550 เพิ่มขึ้นเป็น 2.23 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2561<sup>35</sup> และในไตรมาสที่ 3 ของปี พ.ศ.2562 มีสัดส่วนการจ้างงานแรงงานต่างชาติต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 11.10<sup>36</sup> ทั้งนี้ หากรวมแรงงานต่างชาติเข้าไปในการคำนวณ อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานจะลดลงไปอีกประมาณร้อยละ 4 เนื่องจากประเทศไทยพึ่งพาแรงงานต่างชาติซึ่งเป็นแรงงานระดับทักษะพื้นฐานในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง<sup>37</sup>



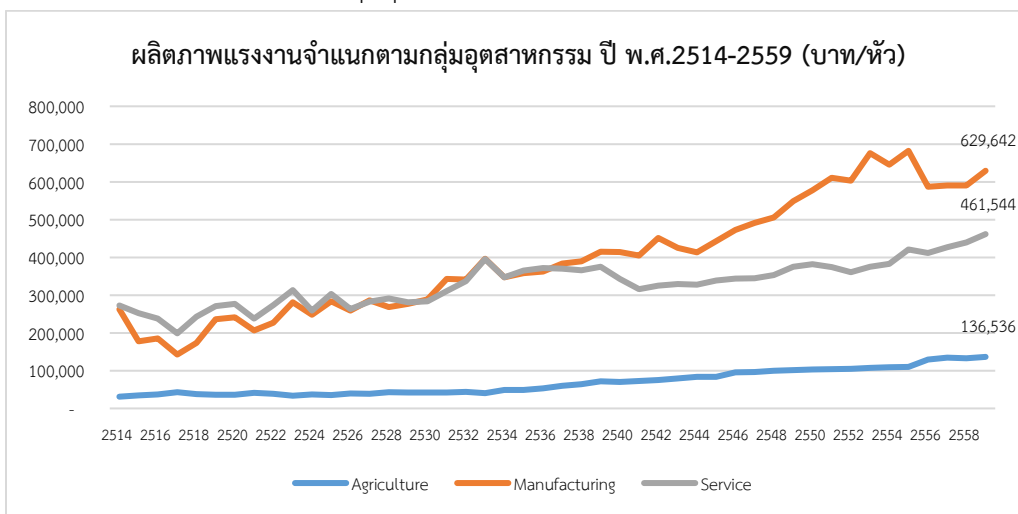
ภาพที่ 1.10: อัตราการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2562) สถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาส 3 ปี 2562 (กรกฎาคม - กันยายน 2562) หน้า 36

<sup>35</sup> Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์, มุมมองต่อสถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน ยังไม่แน่ แต่ไม่พอ และน่ากังวล (Outlook Quarter 2/2019), (ม.ป.ท.: 2009).

<sup>36</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาส 3 ปี 2562 (กรกฎาคม - กันยายน 2562), (นนทบุรี: ออลกู๊ด56, 2563).

<sup>37</sup> Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์, มุมมองต่อสถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน ยังไม่แน่ แต่ไม่พอ และน่ากังวล.

ระดับผลิตภาพแรงงานที่ไม่สูง เกิดจากการที่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศกระจุกอยู่ในภาคส่วนที่มีผลิตภาพต่ำ โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2563 แรงงานภาคเกษตรมีสัดส่วนร้อยละ 31 ของผู้มีงานทำทั้งหมด<sup>38</sup> แต่ภาคเกษตรมีผลิตภาพแรงงานเพียง 1 ใน 5 ของภาคการผลิต และ 1 ใน 3 ของผลิตภาพแรงงานของภาคบริการ (ตัวเลขแสดงผลิตภาพแรงงานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม แสดงดังภาพที่ 1.11)<sup>39</sup>



ภาพที่ 1.11: ผลิตภาพแรงงานของประเทศแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2514-2559 ที่มา: APO (2020)

นอกจากนี้ อัตราการเติบโตของระดับผลิตภาพแรงงานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม (Within-sector productivity) ก็ยังมีแนวโน้มที่ลดลง และอัตราการเติบโตส่วนใหญ่ จะมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสาขาที่มีผลิตภาพต่ำไปยังสาขาที่มีผลิตภาพสูง (Labor Relocation) ในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา กำลังแรงงานในประเทศมีการเคลื่อนย้ายจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคบริการมากขึ้น<sup>40</sup> อย่างไรก็ตามในระยะยาว แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างภาคส่วนจะมีข้อจำกัดมากขึ้น เช่น ปัญหาแรงงานทักษะต่ำที่ไม่สามารถย้ายไปสู่ภาคการผลิตที่ต้องใช้ทักษะสูงกว่าได้ รวมถึงปัญหาทักษะแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน (skill mismatch) ทั้งนี้ ได้มีการคาดการณ์ว่า หากไม่มีการยกระดับผลิตภาพแรงงานให้ดีขึ้น ประเทศไทยจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 30 ปีในการก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง<sup>41</sup>

<sup>38</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2 : เมษายน-มิถุนายน 2563, (ม.ป.ท.: 2563).

<sup>39</sup> Asian Productivity Organization, "Productivity Measurement," Asian Productivity Organization, Accessed September 21, 2020. <https://www.apo-tokyo.org/wedo/productivity-measurement/>

<sup>40</sup> เสาวณี จันทะพงษ์ และ คณะ, กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและทิศทางข้างหน้า: วิเคราะห์จากมุมมองตลาดแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะต่อไป, (ม.ป.ท.: 2558).

<sup>41</sup> Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์, มุมมองต่อสถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน ยังไม่แน่ แต่ไม่พอ และน่ากังวล.

### 1.2.5 การระบาดของโรคโควิด-19 และการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

ผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยการแพร่ระบาดได้ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจและส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว เช่น การพึ่งพาตลาดส่งออกและการท่องเที่ยวจากต่างประเทศลดลง การพึ่งพาห่วงโซ่อุปทานโลกน้อยลง ภาคเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัลมากขึ้น อุตสาหกรรมแต่ละกลุ่มที่ได้รับผลกระทบต่างมีโจทย์ด้านการปรับตัวและความท้าทายที่แตกต่างกัน (แสดงดังตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2 การปรับตัวและโจทย์ท้าทายของอุตสาหกรรม อันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

อุตสาหกรรม	การปรับตัวและโจทย์ท้าทาย
การท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับโมเดลธุรกิจใหม่ระยะยาว เช่น Wellness &amp; Medical tourism</li> <li>ปรับตัวรองรับพฤติกรรมใหม่นักท่องเที่ยว เช่น การใช้ Smartphone</li> <li>การพัฒนา Tourism digital platform ของประเทศ</li> <li>การท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย ทั้งในด้านสุขอนามัย และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลในระบบออนไลน์</li> </ul>
อุตสาหกรรมการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปอาจย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ</li> <li>การใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ</li> <li>การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ IoT</li> <li>การปรับและพัฒนา Process technology ต่างๆ</li> </ul>
เกษตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปรับสู่เกษตรกรรมมูลค่าเพิ่มสูง เช่น โปर्टินทางเลือก</li> <li>การปรับสู่ Smart farming</li> <li>การขายสินค้าเกษตรผ่านช่องทางออนไลน์</li> </ul>
บริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medical tourism</li> <li>Telemedicine</li> <li>การใช้ A.I. ช่วยวินิจฉัยโรค</li> </ul>

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), 2563. รายงานโครงการสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยในโลกหลังโควิด-19 และบทบาทของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปโดย คณะผู้จัดทำ

ตารางที่ 1.3: ตัวอย่างของความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ความรู้และทักษะ	ตัวอย่าง
เทคโนโลยีการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะทางด้านเครื่องจักร และแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น การควบคุมหุ่นยนต์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ ข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ เทคโนโลยีคลาวด์</li> <li>ทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและความเข้าใจ เพื่อมาเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ</li> </ul>
ธุรกิจออนไลน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ภาษา</li> </ul>

ความรู้และทักษะ	ตัวอย่าง
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การตลาดดิจิทัล การใช้ Social media เพื่อการค้าขาย (เช่น การใช้ Chat Bot)</li> <li>● พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การใช้แพลตฟอร์มค้าขายออนไลน์</li> <li>● การเขียนคอนเทนต์</li> <li>● กราฟิกต่างๆ การตัดต่อวิดีโอ การออกแบบเว็บไซต์</li> </ul>
ทักษะรองรับการทำงานจากบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การใช้คลาวด์</li> <li>● การใช้ซอฟต์แวร์ประชุมและการนำเสนอผ่านออนไลน์</li> </ul>
ทักษะ soft skill อื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว (Resilience &amp; Adaptability)</li> <li>● ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม</li> <li>● การตื่นรู้</li> <li>● การแก้ปัญหาซับซ้อน</li> <li>● ความเห็นอกเห็นใจ (empathy)</li> </ul>

ที่มา: 1) ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2563) 2) Adecco (2563) 3) ไทยพาณิชย์ (2563) สรุปโดย คณะผู้จัดทำ

การเตรียมกำลังแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดงานต้องคำนึงถึงการสร้างภูมิคุ้มกัน (resilience) เพื่อให้แรงงานมีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่างๆ ทั้งนี้ ทักษะที่จะมีความจำเป็นสำหรับกำลังแรงงานและเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจ อันเกิดจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สรุปได้ดังตารางที่ 1.3

### 1.2.6 ความต้องการกำลังคนของประเทศไทย

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงข้างต้นได้ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนของประเทศไทยในมิติต่างๆ โดยจะยกตัวอย่างเป็นความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม และความต้องการกำลังคนรองรับเศรษฐกิจฐานราก

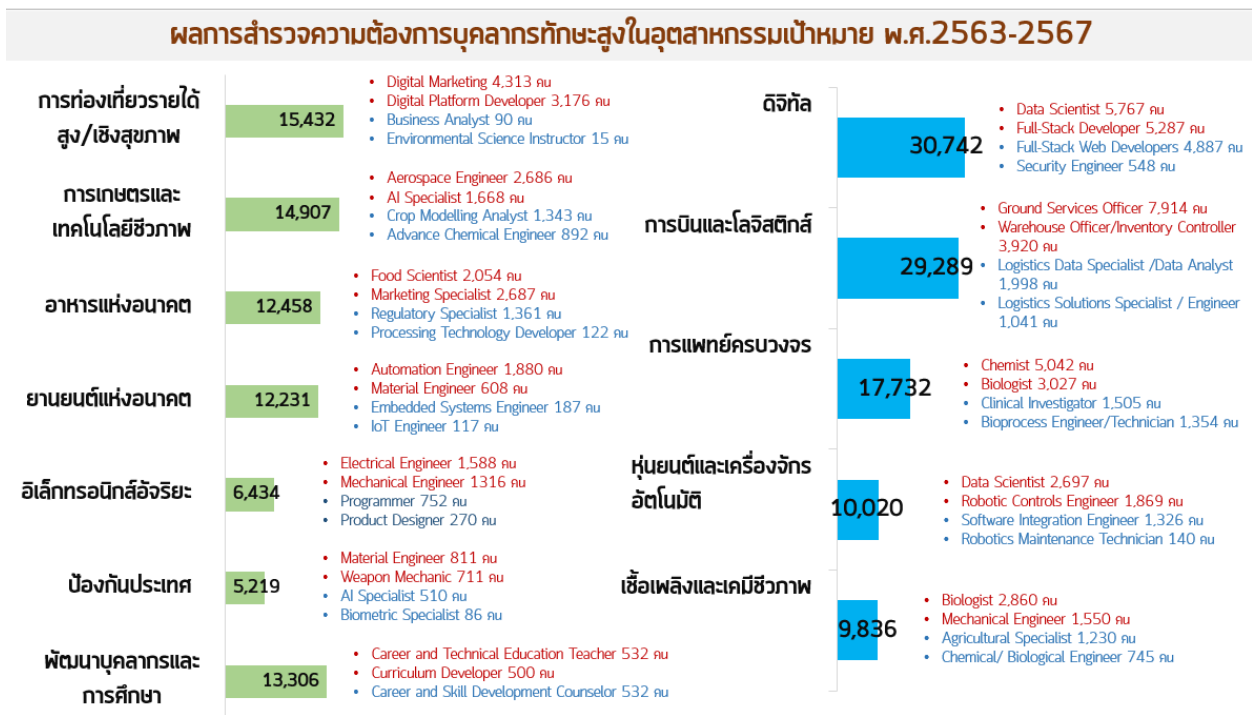
#### ความต้องการกำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม

การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) ในมิติต่างๆ ส่งผลต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมและรูปแบบการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ และส่งผลให้เกิดความต้องการทักษะกำลังคนด้านใหม่ๆ ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผสมผสานระหว่างทักษะด้านดิจิทัลและการคิดวิเคราะห์ของมนุษย์ซึ่งเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ จากการสำรวจภาคธุรกิจในประเทศไทยโดย World Economic Forum (WEF) พบว่าตำแหน่งงานและทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจ 10 อันดับแรกแสดงดังในภาพที่ 1.12 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลสำรวจความต้องการตำแหน่งงานและสมรรถนะงานที่สำคัญ (Critical Functional Competency) ของ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) ซึ่งมีแนวโน้มความต้องการกำลังคนในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติในหลายกลุ่มอุตสาหกรรม (แสดงดังภาพที่ 1.13)



1.	Data Analysts and Scientists	1.	Analytical thinking and innovation
2.	Digital Marketing and Strategy Specialists	2.	Complex problem-solving
3.	Big Data Specialists	3.	Active learning and learning strategies
4.	AI and Machine Learning Specialists	4.	Critical thinking and analysis
5.	Software and Applications Developers	5.	Creativity, originality and initiative
6.	Supply Chain and Logistics Specialists	6.	Troubleshooting and user experience
7.	Strategic Advisors	7.	Leadership and social influence
8.	Database and Network Professionals	8.	Resilience, stress tolerance and flexibility
9.	Commercial and Industrial Designers	9.	Technology design and programming
10.	Business Development Professionals	10.	Technology use, monitoring and control

ภาพที่ 1.12 การคาดการณ์ความต้องการของตำแหน่งงาน (ด้านซ้าย) และทักษะ (ด้านขวา) ในประเทศไทย ภายในปี ค.ศ. 2025 ที่มา: WEF (2020)



ภาพที่ 1.13 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 12 กลุ่ม ระหว่างปี พ.ศ.2563-2567 ที่มา : สอวช. (2563)

### ความต้องการพัฒนากำลังคนรองรับเศรษฐกิจฐานราก

แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้ระบบเศรษฐกิจของชุมชนจะมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาจากการวิเคราะห์โดยคณะผู้จัดทำ ทักษะที่สอดคล้องและจำเป็นต่อการยกระดับสู่การเป็นผู้ประกอบการให้กับเกษตรกร แรงงานทั่วไป และกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและไม่มั่นคงเพื่อสร้างการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยมีความรู้และทักษะที่สำคัญ เช่น

- ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

- ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อยกระดับห่วงโซ่อุปทานให้เป็นห่วงโซ่คุณค่าที่สามารถก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนได้อย่างเป็นธรรม
- ทักษะด้านบัญชีและการเงิน เพื่อบริหารจัดการต้นทุน และความรู้และวินัยทางการเงิน เพื่อการบริหารจัดการหนี้สิน และการออมเพื่อเป็นทุนและหลักประกันในการลงทุนต่อไป
- ทักษะด้านการตลาด โดยครอบคลุมถึงช่องทางตลาดออนไลน์และช่องทางตลาดอื่น ๆ
- ทักษะการบริหารจัดการ การบริหารความเสี่ยง และการบริหารจัดการในกระบวนการผลิต เป็นต้น

### 1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติ

ยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติที่สำคัญหลายฉบับได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในทิศทางการพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีประเด็นที่สำคัญจากยุทธศาสตร์และแผนต่างๆ ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580** ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ **การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เช่น ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น เน้นปลูกฝังทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ช่วงวัยแรงงาน เน้นการยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และช่วงวัยผู้สูงอายุ เน้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ และการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอด การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม<sup>42</sup>
- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564** ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ที่มีมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ เช่น ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุช่วงต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต<sup>43</sup>
- **กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13** ได้ระบุถึงความเสี่ยงและโอกาสสำคัญของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความเสี่ยงในการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถทดแทนกับแรงงานที่ลดลง โอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีและประชากรวัยเรียนที่ลดลง ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะจากความไม่พร้อมทางเทคโนโลยีและความแตกต่างระหว่างพื้นที่ โอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและรองรับกับคนทุกช่วงวัย

<sup>42</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)*, (ม.ป.ท.)

<sup>43</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*, (ม.ป.ท.)

ความเสี่ยงในการขาดแคลนทักษะทางพฤติกรรม (Soft Skills) ค่านิยมวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตและการทำงานรูปแบบใหม่ และความเสี่ยงต่อการขยายตัวของแรงงานนอกระบบ <sup>44</sup>

- **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** <sup>45</sup> ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
  - ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
  - ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
  - ยุทธศาสตร์ที่ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา เน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
- **แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)** ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน เช่น ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี เน้นการสร้าง Talent ใน 3 กลุ่มอาชีพ คือ เกษตร ท่องเที่ยว และบริการ <sup>46</sup>
- **(ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570** ประกอบด้วยแพลตฟอร์มที่ 1 การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ โดยมีโปรแกรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ การผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต เป็นต้น
- **แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2565** มีการผลักดันโปรแกรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ การขยายผลหลักสูตรอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning: WiL) การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนหรือการวิจัยร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในพื้นที่ EEC การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต การยกระดับระบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรวัยทำงาน (Re-skill/Up-skill) เป็นต้น

<sup>44</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”* (เอกสารประกอบการระดมความเห็น), (ม.ป.ท.: 2564).

<sup>45</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙*, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560).

<sup>46</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, *แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒*, (ม.ป.ท.: 2562).

- **แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570** ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ด้านการพัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) โดยมุ่งเน้นด้านการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนผู้สูงอายุ สามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพสูง

#### 1.4 แนวคิดด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนทุกกลุ่มช่วงวัย (life-long) ตั้งแต่เด็ก เยาวชน นักศึกษา ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ โดยแต่ละกลุ่ม อาจมีบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (life-wide) เช่น การเรียนรู้ภายในสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ชุมชน หรือสถานประกอบการ<sup>47</sup> รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ในระบบ (formal learning) ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาหรือการฝึกอบรมและนำไปสู่คุณวุฒิทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับ 2. การเรียนรู้นอกระบบ (non-formal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เหมือนการเรียนในระบบ แต่ไม่ได้นำไปสู่การให้คุณวุฒิ และ 3. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (informal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยที่ผู้เรียนรู้อาจไม่ได้ตระหนักถึงการสร้างความรู้และทักษะจากการเรียนรู้ดังกล่าวก็ได้<sup>48</sup>

#### 1.5 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ข้างต้น จะเห็นว่าการเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิตจะไม่เพียงพอที่จะตอบโจทย์วิถีชีวิตใหม่ที่คนต้องทำงานหลายอาชีพ และความรู้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องการระบบส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อให้คนได้พัฒนาทักษะอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของนโยบายเศรษฐกิจ การคลัง แรงงาน เพื่อตอบโจทย์การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน<sup>49</sup> นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ยังสัมพันธ์กับการลดระดับความเหลื่อมล้ำและความยากจนของสังคมในภาพรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแบบอาชีวศึกษาให้แก่ผู้ใหญ่ที่เป็นกำลังแรงงาน มีความสัมพันธ์กับโอกาสการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น การได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น และยังสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านสุขภาพ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (perceived control)<sup>50</sup>

<sup>47</sup> UNESCO Institute for Lifelong Learning, *Lifelong Learning* (Technical Note).

<sup>48</sup> Commission of the European Communities, *A Memorandum on Lifelong Learning* (COMMISSION STAFF WORKING PAPER), (Brussels: 2000).

<sup>49</sup> 1) International Labour Organization, “Skills policies and systems for a future workforce,” Issue Brief Prepared for the 2<sup>nd</sup> Meeting of the Global Commission on the Future of Work, February 15-17, 2018. 2) International Labour Organization, *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, (Geneva: 2019).

<sup>50</sup> 1) McIntosh, *What Difference Does It Make? Vocational Education for Low-Achieving School-Leavers*. 2) Sabates, *The Impact of Lifelong Learning on Poverty Reduction*. 3) Hammond and Feinstein, *Are Those Who Flourished at School Healthier Adults? What Role for Adult Education?*

## 1.6 การปรับบทบาทของผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Transformative change of lifelong learning ecosystem)

ระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เล่นกลุ่มต่างๆที่อยู่ในระบบนิเวศ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้ และภาคประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคม โดยผู้เล่นกลุ่มต่างๆ มีบทบาทที่แตกต่างกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และต่างมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้กับระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เล่นแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

### 1.6.1 หน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้คุมกฎ (regulator) ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ให้แก่ผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจัดทำมาตรการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ และควรมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ (decentralisation) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เล่นที่อยู่ในส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่นมีอิสระและความคล่องตัวในการจัดเรียนรู้ให้ตรงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากขึ้น รวมถึงควรส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพของกลไกตลาด (market mechanism) ในการผลักดันการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น

### 1.6.2 ภาคเอกชน

ภาคเอกชนในฐานะผู้ที่ได้ประโยชน์จากการมีกำลังแรงงาน ควรส่งเสริมงานที่ใช้ประโยชน์กำลังคนแรงงานทักษะสูงหรือเพิ่มการจ้างงานที่ส่งเสริมศักยภาพ (productive employment) รวมถึงควรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา กำลังคนมากขึ้นไม่ว่าจะในรูปแบบใด เช่น การให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนแก่ผู้กำหนดนโยบาย การร่วมออกแบบหลักสูตร การแบ่งปันเครื่องมือหรืออุปกรณ์หรือพื้นที่สำหรับการฝึกอบรม (workplace learning) หรือการร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรม เป็นต้น ตามศักยภาพและความพร้อม

### 1.6.3 หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้

หน่วยงานที่จัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการจัดการเรียนรู้ในมิติต่างๆ โดยปรับเปลี่ยนปรัชญาการศึกษาที่มุ่งเน้นตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มวัยเรียน ให้ตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มนอกรวัยเรียน (non-age group) มากขึ้น โดยบริหารการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและใช้นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น เปลี่ยนการเรียนรู้แบบเน้นบรรยายเป็นหลัก (lecture-based learning) ไปเป็นการให้ประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับโลกความเป็นจริงมากขึ้น (more experience-based learning) ส่งเสริมการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของประชากรวัยทำงานแบบที่ไม่มีการให้ปริญญา (non-degree) ส่งเสริมให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา นอกเหนือจากการเข้าเรียนในชั้นเรียน มุ่งเน้นกระจายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากกว่าการสงวนไว้ให้เป็นเกียรติยศ (prestige) แก่ผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้น

#### 1.6.4 ภาคประชาชน ชุมชน และประชาสังคม

ภาคประชาชน ชุมชน และประชาสังคม ควรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และควรมีส่วนร่วมในการสะท้อนความต้องการของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มและบริบทพื้นที่ ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในด้านต่างๆ กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ โดยนำความรู้แบบชัดแจ้ง (explicit knowledge) จากผู้เชี่ยวชาญมาผสมผสานกับความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) กับภูมิปัญญาท้องถิ่น (local wisdom) ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ เพื่อองค์ความรู้ดังกล่าวสร้างประโยชน์ให้กับพื้นที่ มีความทันสมัย และมีหลักการทางวิชาการมาสนับสนุน ผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น

ทั้งนี้ ผู้เล่นแต่ละกลุ่มในระบบนิเวศควรมีปฏิสัมพันธ์และมีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้เล่นแต่ละกลุ่มสามารถใช้จุดแข็งด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ของตนในการสร้างคุณค่าด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของแต่ละกลุ่มมีความสอดคล้อง (synergy) และสามารถตอบเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้

#### 1.7 เป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีได้หลายประการ โดย Delors' (1996, 2013) ได้กำหนดเสาหลักที่สี่ถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. การเรียนเพื่อรู้ (Learning to know) 2. การเรียนเพื่อทำบางสิ่งบางอย่าง (Learning to do) 3. การเรียนเพื่อมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Learning to live together) และ 4. การเรียนเพื่อสร้างตัวตน (Learning to be) กล่าวได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นมีเป้าหมายทั้งเพื่อการสร้างความแน่นแฟ้นในสังคม และการพัฒนาตนเอง <sup>51</sup> นอกจากนี้ Tsang (2013) ได้เสนอกลยุทธ์การเรียนรู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่ชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิต และมีสุขภาวะที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ที่นำไปสู่การสร้างทักษะชีวิต <sup>52</sup>

สำหรับในภาพรวมของการศึกษาระดับนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวจากการเป็นผู้เรียนรู้แบบตั้งรับ (passive learner) ให้เป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learner) และมีความตื่นรู้ (agile learner) มีทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial mindset) เป็นคนที่มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวรับกับความผันผวนของโลกในมิติต่างๆ (เช่น เทคโนโลยี) ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มจะมีคุณลักษณะที่คาดหวังเฉพาะที่แตกต่างกันไป ได้แก่

<sup>51</sup> Phyllis Cummins and Suzanne Kunkel, "A Global Examination of Policies and Practices for Lifelong Learning," *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, 27 no. 3 (2015).

<sup>52</sup> Adolf Ka Tat Tsang, *Learning to change lives: The strategies and skills learning and development system*, (Toronto: University of Toronto Press, 2013).

- **เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา** มีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มีทักษะการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน การเอาตัวรอดในสังคม หรือการกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา มีทัศนคติที่ส่งเสริมการพัฒนา (growth mindset) มีวัฒนธรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ จะรวมถึงการป้องกันไม่ให้เด็กและเยาวชนที่ยังอยู่ในระบบการศึกษาที่เป็นกลุ่มเสี่ยงและมีความเปราะบาง ให้ยังคงมีความพร้อมและศึกษาต่อไปได้จนถึงระดับสูงสุดตามศักยภาพ
- **นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา** มีทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะที่ตอบโจทย์การทำงานหรือการเป็นผู้ประกอบการ มีวัฒนธรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวให้ยังคงเป็นที่ต้องการของตลาดงานได้ และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจและสังคม
- **กำลังแรงงาน** ซึ่งรวมถึงกำลังแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ และแรงงานอิสระที่รับงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (gig workers)
  - **กำลังแรงงานทักษะกลางและต่ำ (medium and low-skill workers)** มีทักษะขั้นพื้นฐานด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ มีทัศนคติส่งเสริมการพัฒนา (growth mindset) พร้อมยกระดับไปสู่การเป็นกำลังแรงงานทักษะสูง
  - **กำลังแรงงานทักษะสูง (high-skill workers)** มีทักษะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ส่งผลต่อตลาดงาน สามารถพัฒนาตนเองเพื่อทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นหรือพร้อมปรับตัวเข้าสู่อาชีพใหม่ สามารถแข่งขันในตลาดงานได้
- **ผู้สูงอายุและผู้ที่กำลังเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ** เป็นผู้มีภาวะพลัดพลัง (active ageing) เป็นผู้สูงอายุที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขกับตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนรอบข้าง สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ การเข้าสังคม หรือทำงาน หรือยังสามารถทำประโยชน์ให้สังคมและเศรษฐกิจได้ตามที่สุขภาพกายและจิตเอื้ออำนวย<sup>53</sup>

<sup>53</sup> ดูเพิ่มเติม 1) ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงอายุของประเทศไทย* (ม.ป.ท.: 2557). 2) รุติมา ดวงวันทอง, “การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2560).

## บทที่ 2 : วัตถุประสงค์ กรอบของการศึกษา และวิธีการศึกษา

### 2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนกลุ่มต่างๆ ที่มีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. เพื่อวิเคราะห์สถานภาพของมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทยในปัจจุบัน
3. เพื่อเสนอแนะนโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ตอบโจทย์การทำงาน การใช้ชีวิต และการสร้างภูมิคุ้มกันต่อภาวะผันผวนของเศรษฐกิจและสังคมโลก

### 2.2 กรอบของการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาดังนี้มีเป้าหมายเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนมีทักษะและความรู้ที่ตอบโจทย์การทำงานและการใช้ชีวิต และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะผันผวนของเศรษฐกิจและสังคมโลก การศึกษาดังนี้จึงมุ่งเน้นศึกษากลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้สำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ได้แก่ เด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา นักศึกษา กำลังแรงงาน และผู้สูงอายุ ซึ่งรวมถึงผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุด้วย และจะมุ่งเน้นให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สามารถเข้าไปมีบทบาทส่งเสริมยกระดับทักษะและความรู้แก่คนกลุ่มนี้ได้

การนำเสนอการศึกษาดังนี้ จะประกอบด้วย

- **ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์สถานการณ์ของโลก และแนวโน้มต่อการปรับตัวของประเทศไทยในมิติที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- **ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ สถานการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย ความจำเป็นและความต้องการด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย กรณีตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญในประเทศ หรือต่างประเทศ ข้อเสนอแนะนโยบายด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และตัวอย่างกลไกการดำเนินงาน
- **ส่วนที่ 3** การออกแบบกลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะกลุ่ม

ผลการศึกษาในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 จะเป็นผลการศึกษาที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัยของ สอวช. ในขณะที่ผลการศึกษาในส่วนที่ 3 จะเป็นการสรุปและสังเคราะห์เพิ่มเติมจากการศึกษาที่ สอวช. ร่วมจัดทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์)

### 2.3 วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล

การศึกษาดังนี้ใช้วิธีการศึกษาและการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ดังนี้

- การศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ



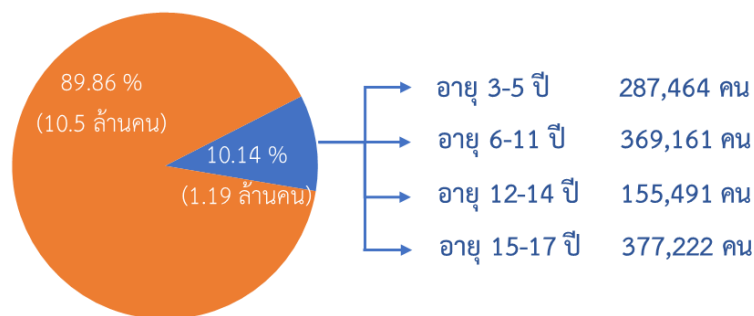
- การศึกษาข้อมูลสนับสนุนทางด้านวิชาการโดยการทบทวนจากเอกสารต่างๆ เช่น รายงานการศึกษา บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งระดับนานาชาติและระดับประเทศ
- การทบทวนสถานภาพการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากเอกสารต่างๆ เช่น รายงานประจำปีที่แสดงผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ เอกสารแผน ยุทธศาสตร์ และนโยบายระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง
- การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาประเทศไทย การพัฒนากำลังคน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ฐานข้อมูลเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา สำนักงานสถิติแห่งชาติ สารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ ฐานข้อมูลสารสนเทศอุดมศึกษา ฐานข้อมูล World Bank, OECD, Asian Productivity Organisation (APO) รายงานสถิติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานการศึกษา บทความวิจัย เป็นต้น
- การศึกษากรณีตัวอย่างการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากแหล่งต่างๆ เช่น เว็บไซต์หน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายงานการศึกษา บทความวิจัย เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบายสำหรับประเทศไทย
- การศึกษาโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ
  - การสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ปฏิบัติจากสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแทนของผู้ได้รับประโยชน์กลุ่มต่างๆ
  - การจัดประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษา และประชุมระดมความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 3 : เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

### 3.1 สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาเป็นจำนวนมาก ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (Information System for Equitable Education – iSEE) ซึ่งจัดทำโดยกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) พบว่า ในปี พ.ศ. 2561 มีเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปี ที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษามากถึง 1,189,338 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.14 ของจำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปี ทั้งหมด<sup>54</sup> โดยแบ่งเป็นช่วงอายุต่าง ๆ ดังแสดงในภาพที่ 3.1

จำนวนเด็กและเยาวชนที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา (ปี พ.ศ. 2561)  
1,189,338 คน (ร้อยละ 10.14) จำแนกตามช่วงอายุ

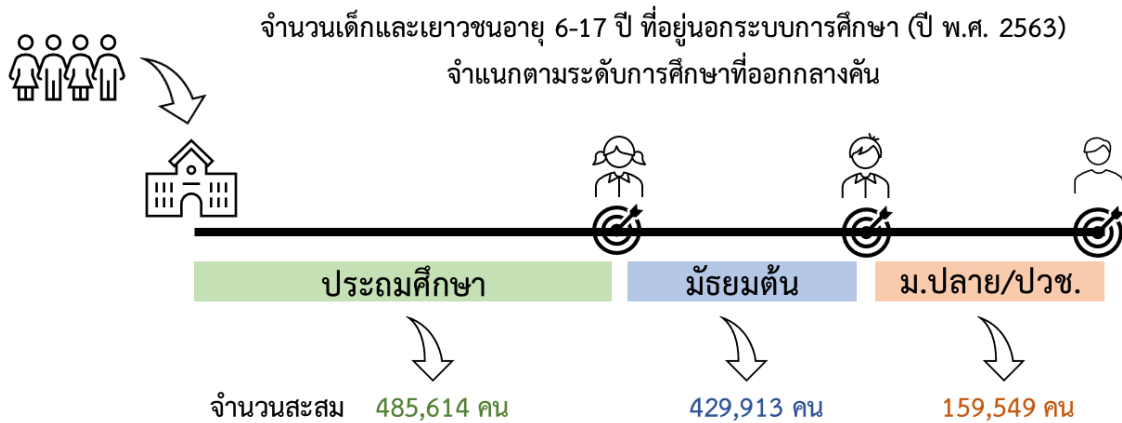


ภาพที่ 3.1 : จำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปี ที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ ที่มา: กสศ.

นอกจากนี้ จากการคำนวณจำนวนเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาระหว่างเลื่อนชั้นในแต่ละระดับชั้น โดยใช้ข้อมูลจำนวนนักเรียนแต่ละระดับชั้นในช่วงปี พ.ศ. 2553-2563<sup>55</sup> จะทำให้ประมาณการจำนวนเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาสะสมที่หลุดจากระบบการศึกษาในแต่ละช่วงชั้นต่าง ๆ พบว่า ในปี พ.ศ. 2563 เด็กและเยาวชนอายุ 6-17 ปีที่อยู่นอกระบบการศึกษา เป็นผู้ที่หลุดออกจากระบบการศึกษาในช่วงระดับชั้นประถมศึกษาจำนวนสะสม 485,614 คน หลุดออกจากระบบในช่วงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนสะสม 429,913 คน และหลุดออกจากระบบในช่วงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวส. จำนวนสะสม 159,549 คน (ภาพที่ 3.2) ทั้งนี้เด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาในช่วงระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับทักษะพื้นฐานและความต้องการความช่วยเหลือที่แตกต่างกัน

<sup>54</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, "แผนที่เด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา," ระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน, 2563, [https://isee.eef.or.th/screen/thaioosc/oosc\\_overview.html](https://isee.eef.or.th/screen/thaioosc/oosc_overview.html)

<sup>55</sup> ศูนย์ข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, "สถิติการศึกษามัธยมศึกษา," สารสนเทศเพื่อการศึกษาระดับชาติ, สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม, 2564, [http://www.mis.moe.go.th/index.php?option=com\\_content&view=category&id=173&Itemid=114](http://www.mis.moe.go.th/index.php?option=com_content&view=category&id=173&Itemid=114)

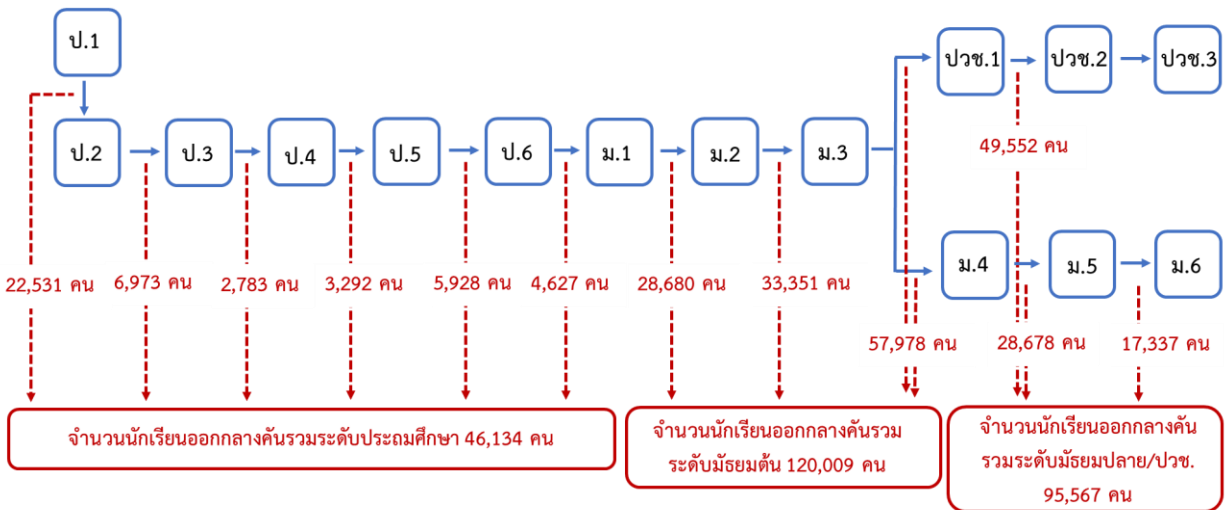


ภาพที่ 3.2 : จำนวนเด็กและเยาวชนอายุ 6-17 ปี ที่อยู่นอกระบบการศึกษาในปี พ.ศ. 2563 จำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ ที่มา : ศูนย์ข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเมินการโดย สอวช. คำนวณจำนวนเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษาระหว่างเลื่อนชั้นโดยหักลบจำนวนนักเรียนระหว่างปีที่สนใจและปีถัดไป

ประเทศไทยมีเด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากจนซึ่งมีความเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษาก็เป็นจำนวนมาก ข้อมูลจากระบบ iSEE ของ กสศ. พบว่า ในปี พ.ศ. 2563 มีเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปี ที่มีฐานะยากจนและยากจนพิเศษมากถึง 1,873,830 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.6 ของจำนวนนักเรียนอายุ 3-17 ปีทั้งหมด นอกจากนี้ หากคำนวณค่าเฉลี่ยจำนวนเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาในช่วงรอยต่อของการเข้าศึกษาในชั้นที่สูงขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2559-2563 โดยใช้ข้อมูลจากสถิติการศึกษาระดับมัธยมศึกษา<sup>56</sup> จะพบว่า นักเรียนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาในช่วงระดับชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. จะมีจำนวนมากกว่าในช่วงระดับชั้นประถมศึกษา โดยเฉพาะช่วงรอยต่อระหว่างมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าสู่มัธยมศึกษาปีที่ 4/ปวช. 1 และ ปวช. ปีที่ 1 -ชั้นปีที่ 2 (ดังแสดงในภาพที่ 3.3) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงจุดที่ต้องเฝ้าระวังและเร่งเข้าไปแก้ไขปัญหา เพื่อลดจำนวนเด็กและเยาวชนที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษาในอนาคต

<sup>56</sup> เรื่องเดียวกัน

จำนวนนักเรียนออกกลางคันเฉลี่ย 5 ปีย้อนหลัง (ปี 2559-2563) ในแต่ละระดับชั้น

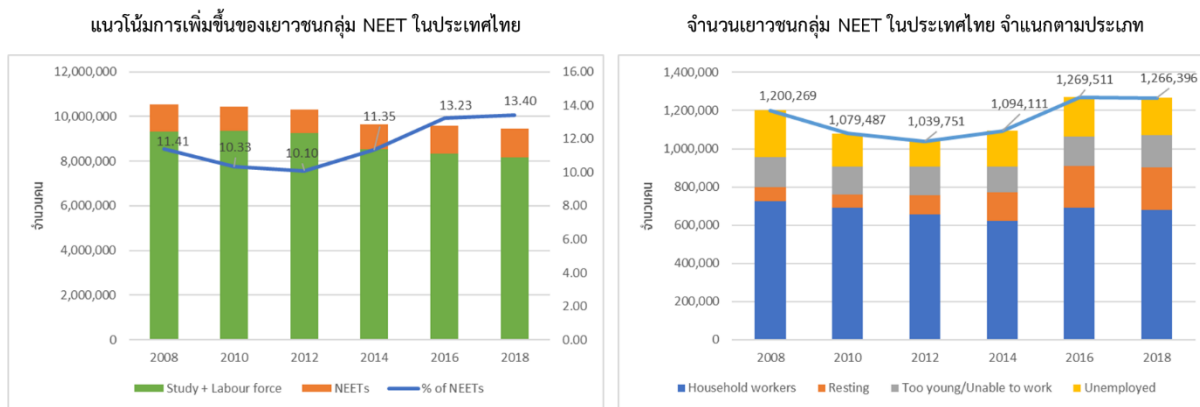
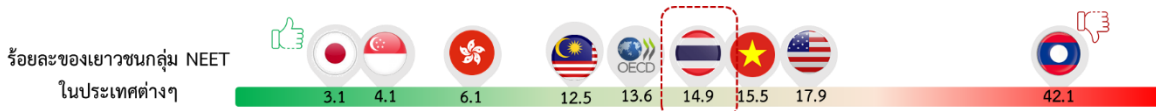


ภาพที่ 3.3 : จำนวนนักเรียนออกจากระบบการศึกษากลางคันเฉลี่ย 5 ปีย้อนหลัง (ปี พ.ศ. 2559-2563) ในแต่ละระดับชั้น ที่มา : ศูนย์ข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเมินการโดย สอวช. โดยจำนวนเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษาระหว่างเลื่อนชั้นคำนวณโดยหักลบจำนวนนักเรียนระหว่างปีที่สนใจและปีถัดไป

เยาวชนนอกระบบการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ คือ เยาวชนกลุ่มที่ว่างงานและอยู่นอกระบบการศึกษา หรือกลุ่ม NEET (Youth not in education, employment, or training) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) ได้ให้นิยามเยาวชนกลุ่มดังกล่าวว่าหมายถึงเยาวชนอายุ 15-24 ปี ที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงาน และการฝึกอบรม กลุ่ม NEET ประกอบด้วยเยาวชน 4 กลุ่มต่างๆ ได้แก่ 1) กลุ่มที่ทำงานบ้าน 2) กลุ่มที่อยู่ว่าง หรือกำลังพักผ่อน 3) กลุ่มที่ยังเด็ก ป่วย พิกัดงาน จงทำงานไม่ได้ และ 4) กลุ่มว่างงาน โดยในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีเยาวชนกลุ่ม NEET มากถึง 1.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14 ของเยาวชนไทย<sup>57</sup> จากภาพที่ 3.4 จะเห็นได้ว่าเยาวชนกลุ่ม NEET ในประเทศไทยมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นและมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.54 ต่อปีในช่วงปี ค.ศ. 2008-2018<sup>58</sup> นอกจากนี้ ข้อมูลจากแบบสำรวจภาวะแรงงาน (Labor Force Survey) ระบุว่าเยาวชนกลุ่ม NEET ประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 70 ของเยาวชนกลุ่ม NEET ที่เป็นเพศหญิงมีสถานะทำงานบ้าน โดยมีปัญหาการตั้งครุภัณฑ์ในวัยเรียนเป็นสาเหตุสำคัญของการออกกลางคันเข้าสู่สถานะเยาวชนกลุ่ม NEET

<sup>57</sup> International Labour Organization, "Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population) – Thailand," World Bank, Accessed July 17, 2021. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=TH>

<sup>58</sup> Thailand Development Research Institute (TDRI) Presented to UNICEF Thailand, *Youth Employability Scoping Study* (Research Report), (n.p., 2020), 33.



ภาพที่ 3.4 : สถานการณ์ของเยาวชนกลุ่ม NEET ในประเทศไทย ที่มา : Thailand Development Research Institute (TDRI) Presented to UNICEF Thailand และ International Labour Organization

การหลุดออกจากระบบการศึกษาจะส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าว โดยทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของเด็กและครอบครัว และยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยทำให้คุณภาพแรงงานของประเทศไทยลดลง สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยมากกว่าร้อยละ 1-3 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อปี<sup>59</sup> ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางล่าช้าไปอย่างน้อย 25-30 ปี<sup>60</sup> นอกจากนี้ เด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษามีโอกาสที่จะก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาตั้งครกรกโดยไม่พร้อม เป็นต้น งานวิจัยจากประเทศโคลอมเบีย พบว่า หากสามารถนำเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้คืนสู่ระบบการศึกษาได้ จะส่งผลให้อัตราการเกิดของประชากรลดลงร้อยละ 2.5 อัตราการเสียชีวิตในทารกลดลงร้อยละ 27 อัตราความยากจนเฉลี่ยต่อคนลดลงร้อยละ 11 และอัตราการเกิดอาชญากรรมลดลงร้อยละ 25<sup>61</sup> ดังนั้นการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาจึงมีความจำเป็นและเร่งด่วน เพื่อช่วยสร้างโอกาสในอนาคตของเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ รวมถึงการสร้างผลกระทบเชิงบวกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวม

<sup>59</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, "ล้านพลังคนไทย มอบโอกาสทางการศึกษาเป็นของขวัญ," กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.eef.or.th/9863-2/>

<sup>60</sup> School of Changemakers, "[Problem Insight] สถานการณ์เด็กออกกลางคัน," School of Changemakers, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25937/#easy-footnote-bottom-1-25937>

<sup>61</sup> สุริยา ช้องเสนาะ, "การศึกษาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษา," สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy\\_train/ewt\\_dl\\_link.php?nid=33275](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy_train/ewt_dl_link.php?nid=33275)

### 3.2 สาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนหลุดออกจากระบบการศึกษา

จากรายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดตาก<sup>62</sup> พบว่าสาเหตุที่ทำให้เด็กและเยาวชนหลุดออกจากระบบการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจากตัวกลุ่มเป้าหมาย และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม เช่น ครอบครัว สังคมและชุมชน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจากตัวกลุ่มเป้าหมาย

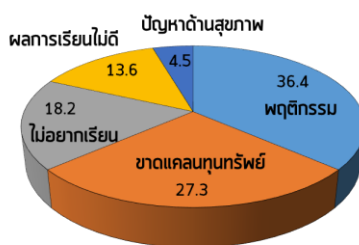
- ทักษะชีวิตที่มีต่อการเรียน เช่น การไม่เห็นถึงความสำคัญของการเรียน ไม่ต้องการเรียน
- พฤติกรรม เช่น ทะเลาะวิวาท ดิถยาเสพติด ติดเพื่อน ติดเกมส์ ถูกดำเนินคดี และตั้งครมในวัยเรียน
- ผลการเรียนไม่ดี
- ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้
- ข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น มีปัญหาด้านสุขภาพ พิการ เป็นต้น

#### 2. ปัจจัยจากครอบครัว และชุมชน

- เศรษฐกิจ เช่น ฐานะทางบ้านยากจน ไม่มีทุนทรัพย์ กำพร้าพ่อ/แม่ ไม่มีคนส่งเสียด้านการศึกษา ต้องออกมาช่วยทางบ้านทำงาน
- ปัญหาครอบครัว เช่น ครอบครัวหย่าร้าง มีปัญหาเกี่ยวกับพ่อ/แม่เลี้ยง ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ทักษะชีวิตของผู้ปกครอง เช่น ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ชุมชน/สิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น พ่อแม่มีการศึกษาไม่สูง พี่น้องและคนในชุมชนออกจากการศึกษากลางคัน

โดยจากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ในรายงานการวิจัยดังกล่าวเพิ่มเติมโดย สอวช. พบว่า การขาดแคลนทุนทรัพย์ ปัญหาด้านพฤติกรรม และทัศนคติ เป็นสาเหตุหลักของการหลุดออกจากระบบการศึกษา (แสดงดังภาพที่ 3.5)

สาเหตุการหลุดออกจากระบบการศึกษา (ร้อยละ)



ภาพที่ 3.5 : สาเหตุการหลุดออกจากระบบการศึกษาของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดตาก ที่มา : พัชรภา ตันติชูเวช (2560). จำนวนเป็นร้อยละสาเหตุการหลุดออกจากระบบการศึกษาจากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์โดย สอวช.

<sup>62</sup> พัชรภา ตันติชูเวช, แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดตาก (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2560)

ข้อมูลจาก กสศ. (ตารางที่ 3.1) ได้สะท้อนถึงสาเหตุที่คล้ายคลึงกันที่ทำให้เด็กและเยาวชนออกจากระบบการศึกษา เช่น การขาดแคลนทุนการศึกษา ปัญหาความยากจนของครอบครัว ความจำเป็นในการช่วยทำงานเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว ปัญหาด้านความสามารถทางการเรียน ทั้งนี้ เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งระบุว่าปัญหาคือ “ไม่ยอมเรียน เบื่อเรียน เบื่อครู” ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่ารูปแบบการศึกษาในระบบยังไม่ตอบสนองความต้องการของเยาวชนกลุ่มดังกล่าวได้ นอกจากนี้ ยังพบสาเหตุอื่นๆ ที่ทำให้เด็กและเยาวชนไม่ได้รับการศึกษาหรือหลุดออกจากระบบการศึกษา เช่น การอพยพย้ายถิ่นตามผู้ปกครอง และปัญหาด้านการสื่อสารของเด็กชาติพันธุ์ เป็นต้น<sup>63</sup> และแม้ว่ารัฐธรรมนูญปี 2550 มาตรา 49 จะกำหนดให้ บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย<sup>64</sup> แต่ในความเป็นจริง เด็กกลุ่มดังกล่าวยังคงมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อเข้าถึงการศึกษา เช่น ค่าเดินทาง ค่าชุดนักเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงการศึกษา

ตารางที่ 3.1 : ปัญหาของเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาในแต่ละช่วงวัย

ช่วงอายุ 12-14 ปี		ช่วงอายุ 15-17 ปี		ช่วงอายุ 18-21 ปี	
ปัญหา	ร้อยละ	ปัญหา	ร้อยละ	ปัญหา	ร้อยละ
ไม่ยอมเรียน/เบื่อเรียน/เบื่อครู	32.0%	ไม่มีทุนการศึกษา	32.8%	ไม่ยอมเรียน/เบื่อเรียน/เบื่อครู	32.0%
ไม่มีทุนการศึกษา	22.8%	ไม่ยอมเรียน/เบื่อเรียน/เบื่อครู	20.9%	ไม่มีทุนการศึกษา	22.8%
เรียนไม่ไหว/เรียนไม่ทันเพื่อน	21.8%	เรียนไม่ไหว/เรียนไม่ทันเพื่อน	19.4%	เรียนไม่ไหว/เรียนไม่ทันเพื่อน	21.8%
ครอบครัวยากจน ส่งเสียไม่ไหว	12.1%	เรียนไม่รู้เรื่อง	16.4%	ครอบครัวยากจน ส่งเสียไม่ไหว	12.1%
ต้องทำงานหาเงินช่วยเหลือครอบครัว	11.2%	พิการ/ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ในชีวิตประจำวัน	10.4%	ต้องทำงานหาเงินช่วยเหลือครอบครัว	11.2%

ที่มา: กสศ. (2561) สรุปรายโดย คณะผู้จัดทำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นับเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้อัตราการออกกลางคันเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น 1) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวมีรายได้ลดลงไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษาได้ และนักเรียนเลือกที่จะออกไปทำงานเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว 2) การปิดโรงเรียนและปรับการเรียนเป็นรูปแบบออนไลน์ หรือการศึกษาระยะไกล (remote education) ที่ทำให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและการขาดหายไปของบรรยากาศการเรียน ทำให้นักเรียนเกิดภาวะการถดถอยของการเรียนรู้

<sup>63</sup> 1) School of Changemakers, "[Problem Insights] ปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษาไทย," School of Changemakers, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/17270/> 2) School of Changemakers, "[Problem Insight] สถานการณ์ปัญหาเด็กไม่ได้เข้าเรียน," School of Changemakers, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25955/> 3) School of Changemakers, "[Problem Insight] สถานการณ์เด็กออกกลางคัน," School of Changemakers, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25937/>

<sup>64</sup> iLaw, "สรุปร่างรัฐธรรมนูญ : การศึกษาไม่เป็น "สิทธิ" รัฐต้องจัดเรียนฟรี 12 ปี จากอนุบาล 1 ถึง ม.3," iLaw, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://ilaw.or.th/node/4209>

(Learning Loss) และมีความสนใจในการเรียนที่ลดลง และ 3) ความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากบ้านอาจไม่ใช่ที่ปลอดภัยเมื่อต้องกักตัวหรือเรียนจากที่บ้าน ทำให้มีจำนวนเด็กที่ถูกกระทำความรุนแรงทางเพศ รวมถึงการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเพิ่มมากขึ้น โดยข้อมูลจากการสำรวจของ กสศ. พบว่า การเปิดภาคเรียนในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 พบนักเรียน 5,654 คน หลุดออกจากระบบการศึกษา และคาดว่าจะมีนักเรียนอีกมากกว่า 65,000 คน หลุดออกจากระบบการศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2564 เนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ<sup>65</sup>

### 3.3 ความต้องการของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษามีความต้องการหลากหลายขึ้นกับบริบทของแต่ละบุคคล โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ<sup>66</sup> ดังนี้

1. ความต้องการกลับเข้าสู่การศึกษาเพื่อคุณวุฒิ ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ
2. ความต้องการทำงาน ไม่ต้องการเรียน เนื่องจากต้องการมีรายได้เพื่อดูแลครอบครัว และไม่เห็นถึงความจำเป็นในการเรียน
3. ความต้องการทำงานควบคู่ไปกับการเรียน
4. คาดหวังการเรียนต่อในอนาคต เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่พร้อมในการเรียน เช่น มีภาระที่ต้องดูแล เลี้ยงบุตร เป็นต้น

ความต้องการด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษายังมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ ดังแสดงในภาพที่ 3.6 พบว่ากลุ่มเป้าหมายที่มีอายุมากกว่าจะมีความต้องการการศึกษาด้านอาชีพ และยิ่งกลุ่มเป้าหมายมีอายุมากขึ้น จะยิ่งไม่มีความต้องการศึกษาต่อ ในขณะที่กลุ่มเป้าหมายที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความต้องการการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ เช่น การเรียนต่อในสายสามัญหรือระดับอุดมศึกษา<sup>67</sup> ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการความช่วยเหลือของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในแต่ละช่วงอายุของ กสศ. (ภาพที่ 3.7) ซึ่งพบว่าในช่วงอายุที่มากขึ้นจะมีความต้องการด้านการศึกษาที่ลดลง และมีแนวโน้มไม่ต้องการได้รับความช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้น อาจเนื่องมาจากเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้มีภาระด้านการทำมาหาเลี้ยงชีพ การกลับมาศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาที่จบมาทำอาชีพจะทำให้สูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ จึงไม่ต้องการความช่วยเหลือดังกล่าว<sup>68</sup> จากข้อมูลข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่า ยิ่งกลุ่มเป้าหมายมีอายุมากขึ้น ความต้องการการการศึกษาเพื่อคุณวุฒิจะลดลง แต่จะต้องการการเรียนที่เชื่อมโยงกับอาชีพมากกว่า และมีแนวโน้มไม่ต้องการการศึกษามากขึ้น

<sup>65</sup> 1) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, “กสศ. ตรวจสอบสถานการณ์เด็กหลุดออกนอกระบบหลังเปิดเทอมใหม่,” กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม, 2564, <https://www.eef.or.th/news-eef-explore-children-falling-out-of-system-after-new-semester/>

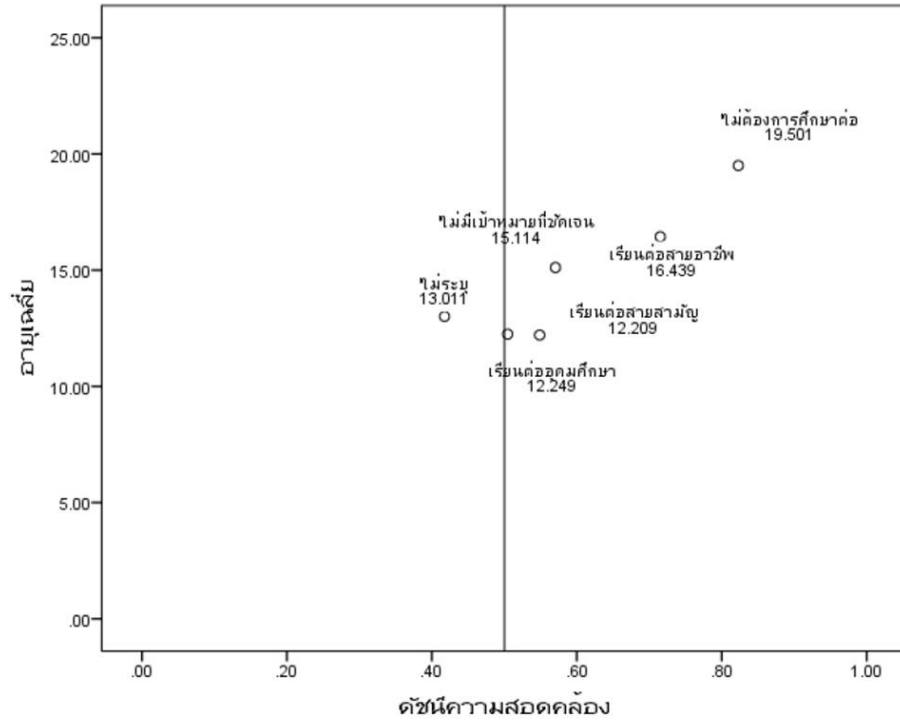
2) Oxford Policy Management and United Nations, *Social Impact Assessment of COVID-19 in Thailand* (Research Report), (n.p.: 2020), 75-76. 3) นักข่าวพลเมือง, “ชีวิตนอกกรุง: เด็กนอกระบบ ผลผลิตจากปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ท้องถิ่นจัดการได้,” องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม, 2564, <https://thecitizen.plus/node/33872>

<sup>66</sup> พัชรภา ตันติชูเวช, *แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดตาก*

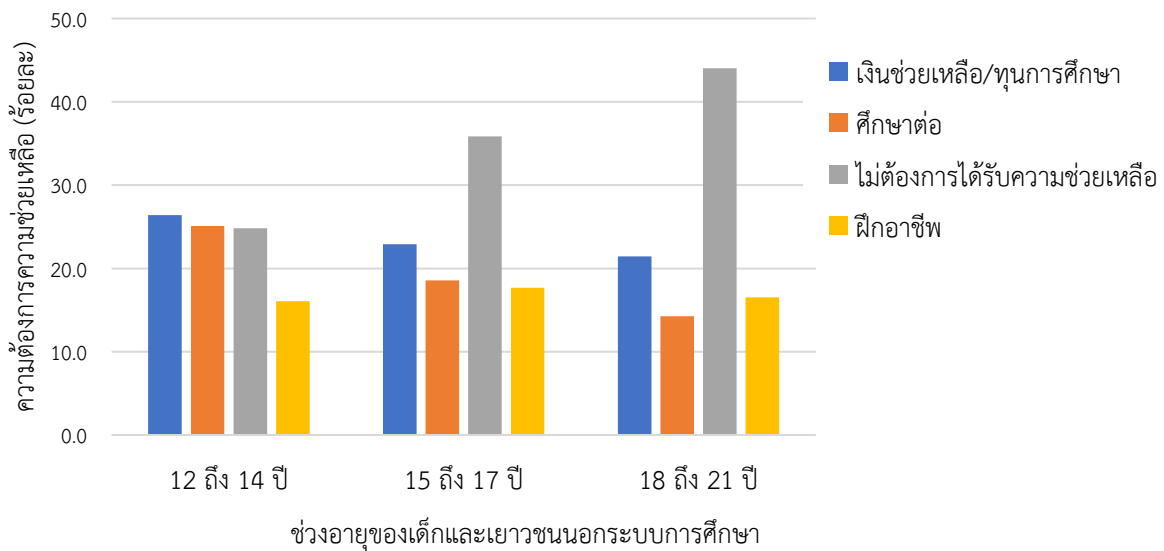
<sup>67</sup> สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, *ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเด็กและครูนอกระบบการศึกษา* (รายงานการวิจัย), (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564)

<sup>68</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, “สภาพปัญหาและความต้องการเด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา,” ระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน, 2563, [https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc\\_want.html](https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc_want.html)





ภาพที่ 3.6 : อายุเฉลี่ยของกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีเป้าหมายทางการศึกษาที่ต่างกัน ที่มา : สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน



ภาพที่ 3.7 ความต้องการความช่วยเหลือของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในแต่ละช่วงอายุ ที่มา: กสศ. สรุปรโดย คณะผู้จัดทำ

ทั้งนี้ ข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา มีดังนี้<sup>69</sup>

- **ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ** เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหารายได้ดูแลครอบครัว การเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมจะทำให้กระทบต่อการทำงาน สูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ และมีค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาเพิ่มเติม
- **ข้อจำกัดด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย** การไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา เนื่องจาก การศึกษาไม่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพ การไม่มีความคาดหวังในการศึกษาระดับสูง เช่น ระดับอุดมศึกษา เนื่องจากข้อจำกัดทางการเงินของครอบครัว รวมถึงการมีทัศนคติเชิงลบต่อรูปแบบและสิ่งแวดล้อมของการเรียนในโรงเรียน
- **ผลกระทบต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน** เนื่องจากการเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมจะส่งผลกระทบต่อเวลา และภาระค่าใช้จ่าย
- **ข้อจำกัดส่วนบุคคล** เช่น การไม่มีบัตรประชาชนทำให้ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาและการฝึกอบรมได้
- **ข้อจำกัดด้านพื้นที่** สำหรับในพื้นที่ที่ห่างไกล อาจมีข้อจำกัดด้านการเดินทางเข้าถึงศูนย์การเรียนรู้ เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) รวมถึงการขาดแคลนครูในรายวิชาที่ต้องการเรียนในศูนย์การเรียนรู้ เนื่องจาก กศน. ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล

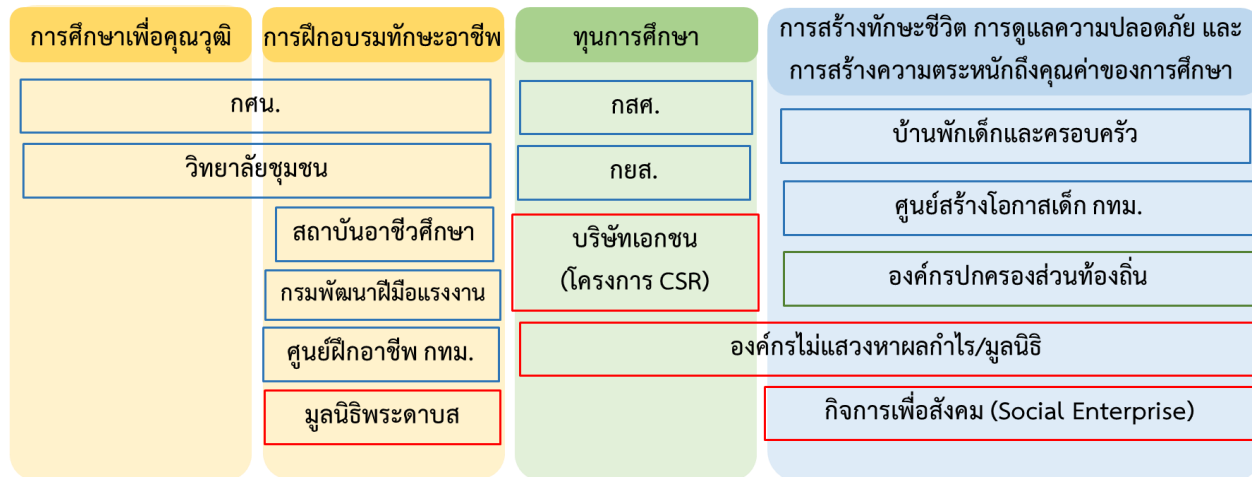
ดังนั้น เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมาย ควรมีการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการและสอดคล้องกับบริบทในการดำเนินชีวิตของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงควรคำนึงถึงสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้เข้ารับการศึกษาและการเรียนรู้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถก้าวผ่านข้อจำกัดต่างๆ ในการเข้าถึงการศึกษาได้

### 3.4 มาตรการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในปัจจุบัน

ในปัจจุบันมีมาตรการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาหลากหลายด้าน (แสดงดังภาพที่ 3.8) สามารถแบ่งมาตรการช่วยเหลือออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ 2) การส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะอาชีพ 3) การสนับสนุนทุนการศึกษา และ 4) การสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิต และสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา และหากพิจารณาหน่วยงานที่ดำเนินการจะพบว่า มีหน่วยงานดำเนินการที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานภาคสังคม และองค์กรในชุมชน และหน่วยงานดำเนินการบางแห่งอาจมีบทบาทความช่วยเหลือได้ในหลากหลายด้าน โดยมีรายละเอียดการช่วยเหลือและตัวอย่างหน่วยงานดำเนินการที่สำคัญในแต่ละด้านดังนี้

<sup>69</sup> 1) เด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาและอาศัยบริเวณสะพานพุทธ จำนวน 5 คน, สัมภาษณ์โดย พรเพ็ญ แซ่อึ้ง, กรุงเทพฯ, 10 มิถุนายน 2564. 2) นริศรารักษ์ อธิพงษ์, สัมภาษณ์โดย พรเพ็ญ แซ่อึ้ง, กรุงเทพฯ, 10 มิถุนายน 2564. 3) อนรรฆ พิทักษ์ธานิน, สัมภาษณ์โดย พรเพ็ญ แซ่อึ้ง, กรุงเทพฯ, 10 มิถุนายน 2564 4) พัชรภา ตันติชูเวช, *แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดตาก* และสรุปโดย สอวช.

## ภูมิทัศน์ของระบบช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 3.8 ภูมิทัศน์ของระบบช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ที่มา: สรุปรวโดยคณะผู้จัดทำ

### 3.4.1. การจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

ในปัจจุบันยังไม่มีจัดการทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อคุณภาพที่ต่อบกลุ่มเป้าหมายสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาโดยเฉพาะ ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรสำหรับผู้เรียนทั่วไปที่ไม่สามารถเข้าศึกษาในระบบการศึกษาปกติได้ ซึ่งสามารถต่อบกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ โดยมี สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และสถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นหน่วยงานดำเนินการที่สำคัญ

#### 1) หลักสูตรของ กศน.

กศน. เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในระบบการศึกษาปกติได้ รวมถึงเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่ต้องการเรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ง่าย เนื่องจากมีศูนย์การศึกษาเรียนรู้ระดับตำบลกระจายอยู่ทั่วประเทศ คอยให้บริการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถเทียบโอนเพื่อคุณภาพ (สายสามัญ/สายอาชีพ) และกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ (โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน) และไม่เสียค่าใช้จ่าย จึงถือเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา/การเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม กศน. ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินการทั้งในด้านของครูและบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอ และบางส่วนมีความเชี่ยวชาญไม่ตรงกับวิชาที่สอน รูปแบบการเรียนการสอนที่ยังไม่มีความยืดหยุ่นและตอบโจทย์ความต้องการของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา และการกำหนดอายุขั้นต่ำ 15 ปีขึ้นไปสำหรับการเข้าศึกษาใน กศน. อาจเป็นข้อจำกัดการเข้าถึงการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปีที่ออกจากการศึกษากลางคัน โดยใน

ปัจจุบันมีจำนวนสถานศึกษา กศน. ที่จัดการเรียนการสอนในระดับอำเภอและตำบลทั้งหมดจำนวน 8,352 แห่ง<sup>70</sup> ในขณะที่มีจำนวนครูที่ทำหน้าที่สอนทั้งหมด 17,649 คน<sup>71</sup> ดังนั้นโดยเฉลี่ยจะมีจำนวนครูที่ทำหน้าที่สอนประมาณ 2 คนต่อ 1 สถานศึกษา นอกจากนี้ จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 ยังพบว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครูของ กศน. ในระดับประถมและมัธยมศึกษา อยู่ที่ประมาณ 96-97 คนต่อครู 1 คน ในขณะที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอัตราส่วนนักเรียนต่อครูอยู่ที่ประมาณ 16-18 คน<sup>72</sup> การที่จำนวนครู กศน. ต่อสถานศึกษาน้อยจะส่งผลให้ครูมีภาระงานมาก ครูต้องสอนในวิชาที่หลากหลายซึ่งอาจไม่ตรงตามความถนัด รวมถึงต้องรับภาระงานด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น การให้การสนับสนุนกับหน่วยงานภาครัฐอื่นในพื้นที่ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนสอน

นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจในการเติบโตในเส้นทางอาชีพ (career path) ของครู กศน. เป็นข้อจำกัดต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของ กศน. โดยหากพิจารณาข้อมูลครู กศน. จำแนกตามประเภทตำแหน่งจะพบว่า มีครู กศน. ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 10.5 เมื่อเทียบกับครูในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีข้าราชการครูถึงร้อยละ 87.1<sup>73</sup> และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 68.3 ส่งผลให้โอกาสที่จะดึงดูดครูที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบ กศน. มีน้อย และอัตราการลาออก (turnover rate) ของครู กศน. สูง ทำให้การเรียนการสอนขาดคุณภาพและความต่อเนื่อง

ในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษายังเข้ามามีบทบาทในการยกระดับครูในสำนักงาน กศน. ค่อนข้างน้อย โดยตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น การพัฒนาสมรรถนะครู กศน. ผ่านโครงการ “การส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” โดยความร่วมมือระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงาน กศน. ในพื้นที่จังหวัดน่าน<sup>74</sup> ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้ของสถาบันอุดมศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาในระบบ

## 2) สถาบันวิทยาลัยชุมชน

สถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นช่องทางการเข้าถึงการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี สามารถรองรับเด็กและเยาวชนกลุ่มที่ต้องการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาที่จัดโดย กศน. ในปัจจุบันมีวิทยาลัยชุมชนจำนวน 20 แห่ง กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศ มีการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมี

<sup>70</sup> กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน., "ข้อมูลด้านสถิติ," กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน., สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <http://203.147.24.83/onlineWeb/plann/data.html>

<sup>71</sup> สำนักงาน กศน., รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562, บรรณาธิการโดย กาญจนา สุขประเสริฐ, (ม.ป.ท.: 2562).

<sup>72</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2559-2560, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2561).

<sup>73</sup> ประทีป จำปาศรี, "ภารกิจของกลุ่มแผนอัตรากำลัง," สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, [http://personnel.obec.go.th/personnel/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50&Itemid=4](http://personnel.obec.go.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=4)

<sup>74</sup> ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อภูมิภาค จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, "โครงการการส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม," จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <http://www.clnr.chula.ac.th/index.php/activities-2559/145->

การจัดหลักสูตร 3 ระดับ ได้แก่ หลักสูตรระดับอนุปริญญา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพ

### 3.4.2. การจัดการศึกษาเพื่อฝึกอบรมทักษะอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

นอกจาก กศน. และสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการพัฒนาทักษะอาชีพ ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่จัดฝึกอบรมทักษะอาชีพ เช่น สถาบันอาชีวศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และมูลนิธิพระดาบส อย่างไรก็ตาม เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นมีจุดเด่นคือผู้เรียนสามารถเรียนหรือฝึกอบรมได้นอกเวลาทำการ ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายจึงมีได้เน้นเฉพาะเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาเท่านั้น ยังคงเป็นการศึกษาทางเลือกสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคคลทั่วไปและกำลังแรงงาน

รายละเอียดการจัดการศึกษาทั้งเพื่อคุณวุฒิและการพัฒนาทักษะอาชีพ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การจัดการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

หน่วยงาน	การดำเนินงาน	รายละเอียด	จำนวนผู้เรียน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้น ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1,936,950 คน (จำนวนผู้ลงทะเบียนรวมภาคเรียนที่ 2/2561 และ 1/2562)
	หลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง (ฝึกอบรมระยะสั้น)	กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ (โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน) 5 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ เกษตรกรรม อุตสาหกรรมหรือหัตถกรรม พาณิชยกรรมและบริการ กลุ่มอาชีพสร้างสรรค์ และกลุ่มอาชีพเฉพาะทาง หรืออาชีพขั้นพื้นฐาน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ช่างก่อสร้าง	942,178 คน <sup>75</sup> (ปีงบประมาณ 2562)
สถาบันวิทยาลัยชุมชน	หลักสูตรอนุปริญญา และหลักสูตร ปวช., ปวส.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ หลักสูตรอนุปฏิญญารวม 18 สาขาวิชา โดย 4 สาขาวิชาที่มีจำนวนนักศึกษามากที่สุดได้แก่ การศึกษาปฐมวัย การปกครองท้องถิ่น คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และการจัดการทั่วไป</li> <li>○ หลักสูตร ปวช. 6 สาขาวิชา ประกอบด้วย ประเภทวิชาอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม</li> <li>○ หลักสูตร ปวส. 5 สาขาวิชา ประกอบด้วย ประเภทวิชาอุตสาหกรรม และบริหารธุรกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ หลักสูตรอนุปฏิญญา 12,785 คน</li> <li>○ หลักสูตร ปวช./ปวส. 2,059 คน<sup>76</sup> (จำนวนนักศึกษารวมปีการศึกษา 2560)</li> </ul>

<sup>75</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>76</sup> สถาบันวิทยาลัยชุมชน, รายงานประจำปี 2560 สถาบันวิทยาลัยชุมชน (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิ.พรินทร์ (1991), 2560).

หน่วยงาน	การดำเนินงาน	รายละเอียด	จำนวนผู้เรียน
	หลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ให้บริการจัดการศึกษากับบุคคลทั่วไปทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร และหลักสูตรพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของชุมชนด้านต่าง ๆ</li> <li>○ มีมาตรฐานทางวิชาการที่จะนำไปสู่การเทียบโอนหน่วยกิตกับการศึกษาในระบบอนาคตได้</li> </ul>	8,512 คน <sup>77</sup> (จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปีงบประมาณ 2560)
สถาบันอาชีวศึกษา	หลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรนอกระบบ	ให้บริการกับบุคคลทั่วไปที่ต้องการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ครอบคลุมด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม คหกรรม เกษตรกรรม ประมง การท่องเที่ยว สิ่งทอ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ในปีงบประมาณ 2562 หลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรนอกระบบรองรับผู้เข้าใช้บริการจำนวน 695,306 คน (ไม่นับรวมหลักสูตรเสริมวิชาชีพแกนมัธยม) <sup>78</sup>
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	หลักสูตรการฝึกอาชีพ	ให้บริการจัดการฝึกอาชีพในกลุ่มสาขาอาชีพ ช่างก่อสร้าง ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ ช่างอุตสาหกรรมช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ภาควิชาการ และเกษตรอุตสาหกรรม	589,898 คน (เฉพาะที่จัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นับรวมผู้ที่เข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน ข้อมูลปี 2561) <sup>79</sup>
มูลนิธิพระดาบส	โรงเรียนพระดาบส	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดการเรียนการสอนวิชาชีพพระดับ “ประกาศนียบัตรพระดาบส”</li> <li>○ กลุ่มเป้าหมายคือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา อายุ 18-35 ปี</li> <li>○ มุ่งเน้นการฝึกทักษะวิชาชีพและฝึกทักษะชีวิต</li> <li>○ จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนประจำหลักสูตร 1 ปี ครอบคลุมหลักสูตรวิชาชีพ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมบำรุง การเกษตรพอเพียง ช่างไม้เครื่องเรือน ช่างเชื่อม และเคหะบริบาล</li> <li>○ ไม่เสียค่าเล่าเรียน ค่าที่พัก และค่าอาหาร</li> </ul>	รองรับผู้เรียนได้ประมาณ 150 คนต่อปี <sup>80</sup>
	○ โครงการลูกพระดาบส	○ โครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับบุคคลทั่วไป	-

ที่มา: สรุปรายโดยคณะผู้จัดทำ

<sup>77</sup> เรืองเดียวกัน

<sup>78</sup> สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2562 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี, 2562).

<sup>79</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, รายงานประจำปี 2561 กระทรวงแรงงาน, (ม.ป.ท.: 2561).

<sup>80</sup> มูลนิธิพระดาบส, "โรงเรียนพระดาบส โอกาสที่เปิดกว้างแก่ผู้ไม่ยอมแพ้," มูลนิธิพระดาบส, สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม, 2564, <http://phradabos.or.th/โรงเรียนพระดาบส/ลักษณะดำเนินการ/>

### 3.4.3 การสนับสนุนทุนการศึกษา

ปัญหาความยากจนของครอบครัว การขาดแคลนทุนทรัพย์ นับเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส ในปัจจุบันได้มีการให้ความช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อให้เด็กและเยาวชนกลุ่มนี้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยมีทั้งการสนับสนุนในลักษณะเงินทุนกู้ยืมและเงินทุนให้เปล่าที่ไม่ต้องชดใช้คืน มีทั้งมาตรการที่ครอบคลุมกลุ่มเด็กและเยาวชนในทุกฐานะ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กยศ. หรือมาตรการที่มีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นเด็กและเยาวชนกลุ่มด้อยโอกาส เช่น เงินทุนการศึกษาจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาและมูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น (ตารางที่ 3.3)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาเป็นแหล่งทุนหลักที่ให้การสนับสนุนทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส มีรูปแบบการให้ทุนที่หลากหลาย และมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยมีการสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามสถานการณ์ของเด็กและเยาวชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด แต่เนื่องจากงบประมาณที่สนับสนุนแก่กองทุนยังมีจำกัด ทำให้การสนับสนุนความช่วยเหลือยังไม่สามารถทำได้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และปัญหาของกลุ่มเป้าหมายค่อนข้างมีความหลากหลายและเฉพาะตัว การช่วยเหลือส่วนใหญ่จึงเป็นแบบรายกรณี ซึ่งต้องใช้บุคลากรดำเนินการจำนวนมาก และต้องอาศัยความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรในพื้นที่

ตารางที่ 3.3 ตัวอย่างการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มด้อยโอกาสทางการศึกษา

หน่วยงาน	การดำเนินงาน	รายละเอียด
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.)	○ ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา	○ ให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาสำหรับผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ที่กำลังศึกษาในระดับ ม.ปลาย/ปวช./ปวส./อนุปริญญาตรี/ปริญญาตรี ครอบคลุมค่าเล่าเรียนและค่าครองชีพ <sup>81</sup>
กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)	○ โครงการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา	○ สนับสนุนงบประมาณ 4,000 บาทให้กับเด็กและเยาวชนด้อยโอกาส เพื่อสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายกลับเข้าศึกษาต่อหรือจัดให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพ ○ มีผู้ได้รับทุนปี 2562 จำนวน 49,474 คน
	○ โครงการทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง	○ ให้ทุนกับนักศึกษาที่เป็นเยาวชนยากจนด้อยโอกาส แบ่งเป็นประเภททุน 5 ปี (ปวช. ต่อเนื่อง ปวส.) และประเภททุน 2 ปี (ปวส./อนุปริญญาสายอาชีพ) ○ มีผู้ได้รับทุนปี 2562 จำนวน 2,113 คน
	○ โครงการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลเป็นครูรุ่น	○ เครือข่ายร่วมผลิตและพัฒนาครูรัก(ษ์)ถิ่น ในสาขาที่มีความต้องการและจำเป็นเร่งด่วน 2 สาขา คือสาขาวิชาประถมศึกษา และ สาขาวิชาปฐมวัย

<sup>81</sup> กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา, "คุณสมบัติของผู้กู้ยืมเงิน กยศ.," กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://www.studentloan.or.th/th/highlight/1546937771>

หน่วยงาน	การดำเนินงาน	รายละเอียด
	ใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนของชุมชน (ครูรัก(ษ์)ถิ่น)	○ เป้าหมายรุ่นละ 300 คน จำนวน 5 รุ่น (ปีการศึกษา 2563 - 2581) รวมทั้งหมด 1,500 คน
	○ โครงการทุนพัฒนาเต็มศักยภาพสายอาชีพ	○ สรรหานักศึกษาที่เป็นเด็กข้างเผือกแม่ด้อยโอกาสแต่มีศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอกในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ○ มีผู้ได้รับทุนปี 2562 จำนวน 40 คน
	○ โครงการพัฒนาระบบทดลองการพัฒนาทักษะแรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส	○ พัฒนาหลักสูตรอาชีพระยะสั้นสำหรับแรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส มีกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ว่างงาน ผู้ถือบัตรสวัสดิการคนจน เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ○ มีผู้ได้รับทุนปี 2562 จำนวน 6,055 คน <sup>82</sup>
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และภาคีเชียงใหม่เพื่อการปฏิรูปการศึกษา	○ กองทุนปฏิรูปการศึกษาเชียงใหม่เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (กองทุน 10 บาท)	○ เป็นการรับบริจาคระดมทุนจากคนเชียงใหม่และผู้มีจิตศรัทธาสำหรับช่วยเหลือเด็กเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ○ เงินบริจาคส่วนหนึ่งจะถูกนำไปเป็นทุนการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ และทุนประกอบสัมมาชีพระหว่างเรียน และสัมมาชีพในการประกอบอาชีพ (หลังจบการศึกษา)
มูลนิธิยุวพัฒน์	○ ทุนมูลนิธิยุวพัฒน์	○ ทุนช่วยเหลือเด็กขาดโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนนักเรียนยากจนให้ได้เรียนต่อตั้งแต่ ม.1 จนจบ ม.6 หรือ ปวช.1 ถึง ปวช.3 ○ ในปีการศึกษา 2562 มีนักเรียนทุนในความดูแลจำนวน 9,402 คน <sup>83</sup>

ที่มา: สรุปโดยคณะผู้จัดทำ

### 3.4.4 การสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา

การสร้างทักษะชีวิตและการดูแลด้านความปลอดภัยให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษานับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้กลุ่มเป้าหมายที่อาจไม่ได้รับการดูแลจากครอบครัวเท่าที่ควร ได้มีความรู้พื้นฐานในการใช้ชีวิต สามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปลอดภัย และได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอันตราย ความรุนแรงต่างๆ ทำให้สุขภาพกายและจิตใจมีพัฒนาการและความสุขตามวัย เช่น การให้ความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ การให้ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันจากอบายมุขและสิ่งเสพติด การให้ความรู้ในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์

<sup>82</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, รายงานประจำปี 2562 กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, (ม.ป.ท.: 2562).

<sup>83</sup> มูลนิธิยุวพัฒน์, "งานทุนการศึกษา “ส่งน้องเรียน สร้างเด็กดี”", มูลนิธิยุวพัฒน์, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/work/scholarship/>



ต่าง ๆ การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อส่งเสริมการใช้เวลาว่างอย่างมีประโยชน์ การให้ที่พักพิงที่ปลอดภัย การผลักดันนโยบายเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก การส่งต่อความช่วยเหลือไปที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษาที่เหมาะสมก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากทำให้กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต เช่น การสร้างให้เด็กมีความเชื่อมั่นว่าศักยภาพตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ การนำเสนอทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อให้เด็กค้นพบตนเองและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง การแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและการประกอบอาชีพเพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษา เป็นต้น

หน่วยงานที่มีพันธกิจด้านการสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรนอกภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Governmental Organizations, NGOs) ดังนั้นการดำเนินการจะเป็นลักษณะจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) โดยองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญหรือความสนใจในประเด็นปัญหาดังกล่าว โดยเป็นการทำงานเชิงรุกให้ความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนโดยตรงไปที่กลุ่มเป้าหมาย อาจมีการทำงานเป็นเครือข่ายระหว่างองค์กร อย่างไรก็ตาม การดำเนินการแบบ Bottom-up จะขยายผลการดำเนินงานได้จำกัดเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเงินทุนสนับสนุน การดำเนินงานยังคงค่อนข้างกระจุกกระจาย ยังขาดการเชื่อมโยงการทำงานกับภาครัฐ และการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวที่เป็นการสนับสนุนจากภาครัฐยังมีจำกัด

ตารางที่ 3.4 ตัวอย่างการดำเนินงานด้านการสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา <sup>84</sup>

หน่วยงาน	พันธกิจ	รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินงาน
ศูนย์สร้างโอกาสเด็ก กรุงเทพมหานคร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ให้คำปรึกษาและให้บริการแก่เด็กเร่ร่อนในด้านความรู้ นันทนาการ กีฬา สุขภาพอนามัย ที่พักผ่อนชั่วคราว แหล่งข้อมูลข่าวสารในด้านการศึกษา การฝึกอาชีพ</li> <li>○ มีนักพัฒนาสังคม 2 คนประจำศูนย์คอยดูแลการให้บริการ</li> <li>○ เป็นศูนย์กลางในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมของเด็กเร่ร่อนเพื่อพัฒนาตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ กิจกรรมที่จัดขึ้นในศูนย์ฯ และในชุมชน</li> <li>○ กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิต</li> <li>○ การเรียนการสอนและฝึกอาชีพ</li> <li>○ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>○ การช่วยเหลือ สงเคราะห์ เครื่องอุปโภคบริโภค การให้คำปรึกษาทุนการศึกษา</li> <li>○ การส่งต่อความช่วยเหลือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือกลับไปชุมชน</li> </ul>

<sup>84</sup> 1) สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, *โครงการวิจัยเชิงระบบเพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เล่นในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา* (รายงานการวิจัย), (2564) 2) School of Changemakers, "[Problem Insight] สถานการณ์เด็กออกกลางคืน," School of Changemakers, สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน, 2563, <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25937/>

หน่วยงาน	พันธกิจ	รายละเอียดกิจกรรมการดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ครูอาสา และผู้ปฏิบัติงานด้านเด็กเร่ร่อนทั้งในภาครัฐและเอกชน</li> <li>○ อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 7 แห่ง</li> </ul>	
มูลนิธิสายเด็ก 1387 ศูนย์เดอะฮับสายเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ มีเป้าหมายเพื่อให้เด็กได้เข้าถึงสิทธิบริการด้านสุขภาพ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน</li> <li>○ ให้ความช่วยเหลือเด็กและวัยรุ่นที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระบบ กศน.</li> <li>○ จัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดของตน และทักษะการใช้ชีวิต</li> <li>○ สายเด็ก 1387 บริการให้คำปรึกษาเบื้องต้น ให้ความช่วยเหลือและติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>○ ผลักดันนโยบาย และเป็นตัวแทนปกป้องสิทธิเด็ก</li> <li>○ ช่วยเหลือเด็กที่ถูกแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์</li> </ul>
องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ประเทศไทย	<p>รณรงค์เพื่อให้เกิดกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านสิทธิเด็ก เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การสนับสนุนให้เด็กทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ</li> <li>○ การปกป้องคุ้มครองเด็กจากความรุนแรง</li> <li>○ การให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในสถานการณ์ฉุกเฉิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ พัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่วัยรุ่น เพื่อป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ รวมถึงโรคไม่ติดต่อและการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น</li> <li>○ การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ</li> <li>○ ริเริ่มและดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของวัยรุ่นในเวทีสำคัญ ให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสังคมด้านสิทธิเด็ก</li> <li>○ ผลักดันนโยบายเพื่อแก้ปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการเรียนการสอนด้วยภาษาถิ่นสำหรับเด็กชาติพันธุ์</li> <li>○ ดำเนินกิจกรรมลงพื้นที่พูดคุยกับครอบครัวให้เห็นคุณค่าของการศึกษา เพื่อให้เด็กได้ศึกษาต่อ</li> </ul>
องค์การ เพรนด์อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ปกป้อง คุ้มครองเด็กและเยาวชนจากอันตราย ความรุนแรง และความเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ</li> <li>○ พัฒนาเด็กและเยาวชนด้วยการศึกษา และการฝึกทักษะอาชีพที่เหมาะสม เพื่อสร้างศักยภาพในการดำรงชีพด้วยตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สร้างจิตวิทยาเชิงบวกให้เด็ก สร้าง Self-esteem เรื่องความเชื่อมั่นของตัวเอง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเรียนรู้ได้นอกห้องเรียน</li> <li>○ ระดมครู กศน.และบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กเร่ร่อน ร่วมพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กบนท้องถนน</li> <li>○ ค้นหาเด็กเร่ร่อนกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาและอาชีพ</li> </ul>

ที่มา: สรุปรายโดยคณะผู้จัดทำ

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานดำเนินการที่หลากหลาย ทั้งนี้ผลการศึกษาจากโครงการวิจัยเชิงระบบ เพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เรียนในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา<sup>85</sup> ซึ่งได้ศึกษาสถานภาพการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีบทบาทในการช่วยเหลือและส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา จำนวน 21 องค์กร ครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานภาคสังคม และองค์กรในชุมชน และได้พบข้อจำกัดการดำเนินงานของหน่วยงานใน 4 ประเด็น ดังนี้

1. **ข้อจำกัดด้านบุคลากร** พบว่าบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษายังขาดความรู้และความสามารถเฉพาะทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงปัญหาและความต้องการในการได้รับการช่วยเหลือและการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำงานอยู่ในมูลนิธิต่าง ๆ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมทำงาน รวมถึงด้านจำนวนบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอในปัจจุบัน
2. **ข้อจำกัดด้านการทำงานส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในความดูแลได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น** ในการทำงานส่งต่อเด็กและเยาวชนในความดูแลให้ได้รับการพัฒนา อาทิ การศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา จะมีข้อจำกัดทั้งจากตัวของเด็กและเยาวชนที่เห็นว่าการศึกษาต่อเป็นเรื่องยากลำบาก และข้อจำกัดสถานะทางบุคคลของกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาต่อ เช่น การไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน รวมถึงการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อ หรือการพัฒนาทักษะอาชีพ/ทักษะชีวิตในกลุ่มบุคลากรทำงานสำหรับไปสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป
3. **ข้อจำกัดด้านการทำงานในพื้นที่** พบว่ามีหน่วยงานทำงานในพื้นที่ที่หลากหลาย ขาดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน
4. **ข้อจำกัดด้านงบประมาณ** พบว่าหน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง ทั้งในส่วนการสนับสนุนจากผู้ให้ทุนและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งด้านการจัดกิจกรรมที่ต้องปรับเปลี่ยนและคำนึงถึงความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น และการปรับลดบุคลากรในบางตำแหน่ง

### 3.5 ตัวอย่างการสร้างโอกาสด้านการเรียนรู้และอาชีพให้เยาวชนนอกระบบการศึกษา

#### 3.5.1 โรงเรียนพระดาบสและโครงการลูกพระดาบส<sup>86</sup>

โรงเรียนพระดาบสจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2518 เพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ไม่มีอาชีพและความรู้พื้นฐานเพียง

<sup>85</sup> สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, *โครงการวิจัยเชิงระบบเพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เรียนในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา*

<sup>86</sup> 1) มูลนิธิพระดาบส, "โรงเรียนพระดาบส," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <http://phradabos.or.th/> 2) "โครงการลูกพระดาบส," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://lukphradabos.org/> 3) คมชัดลึก, "ร.ร.พระดาบส โอกาสครั้งที่สองของชีวิต," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563,

พอที่จะเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ให้ได้รับโอกาสฝึกวิชาชีพ และฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อออกไปประกอบอาชีพ ดำเนินการโดยมูลนิธิพระดาบส ในรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพพระดับ “ประกาศนียบัตรพระดาบส” หลักสูตร 1 ปี ในโรงเรียนประจำ ของการศึกษานอกระบบ ผู้เข้ารับการอบรมไม่เสียค่าใช้จ่าย (ค่าเล่าเรียน ที่พัก และอาหาร) ปัจจุบันสามารถรับศิษย์พระดาบสได้ประมาณ 150 คนต่อปี

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนที่เป็นผู้ชายสามารถเลือกเรียนได้ใน 7 หลักสูตรวิชาชีพ คือ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมบำรุง การเกษตรพอเพียง ช่างไม้เครื่องเรือน และช่างเชื่อม ส่วนผู้หญิงจะเรียนในหลักสูตรเคหะบริหาร เรียนรู้การดูแลสุขภาพพื้นฐานเพื่อดูแลเด็กและผู้สูงอายุ โดยในระยะเวลา 1 ปี จะแบ่งการเรียนออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- เดือนที่ 1-5 เป็นการฝึกทักษะพื้นฐานช่าง
- เดือนที่ 6-9 เป็นการฝึกทักษะเฉพาะทางเพื่อเข้าสู่อาชีพตามที่เลือกไว้ โดยได้นำกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษาเข้ามาเป็นตัวตั้งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพด้วย
- เดือนที่ 10-11 ผู้เรียนจะต้องออกไปฝึกงานกับสถานประกอบการ
- เดือนที่ 12 ผู้เรียนเข้ารับการประเมินสมรรถนะ และเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ครูในมูลนิธิพระดาบสมี 2 กลุ่ม คือกลุ่มครูประจำซึ่งมีจำนวนเป็นส่วนน้อย และกลุ่มครูอาสาซึ่งมีจำนวนมาก ซึ่งจะเป็นครูอาสาสมัครที่ต้องการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เป็นวิทยาทานโดยไม่หวังผลตอบแทน ประกอบไปด้วยบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ผู้เกษียณอายุราชการที่ยังมีกำลังและความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพต่างๆ จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยจะจัดเวลาสลับหมุนเวียนกันมาสอน มีการวางแผนการสอนและการวัดและประเมินผลในแต่ละกิจกรรมเรียนรู้ และมีการพัฒนารูปแบบการสอนที่อาศัยงานวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา

การมีครูที่เป็นอาสาสมัครและมีคุณภาพ ประกอบกับหลักสูตรการเรียนการสอนที่เข้มข้น มีการฝึกปฏิบัติงานจริง ในสถานประกอบการ จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มูลนิธิพระดาบสดำเนินโครงการมาได้อย่างยาวนาน แม้ว่าจะดำเนินงานในลักษณะการกุศลที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และศิษย์พระดาบสที่สำเร็จการศึกษาได้รับการยอมรับในด้านทักษะฝีมือ การันตีการมีงานทำ แม้ว่าจะไม่มีวุฒิการศึกษา

นอกจากนี้ ในปัจจุบันมูลนิธิพระดาบสยังมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) มีการจัดทำโครงการพัฒนาผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ธุรกิจชุมชนตามแนวพระราชดำริ เพื่อพัฒนาศักยภาพศิษย์พระดาบสและผู้สนใจทั่วไปให้มีความพร้อมเป็นผู้ประกอบการเอสเอ็มอี

---

<https://www.komchadluek.net/news/edu-health/246833> 4) ศูนย์ฝึกอาชีพ, "มาเป็นศิษย์พระดาบส ที่โรงเรียนพระดาบส," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://archeep-center.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>

เป็นการฝึกอบรมทักษะทางด้านวิชาชีพควบคู่ไปกับทักษะทางการเป็นผู้ประกอบการซึ่งจะช่วยพัฒนาให้กลายเป็นผู้ประกอบการใหม่ที่มีความเข้มแข็ง<sup>87</sup>

### 3.5.2 มาตรการการพัฒนากำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor; EEC)

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC นับเป็นโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของภาครัฐ เพื่อดึงดูดการลงทุนและเพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยการสนับสนุนการลงทุนใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC ส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับในพื้นที่จังหวัดชลบุรีซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ตั้งของโครงการ เป็นพื้นที่ที่มีจำนวนเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ<sup>88</sup> ดังนั้นการนำเด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอาชีพจึงนับเป็นโอกาสในการสร้างกำลังแรงงานที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาในพื้นที่ รวมถึงยังก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับตัวเด็กและเยาวชน โดยในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสำนักงาน กศน. และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะอาชีพขั้นสูงให้แก่ นักศึกษา กศน. แรงงานในสถานประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ EEC และมีผู้ได้รับการฝึกอบรมอาชีพทั้งสิ้น 11,468 คน<sup>89</sup>

### 3.5.3 โครงการ Better Me<sup>90</sup>

โครงการ Better Me ดำเนินการโดยมูลนิธิกลุ่มปรรณาดิ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างทักษะชีวิตและทักษะด้านการทำงานให้กับผู้หญิงที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ต้องออกจากการศึกษากลางคัน ไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครเพื่อหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว ประกอบอาชีพที่ไม่มั่นคงและไม่มีสวัสดิการ โดยการจัดอบรมการพัฒนาตนเอง การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง การแนะแนวอาชีพตามความเหมาะสม รวมถึงการให้ความรู้ในสิทธิในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีทักษะ ความรู้ และแรงบันดาลใจพร้อมที่จะเผชิญโอกาสใหม่ ๆ นำไปสู่การมีอาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กิจกรรมในโครงการประกอบด้วย 3 ส่วนคือ การอบรมภาษาอังกฤษ การพัฒนาตนเอง และเพื่อนคู่คิด จัดอบรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในปัจจุบันมีผู้หญิงเข้าร่วมอบรมประมาณ 150 คน โดยมีรายละเอียดการอบรมดังนี้

<sup>87</sup> ฐานเศรษฐกิจ, "สสว. ร่วมกับ มูลนิธิพระดาบส สร้างผู้ประกอบการใหม่ตามแนวพระราชดำริ," ฐานเศรษฐกิจ, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://www.thansettakij.com/content/business/400033>

<sup>88</sup> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, "แผนที่เด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา," ระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, [https://isee.eef.or.th/screen/thaioosc/oosc\\_overview.html](https://isee.eef.or.th/screen/thaioosc/oosc_overview.html)

<sup>89</sup> สำนักงาน กศน., รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562.

<sup>90</sup> 1) "มูลนิธิกลุ่มปรรณาดิ," สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://pratthanadee.org/about-th/> 2) เทใจดอทคอม, "Better Me เพื่อชีวิตที่ดีของผู้หญิงที่ขาดโอกาสทางการศึกษา," เทใจดอทคอม, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://taejai.com/th/d/bettermeforwoman/#update-486-3> 3) เทใจดอทคอม, "Better Me เพื่อชีวิตที่ดีของผู้หญิงที่ขาดโอกาสทางการศึกษา เฟส 2," เทใจดอทคอม, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://taejai.com/th/project-updates/606/detail/>

- **การอบรมภาษาอังกฤษ** สอนภาษาอังกฤษโดยอาสาสมัครชาวต่างชาติ เพื่อพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นใจและมารยาทในการใช้ภาษาอังกฤษ รวมถึงการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง
- **การอบรมพัฒนาตนเอง** เป็นการทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ การแสดงความคิดเห็น และการทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ การอบรมในแต่ละคอร์สจะประกอบด้วยหัวข้อการอบรมที่หลากหลาย อาทิ การประเมินตนเอง การรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ การวางแผนอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลิกภาพ การเสริมสร้างความมั่นใจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานกฎหมายแรงงานและการจ้างงาน สิทธิด้านต่างๆ ความรอบรู้เรื่องเงิน การไปสู่งานที่ต้องการ เทคนิคการเจรจาต่อรอง การดูแลสุขภาพพื้นฐาน และการเริ่มต้นทำธุรกิจ และใช้ระยะเวลาการอบรมในแต่ละคอร์สนาน 3 เดือน
- **เพื่อนคู่คิด** เป็นกิจกรรมทางเลือกสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ คือการขอมืออาสาสมัครหรือเจ้าหน้าที่จำนวน 1 คนเพื่อเป็นเพื่อนคู่คิด พูดคุย ปรับทุกข์ เป็นการส่วนตัว

ทั้งนี้ ภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความมั่นใจและมีความสุขในการใช้ชีวิตมากขึ้น มีการพัฒนาทักษะทางด้านสังคมและด้านภาษาอังกฤษ การทำกิจกรรมกลุ่มและการแบ่งปันประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึงมีความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมโครงการบางส่วนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรม เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการนำเสนอผลงาน ไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

### 3.5.4 โครงการโรงเรียนวันเสาร์ (Saturday School) <sup>91</sup>

โรงเรียนวันเสาร์ (Saturday school) ดำเนินการโดยมูลนิธิโรงเรียนวันเสาร์ มีจุดมุ่งเน้นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแรงบันดาลใจของเด็กจากการเรียนในห้องเรียน เนื่องจากการสอนเฉพาะวิชาตามหลักสูตรซึ่งอาจไม่ตรงตามความถนัดและความสนใจของเด็ก จึงจัดห้องเรียนในวันเสาร์ที่สอนวิชาอื่น ๆ ตามความสนใจของเด็กโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ประกอบด้วยวิชาที่หลากหลาย อาทิ ภาษาอังกฤษ ร้องเพลง ทำอาหาร ถ่ายภาพ การแสดง การออกแบบบอร์ดเกม การทำธุรกิจ และสอนโดยครูอาสาที่มีความถนัดในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนมีศักยภาพ โดยใน 1 ชั้นเรียนจะประกอบด้วยครูอาสาจำนวน 3-5 คนที่ดูแลอย่างใกล้ชิด ทัวถึง และต่อเนื่อง ครูอาสาจะสังเกตจุดแข็งของเด็กแต่ละคน ชื่นชมและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ เกิดแรงบันดาลใจ รู้สึกมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเอง เกิด growth mindset ทำให้มีความพยายามเพื่อไปถึง

<sup>91</sup> 1) ปัน บุญ, "Saturday School โดย มูลนิธิโรงเรียนวันเสาร์," ปัน บุญ, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://www.punboon.org/foundation/projects/01026001> 2) "มูลนิธิ Saturday School," สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://www.saturday-school.org> 3) ชวิญชนก พิระปรกรณ์, "SATURDAY SCHOOL: โรงเรียนที่คืนความสุขให้เด็กทุก ๆ วันเสาร์," The potential, สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม, 2564, <https://thepotential.org/creative-learning/saturday-school/>

จุดมุ่งหมาย และสามารถต่อยอดเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายหลักคือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งมีโอกาสด้านการศึกษาน้อย เพื่อนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา

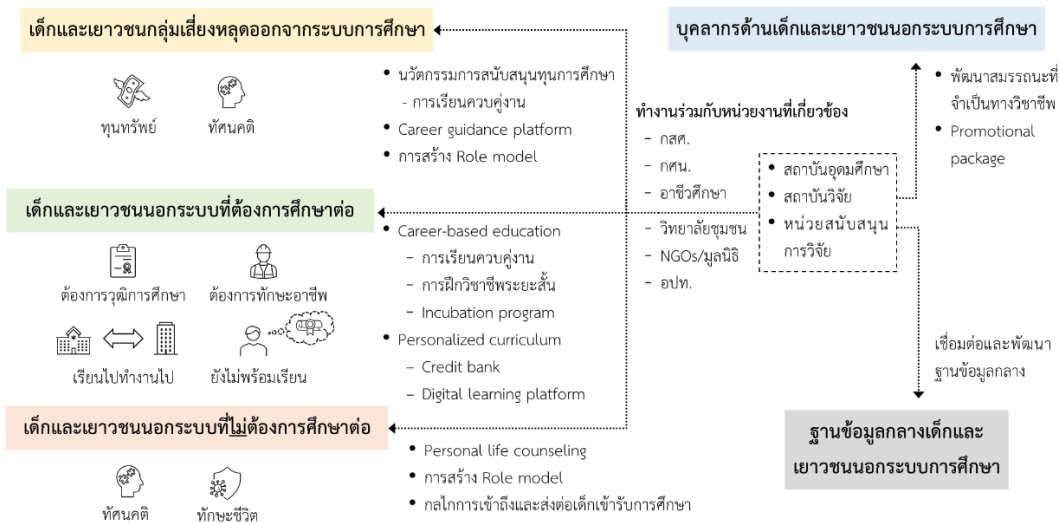
นอกจากนี้ หลังจากจัดการเรียนการสอนจนครบ 10 สัปดาห์จะมีกิจกรรมวัน “Big day” ซึ่งเป็นวันแสดงผลงานของเด็ก โดยเมื่อเด็กพบว่ามีความสนใจในสิ่งที่พวกเขาทำ จะส่งผลให้เด็กอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไป ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนวันเสาร์ในปี พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน มูลนิธิได้รับความร่วมมือจากอาสาสมัครทั้งสิ้น 1,972 คน มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพให้กับเด็กจำนวน 7,066 คน และมีความร่วมมือกับโรงเรียนขยายโอกาสกว่า 27 โรงเรียน

### **3.6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา**

การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา รวมถึงเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ ทั้งในด้านการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ และการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิต รวมถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา (ดังภาพที่ 3.9) จะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาโดยตรงผ่านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ 2) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา และ 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ผ่านกลไกการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดการพัฒนาในแต่ละด้านดังนี้

ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 3.9 ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

3.6.1 การพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ผ่านการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้

การพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาสามารถแบ่งได้ 3 ด้านตามเป้าหมายของการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทักษะอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต และการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการศึกษาและการเรียนรู้ โดยในแต่ละด้านมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

- 1) **การพัฒนาทักษะอาชีพ** เนื่องจากเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาที่หลากหลาย ดังนั้นแนวทางการพัฒนาทักษะอาชีพควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนารูปแบบการศึกษาให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการฝึกอบรมระยะสั้น (non-degree) และสอดคล้องกับความต้องการและบริบทการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาทักษะอาชีพต่อไป ดังนี้
  - **การจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (career-based education)** จากการวิเคราะห์ข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาข้างต้นพบว่า เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาโดยส่วนใหญ่จะมีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงมีความต้องการการศึกษาที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและการมีรายได้ โดยการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสามารถมีได้หลากหลายรูปแบบ ดังนี้
    - **หลักสูตรการเรียนควบคู่งาน** การสนับสนุนการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ซึ่งเป็นการร่วมจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยผู้เรียนจะเรียนควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการ ทำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างเรียน นับเป็นรูปแบบการศึกษาที่ตอบโจทย์กลุ่มผู้เรียนที่มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อเนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ รวมถึงเด็ก



และเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาที่ต้องการกลับเข้าสู่การศึกษาเพื่อคุณวุฒิ เนื่องจากมีรายได้ระหว่างเรียน การเรียนไม่ทำให้สูญเสียโอกาสในการหารายได้ และการเรียนมีความเชื่อมโยงกับการทำงานสูง มีโอกาสที่จะได้งานทันทีหลังเรียนจบ ในขณะเดียวกันสถานประกอบการที่ร่วมลงทุนก็จะได้รับพนักงานที่ตรงตามความต้องการเข้าไปช่วยทำงาน ถือเป็นรูปแบบการศึกษาที่ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม ควรมีการเชื่อมต่อข้อมูลเด็กและเยาวชนด้วยโอกาสระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาในระดับที่สูงกว่า เพื่อส่งต่อการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

- **หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น** ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีความต้องการในปัจจุบันและมีงานรองรับทันทีหลังเรียนจบ เช่น อาชีพผู้ดูแล (care giver) ใช้เวลาเรียนไม่นาน เหมาะสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่ต้องการทักษะวิชาชีพที่นำไปสู่การสร้างรายได้โดยใช้ระยะเวลาเรียนไม่นาน
- **โปรแกรมบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในพื้นที่ (village startup)** เพื่อสร้างให้เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาเป็นผู้ประกอบการในพื้นที่

ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่พัฒนาหลักสูตรเพื่อให้บริการกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง หรือไปร่วมพัฒนาหลักสูตรให้กับหน่วยงานที่ให้บริการพัฒนาทักษะอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมาย เช่น สถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และ กศน. นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกับหน่วยงานด้านเด็กและเยาวชนด้วยโอกาสในพื้นที่ เช่น กศศ. มูลนิธิ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนากลไกเชิงรุกในการเข้าถึงและนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษารวมถึงสถาบันอุดมศึกษาควรเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ามาใช้พื้นที่และทรัพยากรในการเรียนรู้ (รายละเอียดกลไกการดำเนินงานดังแสดงในหัวข้อที่ 3.7)

- **การพัฒนาหลักสูตรแบบตอบโจทยรายบุคคล (personalized curriculum)** ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถออกแบบแผนการเรียนได้เอง โดยผู้เรียนสามารถกำหนดชั่วโมงเรียนและการประเมินได้ตามความสะดวกและความพร้อม เพื่อให้การเรียนมีความยืดหยุ่น ตอบโจทย์เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่มีภาระการทำงาน มีความจำเป็นต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว หรือมีภาระส่วนตัว เช่น การเลี้ยงดูบุตร ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และเข้าถึงลักษณะความชอบส่วนบุคคลได้ ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมพัฒนาหลักสูตรกับ กศน. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษานอกระบบให้กับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาระบบเทียบโอนประสบการณ์ และระบบสะสมหน่วยกิตที่ครอบคลุมทุกหน่วยจัดการศึกษา เพื่อดึงดูดให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษาและสนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รายละเอียดกลไกการดำเนินงานดังแสดงในหัวข้อที่ 3.7)

- 2) **การพัฒนาทักษะชีวิต** ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านการใช้ชีวิตเป็นรายบุคคล (personal life counseling) เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงสิทธิประโยชน์และโอกาสในด้านการศึกษา และมีทัศนคติที่ดีที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ในปัจจุบันเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาส่วนมากจะได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตโดยหน่วยงานที่ดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนด้วยโอกาส รวมถึงการพัฒนาทักษะชีวิตจะถูกสอดแทรกอยู่ในการเรียนรู้ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับ ทั้งการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิและหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น
- 3) **การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการศึกษา** จากข้อค้นพบข้างต้นพบว่า การมีทัศนคติไม่เห็นคุณค่าของการศึกษานับเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของการหลุดออกจากระบบการศึกษา รวมถึงเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรม ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา การพัฒนาระบบและแนวเพื่อส่งเสริมการค้นหาตนเอง และการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียน ผ่านการดำเนินการดังนี้
- **แพลตฟอร์มการแนะแนวอาชีพ (career guidance platform)** การส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้ค้นพบตนเองผ่านการพัฒนาแพลตฟอร์มการแนะแนวอาชีพที่เปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้อาชีพที่หลากหลายและอาชีพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงมีการประเมินความถนัดและแนะนำอาชีพที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาครูแนะแนวไม่เพียงพอ รวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการและความถนัดที่แตกต่างกัน
  - **การสร้างบุคคลต้นแบบ (role model)** จากกลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการศึกษาทำให้ชีวิตมีความสุข ค้นพบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัวได้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเห็นถึงคุณค่าของการศึกษาและเกิดแรงบันดาลใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน (แสดงดังภาพที่ 3.9) โดยกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการศึกษาต่อ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินชีวิต เช่น หลักสูตรการเรียนที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (career-based education) และหลักสูตรที่มีรูปแบบตอบโจทย์รายบุคคล (personalized curriculum) สำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ ควรมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เห็นคุณค่าของการศึกษา และการสร้างทักษะชีวิต และการพัฒนากลไกในการเข้าถึงและนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษา ในขณะที่เด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา ควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนทุนการศึกษา และการพัฒนาระบบและแนวเพื่อให้ค้นพบตนเองและมีแรงบันดาลใจในการศึกษา เพื่อลดอัตราการออกกลางคันอันเนื่องมาจากการขาดแคลนทุนทรัพย์และการมีทัศนคติไม่เห็นถึงคุณค่าของการศึกษาซึ่งนับเป็นสาเหตุหลักของการหลุดออกจากระบบการศึกษาในปัจจุบัน

### 3.6.2 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

หน่วยงานดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษายังมีข้อจำกัดด้านความรู้และความสามารถเฉพาะทางของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กกลุ่มดังกล่าวที่มีสภาพปัญหาและความต้องการที่หลากหลาย<sup>92</sup> ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมทั้งทางด้านองค์ความรู้และทรัพยากรบุคคล มีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อาทิ

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับเด็ก
- จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น
- การให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในภาวะวิกฤต
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การจัดการเรียนรู้เป็นรายกรณี การออกแบบกิจกรรมและเทคนิคการจัดการเรียนรู้
- การจัดการความเครียดของบุคลากรทำงาน
- ฯลฯ

สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาเฉพาะ การส่งเสริมการทำวิจัยแบบมีส่วนร่วม และการจัดเวทีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ควรมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่เป็นคนทำงาน

นอกจากนี้ ภาครัฐควรมีโปรแกรมสนับสนุนการทำงาน (promotional package) ไปที่หน่วยงานที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา โดยเฉพาะองค์กรนอกภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) ที่มีการทำงานเชิงรุกเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนมากและเป็นหน่วยงานหลักในการช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย แต่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณดำเนินการ

### 3.6.3 การพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุมทั่วทั้งประเทศจะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่แท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และเป็นฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาสามารถมาใช้ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการประสานการทำงานร่วมกัน ดังนั้นควรสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในกระทรวง อว. มีส่วนร่วมในการหนุนเสริมเชิงเทคนิคเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีการดำเนินการใน

<sup>92</sup> สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, โครงการวิจัยเชิงระบบเพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เล่นในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

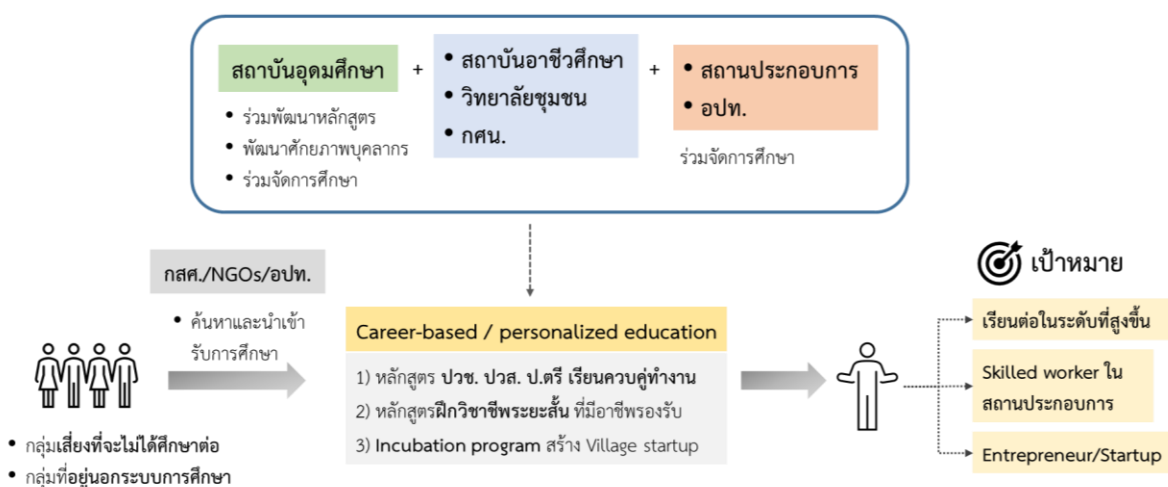
ปัจจุบัน เช่น ฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนที่อยู่นอกระบบการศึกษาของสำนักงาน กศน. กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (iSEE) ของ กสศ. ฐานข้อมูลของผู้ประสบปัญหาทางสังคม (Social Map) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และฐานข้อมูลเด็กและเยาวชนที่อยู่ในความดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม

นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนากลไกการจัดเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศผ่านเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ และการพัฒนาระบบตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาของประเทศ และควรมีการจัดทำฐานข้อมูลหน่วยงานดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่ครอบคลุมหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน และสถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ร่วมกัน

### 3.7 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา

ภาครัฐควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทร่วมพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (career-based education) และการพัฒนาการศึกษาที่มีรูปแบบตอบโจทย์รายบุคคล (personalized curriculum) ให้กับสถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และ กศน. หรือส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาแบบดังกล่าวให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง รวมถึงส่งเสริมให้สถานประกอบการร่วมจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา และปริญญาตรี หลักสูตรระยะสั้น (non-degree) และโปรแกรมบ่มเพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ (แสดงดังภาพที่ 3.10)

กลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 3.10 กลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและเด็กและเยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

## แนวทางดำเนินการ

### 1. การส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมพัฒนาการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

- สำนักงานปลัดกระทรวง อว. (สป.อว.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางในระดับนโยบาย กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินการ เช่น กำหนดให้การส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาเป็นหนึ่งในเป้าหมายของโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดสิ่งจูงใจ (incentive) เช่น เกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับการทำงาน และปรับกฎหมาย/ระเบียบ ให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
- การจัดสรรงบประมาณดำเนินการ ทั้งจาก สป.อว. และหน่วยงานให้ทุน เช่น หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.)
- การสร้างความตระหนักให้ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการออกจากระบบการศึกษาของเด็กและเยาวชนและผลกระทบเชิงลบ รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหากเด็กกลุ่มนี้ได้รับการศึกษาและการเรียนรู้
- กำหนดให้การส่งเสริมการเรียนรู้เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งในแผนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงการปรับกระบวนการวัดและประเมินผลงานให้ครอบคลุม

### 2. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (Career-based education) ให้กับสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันวิทยาลัยชุมชน และ กศน.

- ส่งเสริมให้อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องไปช่วยพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับอาชีพ รวมถึงอาจไปช่วยจัดการเรียนการสอนให้กับสถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และ กศน. ในหลักสูตร 3 รูปแบบ ดังนี้
  - หลักสูตรการเรียนควบคู่การทำงาน ในระดับ ปวช. ปวส. และอนุปริญญา ที่เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา/วิทยาลัยชุมชน และสถานประกอบการในพื้นที่ โดยสถานประกอบการร่วมจัดการศึกษาและร่วมสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนให้กับกลุ่มเป้าหมาย
  - หลักสูตรฝึกวิชาชีพระยะสั้น ที่มีการฝึกอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ เพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรระยะสั้นที่มีงานรองรับทันทีหลังการฝึกอบรม
  - โปรแกรมบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในพื้นที่ (village startup)

- ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมด้านทรัพยากร เครื่องมือ และสื่อการสอน เปิดพื้นที่ภายในสถาบัน เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ามาใช้ เครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

### 3. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบตอบโจทยรายบุคคล (Personalized curriculum)

- ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ช่วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนารูปแบบหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและตอบโจทยรายบุคคล (personalized curriculum) ทำให้การศึกษาไม่กระทบภาระส่วนตัวหรือการทำงาน สอดคล้องตามบริบทการดำเนินชีวิตของกลุ่มเป้าหมายที่อาจมีภาระส่วนตัวที่เป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษา ในการดำเนินงานดังกล่าว ภาครัฐควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมพัฒนาร่วมกับ กศน. เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทในการจัดการศึกษานอกระบบให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมทั้ง การศึกษาเพื่อคุณวุฒิ การพัฒนาทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต โดยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่มีลักษณะดังนี้
  - หลักสูตรที่ผู้เรียนสามารถออกแบบแผนการเรียนได้เอง ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ไม่กำหนดจำนวนชั่วโมงเรียนและเวลาเรียนตามภาคการศึกษา เน้นการประเมินจากสมรรถนะ (competency-based) มากกว่าเวลาเรียน ผู้เรียนสามารถเลือกเข้ารับการศึกษาและการประเมินได้ตามความสะดวกและความพร้อมของผู้เรียน ดังนั้นแผนการเรียนและระยะเวลาเรียนของผู้เรียนแต่ละคนจะมีความยืดหยุ่นและแตกต่างกันขึ้นกับความพร้อมในการเรียนและเป้าประสงค์ของผู้เรียน สามารถใช้ได้ทั้งกับหลักสูตรเพื่อคุณวุฒิและหลักสูตรระยะสั้น
  - สำหรับหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ควรมีความเฉพาะกับแต่ละพื้นที่ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในพื้นที่ ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปยกระดับการประกอบอาชีพได้
  - หลักสูตรที่เท่าทันกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
- ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาช่วยพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กศน. ด้านการออกแบบการเรียนรู้แบบรายบุคคล
- สนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละอาชีพในพื้นที่ เช่น ผู้ประกอบการชุมชน ปรชาชนชุมชน ร่วมเป็นผู้สอน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา และลดปัญหาการขาดแคลนครู กศน.
- ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาช่วยพัฒนาระบบเทียบโอนประสบการณ์ และระบบสะสมหน่วยกิต เพื่อดึงดูดให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษาและสนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ด้านเทคโนโลยีการศึกษา (education technology startups) นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา เช่น แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ แอปพลิเคชันด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

#### 4. การสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการร่วมจัดการศึกษา

- กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อดึงดูดให้สถานประกอบการร่วมจัดการศึกษา เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษา

#### 5. การสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษา/ฝึกอบรม

- พัฒนากลไกการเข้าถึงและการนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษา ผ่านการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งจากส่วนกลางและในพื้นที่ เช่น กสศ. มูลนิธิต่าง ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สร้างความตระหนักให้กลุ่มเป้าหมายเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา เช่น การสร้างบุคคลต้นแบบ (role model) จากเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานใกล้เคียงกัน เพื่อให้เชื่อว่าการศึกษายกระดับคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัวได้

### หน่วยงานร่วมดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวง อว. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กรมสรรพากร หน่วยงานให้ทุน เช่น บพค. สถาบันอุดมศึกษา สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันวิทยาลัยชุมชน กศน. สถานประกอบการในพื้นที่ หน่วยงานที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนด้วยโอกาสทั้งจากส่วนกลางและในพื้นที่ เช่น กสศ. องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

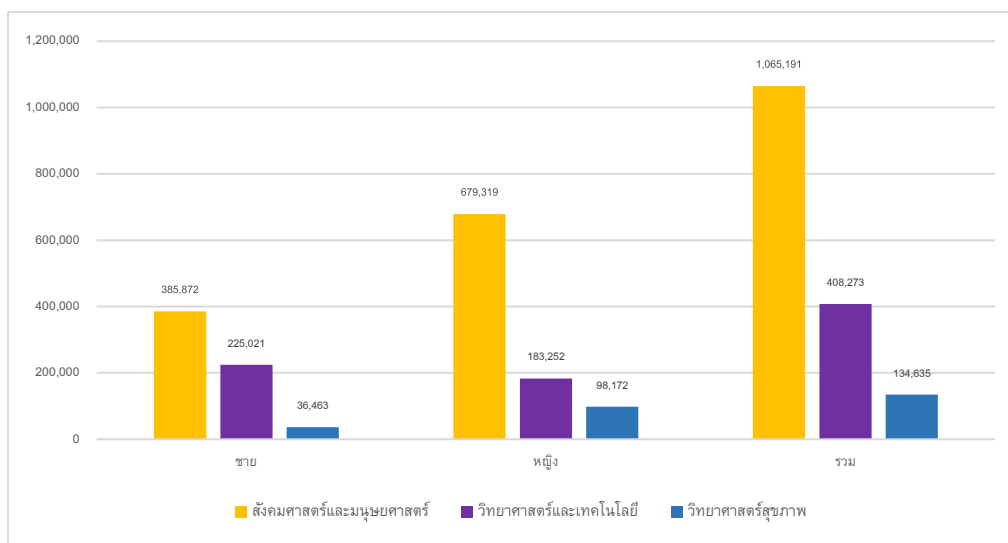
### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อ และเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในพื้นที่สามารถเข้าถึงการศึกษา/ฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการ และมีรูปแบบการเรียนที่ยืดหยุ่น เกิดการพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับอาชีพและคุณภาพชีวิต
2. การจัดการศึกษาในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานเป็นเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ทำให้การแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในพื้นที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

## บทที่ 4 : นักศึกษา (Apprentice)

### 4.1 สถานการณ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

ในปีการศึกษา พ.ศ. 2563 นักศึกษาในระบบอุดมศึกษาของไทย มีจำนวนประมาณ 1.6 ล้านคน ศึกษาอยู่ในสถาบัน อุดมศึกษาทั้งหมด 172 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ถึงร้อยละ 84 มีเพียงร้อยละ 16 เท่านั้นที่ศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน นักศึกษาส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 66) ศึกษาในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในขณะที่นักศึกษามหาวิทยาลัยและเทคโนโลยี และนักศึกษามหาวิทยาลัยสุขภาพ มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 26 และ 8 ของนักศึกษาทั้งหมดตามลำดับ<sup>93</sup> (ภาพที่ 4.1)



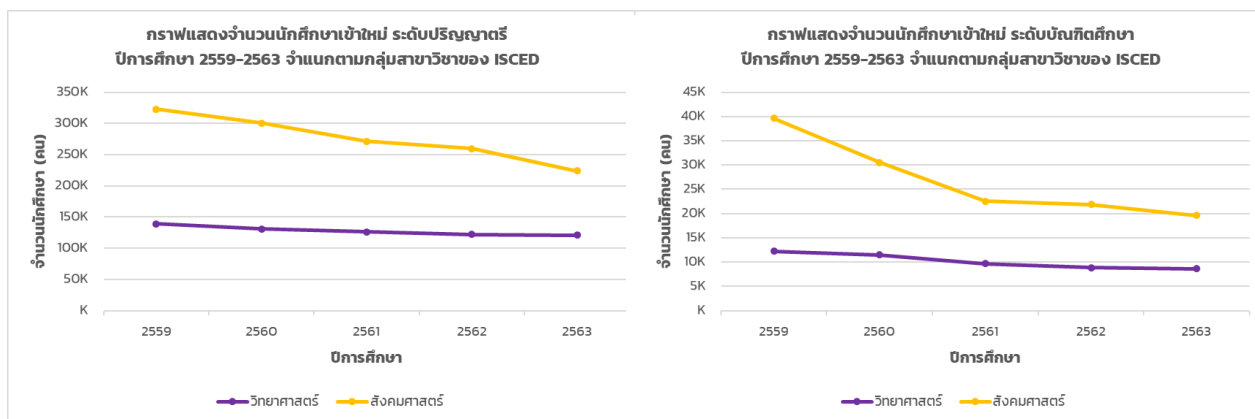
ภาพที่ 4.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มา : สป.อว. (2564)

เมื่อพิจารณาจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในปีการศึกษา 2563 พบว่า มีจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในระดับปริญญาตรี 3.45 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 92.4 ของจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ทั้งหมด และมีจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 2.8 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ของจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ทั้งหมด ซึ่งจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในแต่ละปีมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลปีการศึกษา 2559-2563 พบว่า อัตราการลดลงของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 6 หรือประมาณ 2.5 หมื่นคนต่อปี และระดับบัณฑิตศึกษา ลดลงร้อยละ 9.5 ต่อปี หรือประมาณ 4,400 คนต่อปี โดยเฉพาะในกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจและกฎหมาย ที่มีแนวโน้มการลดลงของนักศึกษาสูงที่สุด (ภาพที่ 4.2) อย่างไรก็ตาม จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัย มีอัตราการลดลงของนักศึกษาที่ต่ำกว่ามากทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และยังพบว่าจำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัย

<sup>93</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "นักศึกษารวม 2563 ภาคเรียนที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกตาม สถาบัน/กลุ่มสถาบัน/เพศ/ระดับการศึกษา/กลุ่มสาขาวิชาของ UNESCO/ (ระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา และปริญญาตรี ชั้นปี (ปี1 ถึง ปี6))", สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม, 2564, <https://www.info.mua.go.th/info/>



สาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ (health and welfare) เพิ่มขึ้นเล็กน้อยในช่วงปีที่ผ่านมา ซึ่งอาจสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มสาขาวิชาดังกล่าว



ภาพที่ 4.2 แสดงแนวโน้มจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2559-2563 ที่มา: สป.อว.

จาก รายงานดัชนีความสามารถทางการแข่งขัน (World Economic Forum, WEF)<sup>94</sup> ในปี ค.ศ. 2019 พบว่าขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยลดลง จากอันดับ 38 มาอยู่ที่อันดับ 40 (จาก 141 ประเทศทั่วโลก) หนึ่งในตัวชี้วัดของการประเมินความสามารถในการแข่งขันคือทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา (Skillset of graduates) ซึ่งเป็นคะแนนที่มาจาก การสำรวจผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจของแต่ละประเทศ โดยประเทศไทยได้คะแนน 3.98 (จากคะแนนเต็ม 7) และอยู่ในลำดับที่ 79<sup>95</sup> และมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโลก รวมถึงเมื่อพิจารณาเฉพาะในภูมิภาคอาเซียน พบว่า มีเพียงสองประเทศเท่านั้นที่ประเทศไทยได้คะแนนสูงกว่า คือกัมพูชา และเวียดนาม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทักษะของนักศึกษาจบใหม่ของประเทศไทยยังไม่สอดคล้องกับระดับทักษะที่นายจ้างคาดหวัง (Skill Mismatch) ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเร่งแก้ไข สาเหตุหนึ่งมาจากการขาดความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างสถาบันการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และรัฐบาลในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ<sup>96</sup> ขาดการส่งต่อข้อมูลความต้องการด้านทักษะที่ตอบโจทย์สถานประกอบการสู่สถาบันอุดมศึกษา จึงไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรและผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานปัจจุบันได้ ผนวกกับความก้าวหน้าเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ส่งผลทำให้ความต้องการด้านทักษะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ยิ่งทำให้ปัญหายิ่งรุนแรงขึ้น

<sup>94</sup> Klaus Schwab, "The Global Competitiveness Report 2019", World Economic Forum, Accessed July 11, 2021, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

<sup>95</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2562 (IMD 2019)* (รายงานการศึกษา), (กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2563), 33.

<sup>96</sup> Patarapong Intarakumnerd, Pun-arj Chairatana, and Tipawan Tangchitpiboon, "National Innovation System in Less Successful Developing Countries: The Case of Thailand," *Research Policy* 31 (2002). 2) Peter Brimble and Richard F. Doner, "University-Industry Linkages and Economic Development: The Case of Thailand," *World Development* 35, no. 6 (2007).

ทางออกหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว คือการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ เฉพาะที่ตลาดแรงงานต้องการ มีการบูรณาการความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติจริง โดยสถาบันอุดมศึกษาต้อง พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (competency-based curriculum) และส่งเสริมการจัดการศึกษาที่บูรณาการ ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจริง เช่น การฝึกงานระยะสั้น (Internship) การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning, WiL) สหกิจศึกษา (Co-operative education) เป็นต้น

การจัดการศึกษาที่บูรณาการการเรียนกับการทำงานจำเป็นที่จะต้องพิจารณาความต้องการและความสามารถในการ รองรับนักศึกษาของสถานประกอบการด้วย ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีจำนวนวิสาหกิจประมาณ 3.15 ล้าน ราย ส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจขนาดย่อย (Micro)<sup>97</sup> ประมาณ 3.12 ล้านราย อยู่ในภาคการค้าและบริการถึง 2.54 ล้านราย และอยู่ในภาคการผลิต จำนวน 532,104 ราย<sup>98</sup> ซึ่งในจำนวนนี้รวมถึงสถานประกอบการที่เป็นโรงงาน อุตสาหกรรม ซึ่งใกล้เคียงกับข้อมูลจากสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (สำรวจทุก 5 ปี) ที่รายงานว่าสถาน ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตทั่วประเทศมี จำนวน 443,188 แห่ง<sup>99</sup> โดยสถานประกอบการที่มีจำนวน ลูกจ้าง 1 - 15 คน มีมากถึงร้อยละ 94 (แสดงในตารางที่ 4.1) โดยโรงงานที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 25 คนขึ้นไป น่าจะมีความสามารถในการรองรับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 คน จึงประมาณการได้ว่า ทั้งประเทศ จะมีสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่สามารถรองรับนักศึกษาฝึกงานได้ประมาณ 18,258 แห่ง

ตารางที่ 4.1 จำนวนสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ และ จำนวนลูกจ้าง

ขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนลูกจ้าง)	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	ขนาดสถานประกอบการ ตามนิยามของ สสว.	จำนวนลูกจ้าง (คน)
1 - 15 คน	416,427 (93.96)	Micro, S	535,858
16 - 25 คน	8,503 (1.92%)	S	164,668
26 - 30 คน	2,507 (0.57%)		70,332
31 - 50 คน	5,096 (1.15%)		202,703
51 - 200 คน	7,343 (1.66%)	M	746,402
มากกว่า 200 คน	3,312 (0.75%)	L	2,170,821
รวม	443,188 (100%)		

ที่มาข้อมูล: สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560

<sup>97</sup> วิสาหกิจขนาดย่อย (Micro) หมายถึง วิสาหกิจที่มีรายได้ต่อไปไม่เกิน 1.8 ล้านบาท และการจ้างงานไม่เกิน 5 คน

<sup>98</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, “รายงานสถานการณ์ รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2564”, สสว., สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, <https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215>

<sup>99</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ทั่วราชอาณาจักร (รายงาน), (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2561), 104.

## 4.2 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ตามลักษณะการเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการและคุณค่าที่นักศึกษาได้รับหรือส่งมอบ ดังนี้

**รูปแบบที่ 1** นักศึกษาได้สัมผัสประสบการณ์การทำงาน โดยนักศึกษาจะเข้าไปฝึกงานประมาณ 12 สัปดาห์ ในสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเรียน ส่วนใหญ่มักถูกกำหนดไว้ช่วงปิดภาคเรียน ในช่วงปีสุดท้ายของการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติงานจริง ได้มีประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง (Engagement) เพื่อเตรียมพร้อมก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานในอนาคต ซึ่งในแต่ละปีมีนักศึกษาเข้าฝึกงาน ประมาณ 340,000 คน<sup>100</sup>

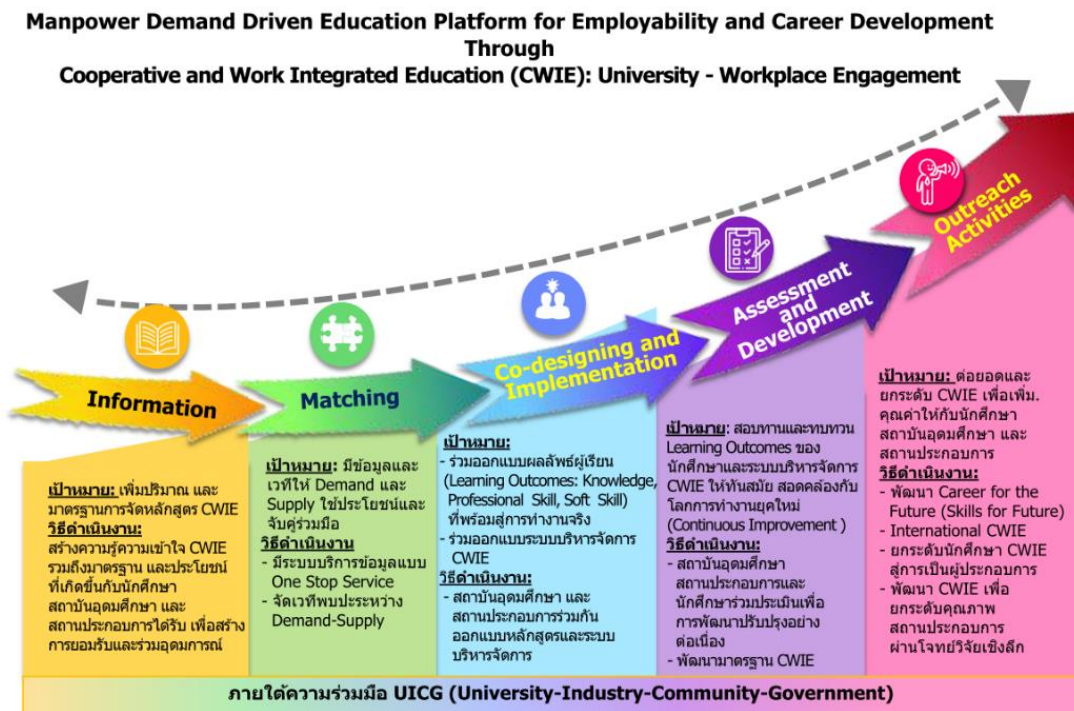


ภาพที่ 4.3 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับการทำงานระดับอุดมศึกษา

**รูปแบบที่ 2** นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทำงานและเรียนรู้โลกการทำงานจริง นักศึกษาจะได้เข้าไปฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งงานจริงที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนในสถานประกอบการหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เน้นการเรียนรู้จากการทำงาน (work-based learning) เป็นหลักเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานนั้นๆ รูปแบบดังกล่าวมีการดำเนินงานภายใต้ชื่อสหกิจศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education: CWIE) โดย สป.อว. เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลักสูตรอุดมศึกษาทุกระดับ แต่การดำเนินงานส่วนใหญ่ยังเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ สป.อว. ได้จัดทำกรอบการพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อขับเคลื่อนกำลังคนให้มีทักษะที่พร้อมในการทำงานและ

<sup>100</sup> ประมาณการจากจำนวนนักศึกษา ระดับ ป.ตรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1.6 ล้านคน คิดเป็นนักศึกษาต่อระดับชั้น 400,000 คน/ปี และหักออกด้วยจำนวนนักศึกษา CWIE ประมาณ 60,000 คน/ปี

ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน (แสดงดังภาพที่ 4.4) และมีเป้าหมายคือการเพิ่มจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมหลักสูตร CWIE เป็น 2 เท่าภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2567)<sup>101</sup> โดยในปีการศึกษา 2562 มีนักศึกษา CWIE จำนวน 60,053 คน ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 17,998 แห่ง ใน 1,599 หลักสูตร<sup>102</sup>



ภาพที่ 4.4 : กรอบการดำเนินงานแพลตฟอร์มเพื่อขับเคลื่อนกำลังคนให้มีทักษะที่พร้อมในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย CWIE ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาระบบบูรณาการกับการทำงาน วันที่ 18 พฤศจิกายน 2562

นอกจากนี้ ยังมีโครงการสำคัญอื่นๆที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทำงานและเรียนรู้โลกการทำงานจริง เช่น โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ซึ่งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ทั้งรูปแบบหลักสูตรแบบปริญญา (Degree) และหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree) ที่มีการพัฒนาร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณตามจำนวนนักศึกษาในหลักสูตร

สถานประกอบการขนาดใหญ่บางส่วนที่มีความพร้อมด้านระบบฝึกอบรมภายในองค์กร สถานประกอบการจะจัดตั้งสถาบันการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่มีทักษะตรงกับความต้องการเข้าสู่สถานประกอบการโดยตรง เรียกแบบการดำเนินงานเช่นนี้ว่า **รูปแบบของวิทยาลัยบริษัท (Corporate College)** ทำให้สามารถป้อนกำลังคน

<sup>101</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "แนวทางการส่งเสริม CWIE," cwie.mua.go.th, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, [https://cwie.mua.go.th/readFile/upload\\_documentDownload\\_1YUjwyBtDR6zy1HU95QsHsVKx5lxEzHlp2UQ8LnP.pdf](https://cwie.mua.go.th/readFile/upload_documentDownload_1YUjwyBtDR6zy1HU95QsHsVKx5lxEzHlp2UQ8LnP.pdf)

<sup>102</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "สถิติ CIWE," cwie.mua.go.th, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, <https://cwie.mua.go.th/cwieStatistics>

เข้าสู่สถานประกอบการที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกิจการทั้งหมด หรืออยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตัวอย่างเช่น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยดุสิตธานี สถาบันกัญชามา เป็นต้น<sup>103</sup>

**รูปแบบที่ 3 นักศึกษาส่งมอบคุณค่าแก่สถานประกอบการ** เป็นการจัดการศึกษาร่วมกับภาคอุตสาหกรรมในระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้โครงการวิจัยที่มีภาคเอกชนเป็นเจ้าของโจทย์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร และมีนักศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกเป็นผู้ช่วยวิจัยในโครงการวิจัย โดยมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ซึ่งผลผลิตจากโครงการวิจัย (output) อาจอยู่ในรูปแบบของนวัตกรรมสินค้า (product innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (process innovation) กำลังคน (นักวิจัย) หรือผลงานวิจัย (paper) แล้วแต่ข้อตกลงระหว่างทั้งสองฝ่าย นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ทำงานวิจัยอุตสาหกรรม (research-based experience) อาจมีการเข้าไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการร่วมด้วยแล้วแต่รูปแบบการดำเนินงาน การสนับสนุนจากภาครัฐมักอยู่ในลักษณะการพัฒนานักวิจัยเพื่อตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมที่ต้องมีการลงทุนวิจัยร่วมระหว่างรัฐและเอกชน (co-funded) ตัวอย่างโครงการที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาลักษณะดังกล่าว เช่น

1. โครงการเครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม (Higher education for Industry Consortium, Hi-FI Consortium) มุ่งเน้นการสร้างกำลังคนระดับปริญญาโท ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม นักศึกษาทำงานวิจัยควบคู่กับการทำงานในสถานประกอบการ โดยใช้โจทย์วิจัยตามความต้องการของสถานประกอบการ และภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนร้อยละ 50:50

2. ทุนโครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.) เป็นโครงการที่ภาครัฐและเอกชนร่วมสร้างนักวิจัยเพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรม ทั้งนักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือการร่วมลงทุนจากภาคเอกชนซึ่งสามารถเลือกสัดส่วนการลงทุนได้ตามความต้องการเป็นเจ้าของสิทธิ์ร่วมในผลงานวิจัย

#### 4.3 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานสมรรถนะในปัจจุบันและความท้าทาย

ภาครัฐได้มีความพยายามผลักดันการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานสมรรถนะมาในรอบหลายปีที่ผ่านมา โดยมีมาตรการส่งเสริมและช่องทางที่ยังเป็นความท้าทาย ดังนี้

1. **การส่งเสริมเชิงนโยบาย** สป.อว. (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ.เดิม) ซึ่งมีพันธกิจกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด ได้ส่งเสริมและผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับการทำงาน ในรูปแบบสหกิจศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เริ่มนำร่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และขยายผลไปยังสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่นๆในภายหลัง โดยมีการสนับสนุนงบประมาณไปยังสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ผ่านเครือข่ายเชิงประเด็นของ สกอ. ที่มีอยู่ 9 เครือข่ายทั่วประเทศ โดยงบประมาณใช้สำหรับบริหารจัดการเครือข่ายสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา และสนับสนุนสมาคมสหกิจศึกษาไทยในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดทำคู่มือการดำเนินงานด้านสหกิจศึกษา จัดคลินิกให้คำปรึกษาด้านสหกิจศึกษา จัดอบรมสัมมนา

<sup>103</sup> นภาพร อาร์มสตรอง, รายงานการศึกษา เรื่อง กรณีสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยบรรษัทในประเทศไทย: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย (ม.ป.ท., 2562).

เชิงลึกหรือเชิงปฏิบัติการแก่อาจารย์ นักวิชาการสหกิจศึกษา พี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต สนับสนุนกิจกรรมสหกิจศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นต้น และมีการพัฒนามาสู่การจัดการศึกษาในรูปแบบ WiL ที่มีรูปแบบยืดหยุ่นมากขึ้น (เช่น ระยะเวลาการเข้าฝึกปฏิบัติงานยืดหยุ่นมากขึ้น) สามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของหลักสูตรนั้นๆ ก่อนพัฒนาเป็นรูปแบบเป็น CWIE ในปี พ.ศ. 2562 ปัจจุบัน การสนับสนุนงบประมาณยังคงอยู่ในรูปแบบเดิมผ่านเครือข่ายเชิงประเด็น 9 เครือข่ายและสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว



ภาพที่ 4.5 แนวทางการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานที่ผ่านมาของ สป.อว. ที่มา: สป.อว.

การจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวยังไม่สามารถทำได้ในวงกว้าง โดยจำนวนนักศึกษา หลักสูตร และสถานประกอบการที่เข้าร่วมยังมีจำนวนน้อยเกินไปที่จะส่งผลกระทบต่อการลด skill mismatch ในตลาดแรงงานในภาพรวม จากสถิตินักศึกษาที่เข้าร่วม CWIE ของปีการศึกษา 2562 มีจำนวน 60,000 คน โดยประมาณหรือคิดเป็นร้อยละ 4 ของจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด หรือร้อยละ 15 ของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 เท่านั้น โดยอาจมีสาเหตุหลายประการ ดังนี้

- แรงจูงใจในการเข้าร่วมไม่มากพอ ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ บุคลากรในมหาวิทยาลัย รวมทั้งตัวนักศึกษาเอง แรงจูงใจที่มีอยู่ยังไม่สามารถทำให้เกิดสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน (win-win situation) ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับ กระบวนการและวิธีการจัดการศึกษาที่ซับซ้อนมากกว่า การฝึกงานปกติ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ บทบาท และประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับ ซึ่งยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้มากพอ
- การสนับสนุนงบประมาณมีจำกัดและไม่เพียงพอ ด้วยการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องอย่างเข้มข้นมากกว่าการจัดการศึกษาปกติ จึงมีต้นทุนที่สูงกว่า งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐค่อนข้างจำกัดและใช้สำหรับกิจกรรมการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษาเป็นหลัก ไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ เช่น การประชุมสร้างความเข้าใจหลักการโครงการ การกำหนดสมรรถนะและจัดทำหลักสูตรร่วมกัน การวางแผนงานและการติดตามประเมินผลร่วมกัน เป็นต้น

- อุปสรรคด้านกฎระเบียบและมาตรฐานการอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ระยะเวลาการเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการของนักศึกษาจำกัด เพราะต้องใช้เวลาการเรียนในชั้นเรียนให้ครบตามจำนวนหน่วยกิตขั้นต่ำของหลักสูตร โดยเฉพาะใน ระดับปริญญาตรีซึ่งมีจำนวนหน่วยกิตของวิชาศึกษาทั่วไป (general education) มากถึง 30 หน่วยกิต ใช้ระยะเวลาศึกษาเกือบ 1 ปี ส่วน หลักสูตรระดับปริญญาโท แม้จะมีหลักสูตรให้นักศึกษาเลือกทำวิทยานิพนธ์อย่างเดียวและไม่มีการเรียนรายวิชา (coursework)<sup>104</sup> แต่เงื่อนไขการสำเร็จการศึกษาที่กำหนดให้ตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารทางวิชาการ เป็นข้อจำกัดของการทำงานวิจัยร่วมกับสถานประกอบการที่จำเป็นต้องรักษาความลับทางธุรกิจ และเป็นโจทย์ที่ไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการวิจัยอย่างเข้มข้น อย่างไรก็ตาม ได้มีความพยายามปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรให้ยืดหยุ่นมากขึ้น และตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 69 ได้เปิดช่องให้มีการทดลองจัดการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการพัฒนาบัณฑิตที่สอดคล้องกับทิศทางภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว
- สถาบันอุดมศึกษาขาดช่องทางรับทราบความต้องการ (demand) จากสถานประกอบการ ที่ผ่านมาเป็น การดำเนินงานแบบตั้งรับ การผลิตบัณฑิตไม่ได้เชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานตั้งแต่แรก สถาบันอุดมศึกษาไม่ได้พัฒนาหลักสูตรจากข้อมูลสมรรถนะและปริมาณกำลังคนที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ จึงไม่ได้นำไปสู่การผลิตบัณฑิตร่วมกันอย่างเป็นระบบตลอดกระบวนการ ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถส่งมอบกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการสู่ตำแหน่งงานในสถานประกอบการได้ ที่ผ่านมาหลักสูตรแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานมักอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่มีร่วมกันมาก่อน เช่น การฝึกงานระยะสั้น หรือสหกิจศึกษา เป็นต้น จนเกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนคือในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor, EEC) มีการจัดทำความต้องการบุคลากร พบว่า พ.ศ. 2562 มีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะ จำนวน 475,668 อัตรา และกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรตามหลัก “Demans Driven Education” สำหรับหลักสูตรแบบมีปริญญา เรียกว่า EEC Model A สถานประกอบการออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดและร่วมกับสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด พร้อมรับนักศึกษาเข้าทำงานหลังเรียนจบ ซึ่ง สป.อว. มีแผนจะเร่งขยายจำนวนหลักสูตร CWIE ตามแนวทาง EEC Model A คือ เพื่อรองรับความต้องการบุคลากรของ EEC ให้ได้ 100,000 คน ภายใน 5 ปี<sup>105</sup>

<sup>104</sup> หลักสูตรระดับปริญญาโท แผน ก แบบ ก1 เป็นแผนการศึกษาที่เน้นการวิจัย โดยมีการทำวิทยานิพนธ์ อาจกำหนดให้เรียนรายวิชาเพิ่มเติมหรือ ทำกิจกรรมทางวิชาการอื่นเพิ่มขึ้น โดยไม่นับหน่วยกิต

<sup>105</sup> *กระทู้ถามที่ 248/ร.* เรื่อง โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร (2563, 7 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 286 ง. หน้า 24-29.

2. การพัฒนาเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเพื่อขยายผลการจัดการศึกษาร่วมการทำงาน โดยมีสถาบันอุดมศึกษาที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เกิดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่ยังสามารถปรับให้ยืดหยุ่นได้ตามบริบทของแต่ละหลักสูตร เครือข่ายลักษณะนี้จะมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ และมีการส่งต่อข้อมูลความต้องการด้านสมรรถนะระหว่างกัน และบางครั้งนำไปสู่ความร่วมมือด้านการวิจัย ตัวอย่างของเครือข่ายการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น

2.1) เครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษา 9 เครือข่าย เป็นหนึ่งในเครือข่ายเชิงประเด็นของ สป.อว. (สกอ. เดิม) ในแต่ละปีเครือข่ายดังกล่าวจะได้รับงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเครือข่าย จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้สำหรับบริหารจัดการเครือข่าย จัดฝึกอบรมให้กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาในเครือข่ายสามารถพัฒนาข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเครือข่าย การดำเนินงานของทั้ง 9 เครือข่ายจะแบ่งตามภูมิภาคและมีสถาบันอุดมศึกษาที่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำแก่สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในเครือข่าย ในปัจจุบันการดำเนินงานของเครือข่ายจะเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษารูปแบบของ CWIE

2.2) เครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม (Hi-Fi Consortium) เป็นเครือข่ายใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทของสถาบันอุดมศึกษาร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วม 5 แห่ง<sup>106</sup> ใช้รูปแบบและมาตรฐานการดำเนินงานเดียวกัน โดยมีโปรแกรมสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมไทย (Innovation Technology Assistance Program - iTAP) เป็นหน่วยงานร่วมดำเนินการ ในเครือข่ายมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดประชุมวิชาการประจำปี การประชุมคณะทำงาน การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้ เครือข่ายได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) และได้รับการสนับสนุนการขยายจำนวนสถาบันอุดมศึกษา จากหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) และ สป.อว. โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่พบคือ งบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมของเครือข่ายมีจำกัดและไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานให้ทุนในแต่ละปี ทำให้ไม่สามารถวางแผนกิจกรรมได้ในระยะยาวเพื่อต่อยอดให้เกิดการขยายเครือข่ายเพิ่มเติม

3. สิทธิประโยชน์ด้านภาษี เป็นมาตรการที่ใช้จูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตแบบบูรณาการเรียนร่วมกับการทำงาน มีทั้งมาตรการสำหรับสถานประกอบการทุกกลุ่ม เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรการที่เจาะจงสถานประกอบการในบางกลุ่ม

---

<sup>106</sup> เครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม ปัจจุบัน ประกอบด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



อุตสาหกรรมหรือบางพื้นที่ เช่น มาตรการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตัวอย่างมาตรการทางภาษีสำหรับส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงาน

มาตรการ	รายละเอียด	ข้อจำกัด
มาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ตามประกาศ BOI ที่ 2/2563	ลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 3 ปี และ/หรือลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 2 ปี สำหรับกิจการที่เข้าข่าย และมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในรูปแบบ WIL หรือ สหกิจศึกษา หรือ ทวิภาคี	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำกัดพื้นที่เฉพาะเขต EEC จำกัดประเภทกิจการ และระยะเวลาการขอรับการส่งเสริม</li> <li>● มีเงื่อนไขระยะเวลาการฝึกในสถานประกอบการและกำหนดจำนวนนักศึกษาขั้นต่ำที่เข้าร่วมโครงการ ทำให้สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่มีความต้องการใช้บุคลากรไม่มากนักไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้</li> </ul>
มาตรการสนับสนุนการฝึกอบรมตามประกาศ BOI ที่ 5/2562	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ WIL ทวิภาคี สหกิจศึกษาเพิ่มเติมอีก 100% ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำกัดประเภทกิจการ และระยะเวลาการขอรับการส่งเสริม</li> </ul>
มาตรการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกสหกิจศึกษา 2 เท่าของค่าใช้จ่ายจริง ใช้ได้กับทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ค่าใช้จ่ายที่หักได้มีการกำหนดรายการชัดเจน ค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากนี้ไม่สามารถนำมาคิดรวมได้</li> </ul>
การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อส่งเสริมการบูรณาการทางการศึกษา ตามพรฎ. ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ 420 และ 476	ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับเงินหรือทรัพย์สินที่บริจาคให้กับสถานศึกษาของทางราชการหรือสถานศึกษาขององค์การของรัฐบาลที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพื่อการสาธารณประโยชน์ การศึกษา และการกีฬา โดยหักค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าแต่ไม่เกินร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ใช้ได้เฉพาะสถานศึกษาของรัฐ</li> </ul>

ที่มา: คณะผู้จัดทำ

อย่างไรก็ตาม การใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษียังมีข้อจำกัดในบางประการ ดังนี้ 1) มาตรการทางภาษีที่มีอยู่ยังไม่สามารถจูงใจสถานประกอบการให้เข้าร่วมมากเพียงพอ 2) ไม่ว่าสถานประกอบการจะเลือกรูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานแบบใด ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีไม่ต่างกัน ดังนั้น รูปแบบที่ต้องการความร่วมมือระหว่างทั้งสองฝ่ายอย่างเข้มข้นจะมีสถานประกอบการเข้าร่วมน้อยกว่า 3) เป็นมาตรการจูงใจในลักษณะตั้งรับสถานประกอบการที่มีแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษาอยู่แล้วจึงจะได้รับประโยชน์ แต่อาจไม่ได้จูง

ใจสถานประกอบการอื่นๆ ให้มาเข้าร่วมเพิ่มเติม 4) สถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่มีผลกำไรที่ถึงเกณฑ์ในการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล จะไม่ได้รับประโยชน์จากมาตรการดังกล่าว 5) ขาดการติดตามและประเมินผลทั้งระหว่าง การดำเนินโครงการและหลังดำเนินโครงการ อาจมีปัญหาเรื่องคุณภาพในการจัดการศึกษา และ 6) มีกระบวนการ ในการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ซับซ้อน ขั้นตอนการยื่นขอมียหลายขั้นตอนและมีเอกสารจำนวนมากประกอบการ พิจารณา และยังไม่แน่นอนว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ยื่นขอไปทั้งหมด

**4. โครงการพิเศษเพื่อการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของอุตสาหกรรม** เป็นมาตรการที่หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจัดทำเป็นโครงการเพื่อเสนอของบประมาณจากภาครัฐเพื่อการพัฒนากำลังคนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ ตัวอย่างเช่น

4.1 โครงการสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูป อุดมศึกษาไทย โดย สป.อว. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบัณฑิตและกำลังคนที่มีศักยภาพสูงให้ทันต่อความต้องการ ของอุตสาหกรรมใหม่สู่ New S-Curve จัดการศึกษาในหลักสูตรแบบปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (Degree) และ ประกาศนียบัตร (Non-Degree) ขอบเขตของเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้อง ประกอบด้วยบูรณาการศาสตร์หลากหลายศาสตร์ สามารถสร้างทักษะและสมรรถนะเร่งด่วนใหม่ให้แก่บัณฑิต หรือกำลังคนภาคการผลิตใน 8 สาขา ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล การดูแล ผู้สูงอายุ และ General Education โดยมีการกำหนดตัวอย่างรูปแบบการดำเนินการไว้ สถาบันอุดมศึกษาที่สนใจ สามารถเลือกพัฒนาข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้ สป.อว. ได้เสนอของบประมาณเพื่อ สนับสนุนโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 และปีงบประมาณ 2564 ได้รับสนับสนุน งบประมาณ 1,142 ล้านบาท<sup>107</sup> ผลผลิตจากโครงการคาดหวังเป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพ ความพร้อม มีสมรรถนะ และทักษะที่สามารถตอบโจทย์อุตสาหกรรม และยกระดับทักษะให้กับกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ ต้องการเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะอย่างเร่งด่วน โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีหลักสูตรประเภท degree เข้าร่วม 98 หลักสูตร จากหลักสูตรกว่า 8,136 หลักสูตร<sup>108</sup> และหลักสูตรประเภท non-degree จำนวน 123 หลักสูตร โดยมีมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเพียง 23 แห่ง<sup>109</sup> เท่านั้นที่เข้าร่วมโครงการ จากสถาบันอุดมศึกษาในสัง กัดกระทรวง อว. จำนวน 155 แห่ง

<sup>107</sup> สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (เอกสารสำหรับคณะกรรมการวิสามัญ), (กรุงเทพฯ: สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล), 17.

<sup>108</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, “ข้อมูลทั่วไป,” CHECO, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม, 2564, <http://202.44.139.57/checo/default.aspx>

<sup>109</sup> สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, “จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบ โจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปอุดมศึกษา,” nextgenhe, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม, 2564, <https://www.nextgenhe.com/programs>

4.2 โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.) โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ การดำเนินจะครอบคลุมกิจกรรมดังนี้

- การให้ทุนวิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยและนักวิจัยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
- การให้ทุนวิจัยเพื่อสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมหรือแก้ไขปัญหาในภาคอุตสาหกรรม
- การสนับสนุนเครือข่ายนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาและในภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนนักวิจัยในภาคอุตสาหกรรมของต่างประเทศ

ในส่วนของทุนผู้ช่วยนักวิจัยนั้น ให้เป็นทุนการศึกษาระดับปริญญาโทและ ป.เอก ในหลักสูตรปกติ และทำวิจัยที่มีโจทย์มาจากภาคอุตสาหกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โดยเงื่อนไขสำคัญคือ มีการร่วมให้ทุนจากภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งภาคเอกชนที่เป็นเจ้าของโจทย์วิจัยสามารถเลือกระดับการร่วมสนับสนุนได้ 2 รูปแบบ คือ 1) การร่วมลงทุนร้อยละ 50 (300,000 บาท) จะได้เป็นเจ้าของสิทธิร่วมในผลงานวิจัย หรือ 2) ร่วมลงทุนบางส่วน สามารถเลือกระดับการร่วมสนับสนุนทุนได้ โครงการนี้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณสำหรับผู้ช่วยนักวิจัย ป.โท หลักสูตร 2 ปี ทุนละ 502,000 – 600,000 บาท<sup>110</sup> และ ปริญญาเอก หลักสูตร 3 ปี ประมาณ 1.8- 2.07 ล้านบาท หลักสูตร 5 ปี ทุนละ 2.48 – 2.66 ล้านบาท<sup>111</sup>

ทั้งนี้ เนื่องจากการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ ระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณอาจยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว หรือเงื่อนไขในการสนับสนุนงบประมาณที่ถูกกำหนดไว้ของโครงการทำให้ไม่ครอบคลุมในค่าใช้จ่ายบางอย่าง อีกทั้งปัญหาความไม่ต่อเนื่องของนโยบายทำให้ยากต่อการขยายผลในระยะยาว

**5. การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการผลิตกำลังคนร่วมกับภาคเอกชน** มาตรการส่งเสริมในรูปแบบนี้มีจุดเด่นอยู่ที่ มีการเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถพัฒนารูปแบบผลิตกำลังคนที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมต่างๆ หรือกำลังคนเฉพาะทาง และยึดตามความต้องการจากภาคเอกชนเป็นหลัก ปัจจุบัน หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนา กำลังคน และทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) มีการจัดสรรทุนในลักษณะนี้ ตัวอย่างโจทย์การพัฒนากำลังคนที่ บพค.สนับสนุน เช่น การพัฒนาระบบรองรับการขยายผลหลักสูตร อุดมศึกษาและอาชีวศึกษาที่เชื่อมโยงสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WiL) การผลิตกำลังคนระดับสูงรองรับ EEC และระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สนับสนุนทุนดังกล่าวจะเน้นการพัฒนาต้นแบบการผลิตกำลังคนเพื่อนำไปสู่การขยายผลต่อในอนาคต การสนับสนุนงบประมาณจึงเป็นช่วงเริ่มต้นเท่านั้น หากระบบสามารถพัฒนากำลังคนได้อย่างมี

<sup>110</sup> สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “ทุนปริญญาโท,” โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.), สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, [http://ri.trf.or.th/document/msเอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน\\_ป.โท.pdf](http://ri.trf.or.th/document/msเอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน_ป.โท.pdf)

<sup>111</sup> สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “ทุนปริญญาเอก,” โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.), สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, [http://ri.trf.or.th/document/msเอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน\\_ป.เอก.pdf](http://ri.trf.or.th/document/msเอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน_ป.เอก.pdf)

ประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องส่งต่อการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง อาจทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว

จากข้อมูลข้างต้น จะพบว่ามาตรการส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการยังมีช่องว่างการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- ขาดการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานในภาพรวม รวมถึงขาดการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และการสนับสนุนงบประมาณยังไม่ต่อเนื่อง
- ในระดับปฏิบัติ หน่วยงานตัวกลางที่คอยอำนวยความสะดวกและประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการยังมีจำกัด จำเป็นต้องมีหน่วยงานเหล่านี้เพื่อช่วยเหลือในการจับคู่ เจริญและวางแผนการดำเนินงานร่วมระหว่างสองฝ่าย รวมถึงใกล้เคียงข้อขัดแย้งต่างๆระหว่างการดำเนินงาน
- ขาดระบบส่งเสริมแรงจูงใจสำหรับการจัดทำสมรรถนะ (competency) ที่เป็นความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการ การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัยและตรงกับตลาดแรงงานมากขึ้น และสำหรับการขยายผลการจัดการศึกษา ร่วมกับการทำงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะหน่วยงานตัวกลาง (Intermediary) สามารถนำมา ข้อมูลดังกล่าวเพื่อใช้จับคู่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ

#### 4.4 กรณีศึกษาจากต่างประเทศ

##### 4.4.1 Job first, degree included Model ประเทศสหรัฐอเมริกา

Job first, degree included Model เป็นรูปแบบการศึกษาควบคู่กับการทำงาน ที่ไม่กระทบเวลาการทำงานหรือ ภาระส่วนตัว และส่งเสริมให้ผู้เรียนยังสามารถเจริญเติบโตในเส้นทางอาชีพ ทำให้บริษัทสามารถดึงดูดคนเก่งและ ช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในระยะยาว ผู้สมัครเข้าร่วมโปรแกรมจะต้องเป็นพนักงานของบริษัท และสามารถ เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรหรือปริญญาในรูปแบบออนไลน์ที่ออกแบบมาให้สามารถ เรียนและทำงานได้อย่างเต็มเวลาได้ โดยจะได้รับทั้งเงินเดือนและค่าเล่าเรียนจากบริษัท

การบริหารจัดการจะมีหน่วยงานตัวกลาง (intermediary) ที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและ สถานประกอบการ ชื่อว่า “Guild Education”<sup>112</sup> เป็นบริษัท startup ที่ทำหน้าที่ให้บริการกับสถานประกอบการ เพื่อค้นหาคนเก่งและยกระดับทักษะพนักงาน รวมถึงประเมินและเสนอโปรแกรมที่เหมาะสมกับงบประมาณของ บริษัท Guild Education มีเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาที่พร้อมช่วยจัดการศึกษาตามความต้องการของนายจ้าง แบบ พร้อมบริการให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษาเป็นรายบุคคล และระบบบริหารจัดการด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งมีการวิเคราะห์และรายงานข้อมูลแก่บริษัท Guild Education จะได้รับค่าจ้างเมื่อนักศึกษาเรียนจบ

<sup>112</sup> Guild Education, “How it Works,” GUILD, Accessed June 10, 2021, <https://www.guilddeducation.com/why-guild/how-it-works/>

สิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาในเครือข่ายจะได้รับคือ มีจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ได้ข้อมูลเชิงลึกและความต้องการจากสถานประกอบการ ส่วนสถานประกอบการจะได้พนักงานใหม่ที่มีความสามารถหรือพนักงานเดิมที่ได้รับการยกระดับทักษะ และสิทธิประโยชน์ด้านภาษี ซึ่งตัวอย่างที่ได้ดำเนินการแล้ว คือ บริษัทวอลมาร์ท (Walmart) ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยฟลอริดา (University of Florida) มหาวิทยาลัยแบรนด์แมน (Brandman University) และมหาวิทยาลัยเบลเลอวู (Bellevue University) จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและปริญญาตรีสาขาธุรกิจ และการจัดการห่วงโซ่อุปทานให้กับพนักงานที่ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 90 วัน

#### 4.4.2 Work- Study (Learning) Dual System ประเทศเกาหลีใต้

Work- Study (Learning) Dual System อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labor: MOEL) เริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 2014 เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนของทักษะที่ใช้ในการทำงานและความไม่สอดคล้องของแรงงาน (labor mismatching) ที่มีผลทำให้อัตราการว่างงานในกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับวิทยาลัยเพิ่มสูงขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มกำลังแรงงาน (ผู้ที่ทำงาน ผู้กำลังหางาน หรือผู้ที่เพิ่งถูกจ้างงาน) และกลุ่มนักศึกษา

สำหรับกลุ่มนักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการนั้น โดยนักศึกษาจะถูกจ้างงานก่อนเข้าร่วมโครงการ บริษัทที่จะจ้างงานจะต้องพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่อ้างอิงกับมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (Human Resources Development Service of Korea: NCS) พัฒนาเครื่องมือการเรียน การอบรมบุคลากร และต้องได้รับใบรับรองโปรแกรมการฝึกอบรมจากคณะกรรมการรับรองของสถาบันบริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศเกาหลีใต้ (Human Resources Development Service of Korea : HRD Korea) นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการฝึกอบรมทั้งการฝึกอบรมหน้างาน (on-the-job training) และการฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training) ณ สถานที่ทำงานโดยบริษัท/สถาบันการศึกษา และเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมผู้เข้าร่วมที่ผ่านการประเมินบนฐานของ NCS จะได้รับประกาศนียบัตร และเปลี่ยนสถานะของคณงานที่จบการศึกษาไปสู่สถานะการทำงานเหมือนกับคณงานทั่วไปของบริษัท<sup>113</sup>

หน่วยงานที่มีบทบาทในโครงการนี้ ได้แก่ HRD Korea พร้อมเครือข่ายหน่วยงานสนับสนุนระดับท้องถิ่น ที่สนับสนุนในเกือบทุกกิจกรรม ซึ่งรวมถึงการพัฒนา NCS และระบบ certification โดยความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) ยังมีบทบาทในการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาเกณฑ์การรับรองและวิธีการประเมินผลโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนงบประมาณแก่สถานประกอบการที่ร่วมโครงการ

---

<sup>113</sup> Center for Work-Study Dual System, KRIVET, "Apprenticeship in Korea 2020," KRIVET, Accessed June 10, 2021, [https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120210089&target=list\\_1](https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120210089&target=list_1)

#### 4.4.3 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บัณฑิตตามแนวทางของ IBM Skills Academy

บริษัท IBM ได้จัดทำโปรแกรมความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะงานด้านดิจิทัลที่ตรงกับความต้องการของตลาดให้กับนักศึกษา โดยวิทยาการของ IBM จะให้การฝึกอบรมแก่อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นวิทยากรผู้สอนให้แก่นักศึกษาต่อไป โดยการออกแบบหลักสูตรจะยึดสมรรถนะของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล เช่น Big Data Engineer, Business Intelligence Analyst, Cloud Application Developer, Artificial Intelligence Analyst, Blockchain Developer, IoT Cloud Developer, Security Intelligence Engineer เป็นต้น การอบรมจะเป็นเนื้อหาที่เพิ่มเติมจากหลักสูตรปกติ จำนวน 50 ชั่วโมง โดยการฝึกอบรมกว่าร้อยละ 40 จะเป็นการฝึกปฏิบัติ และมีการผสมผสานทั้งการเรียนแบบออนไลน์ การเรียนการสอนในชั้นเรียน และการฝึกปฏิบัติการ เมื่อจบหลักสูตรแล้ว ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรดิจิทัลในแบบ Open Badge ซึ่งสามารถนำไปใช้อ้างอิงในประวัติส่วนตัวในแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ ทั้งนี้ องค์กรพันธมิตรและองค์กรที่เป็นลูกค้าของ IBM จะมีข้อมูลของผู้ที่ผ่านการอบรม ทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมมีโอกาสได้เข้าทำงานกับองค์กรดังกล่าว<sup>114</sup>

#### สรุปกรณีศึกษาของต่างประเทศ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนั้น จำเป็นต้องมีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการในการร่วมออกแบบหลักสูตรและสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้ การสร้างรูปแบบการเรียนรู้และการทำงานที่ผู้เรียนสามารถเรียนในระหว่างการทำงาน หรือได้รับการจ้างงานก่อนการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการทำงาน สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการ และผู้เรียนหรือพนักงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทำให้มีความมั่นคงในอาชีพที่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การจัดรูปแบบการศึกษาในรูปแบบดังกล่าว ต้องอาศัยระบบนิเวศการศึกษาที่เอื้ออำนวย เช่น การมีหน่วยงานกลางที่มีความเป็นมืออาชีพในด้านการบริหารจัดการและทำงานในเชิงรุกเพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสถานประกอบการ และช่วยทำให้เกิดความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานพันธมิตร มีความร่วมมืออย่างเข้มข้นจากสถานประกอบการในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษา เน้นการฝึกปฏิบัติการในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง มีการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและต่อเนื่องจากภาครัฐ รวมถึงการมีระบบการรับรองสมรรถนะที่ผู้เรียนสามารถใช้ในการสมัครงานได้ในอนาคตต่อไป

#### 4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเน้นไปที่การพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะในระดับนโยบายและปฏิบัติการ เพื่อขยายผลและเสริมความเข้มแข็งให้กับระบบการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ เพิ่มจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมให้มากขึ้น เพิ่มการรับรู้ให้แก่ผู้เล่นที่เกี่ยวข้องในวงกว้าง เผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งเพิ่มมาตรการจูงใจ

<sup>114</sup> IBM, “IBM Skills Academy”, Accessed June 1, 2021, <https://skills-academy.comprehend.ibm.com/?r>

สำหรับผู้เล่นหลักในระบบ เสริมด้วยเครื่องมือที่จะช่วยในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของภาคผู้ใช้บัณฑิตได้มากขึ้น การสร้างเครือข่ายภายในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมกันทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาด้านกำลังคนของตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเชื่อมโยงกับการยกระดับขีดความสามารถด้านนวัตกรรมให้กับสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เป็นสถานประกอบการฐานนวัตกรรม (innovation-driven enterprise : IDE)

## 1. การเพิ่มจำนวนนักศึกษาเข้าร่วมการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานเป็น 2 เท่า

ในปี พ.ศ. 2562 มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ CWIE จำนวน 60,000 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของจำนวนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หากต้องการเพิ่มขึ้น 2 เท่า คือปีละ 120,000 คน/ปี จะมีข้อจำกัดด้านจำนวนสถานประกอบการที่สามารถรองรับนักศึกษาเข้าโครงการได้ ปัจจุบัน CWIE มีสถานประกอบการเข้าร่วม 17,998 แห่ง ใกล้เคียงกับจำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในภาคการผลิตที่มีจำนวนลูกจ้างมากกว่า 25 คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 18,258 แห่ง อีกทั้งสถานประกอบการขนาดเล็กล่าช้าขาดความพร้อมในการรับนักศึกษาเข้าไปฝึกปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาที่ได้รับประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ควรจัดตั้ง Industrial Training Center (ITC) ที่มีสภาพแวดล้อมเสมือนในสถานประกอบการจริง ITC เกิดจากการร่วมลงทุนของภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการที่มีความพร้อม เป็นศูนย์ฝึกอบรมที่มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยในอุตสาหกรรมนั้นๆ หรืออาจปรับปรุงจากศูนย์ฝึกอบรมเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้วให้มีความพร้อมก็ได้ สถานประกอบการที่ร่วมลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก BOI หรือกรมสรรพากร โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือครูฝึกที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการเป็นผู้ฝึกอบรมให้กับศูนย์ดังกล่าว

นอกจากนี้ ITC ยังสามารถเกิดจากการร่วมลงทุนของหลายสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรือสมาคม/องค์กรของอุตสาหกรรมนั้นๆ ที่ต้องการกำลังคนที่มีสมรรถนะใกล้เคียงกันได้ร่วมมือกันผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงความต้องการอย่างแท้จริง โดยสถาบันอุดมศึกษาสามารถร่วมเรียนรู้และเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนเข้าสู่การฝึกในศูนย์ ITC โดยหากสามารถเพิ่มจำนวนนักศึกษา CWIE ได้เพิ่มขึ้นสองเท่า หรือร้อยละ 30 ของบัณฑิตที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแต่ละปี แสดงว่า 1 ใน 3 ของบัณฑิตที่จบการศึกษาจะได้รับประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกับการทำงานในสถานประกอบการจริงหรือเสมือนสถานประกอบการจริงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

## 2. พัฒนาระบบ แนวทาง และบทบาทของหน่วยงานรับผิดชอบจัดการศึกษาฐานสมรรถนะทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติการ

- กำหนดโครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ (หน่วยขับเคลื่อน) เพื่อเกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานรับผิดชอบหลักดำเนินการผลักดันในระดับนโยบาย

สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติการทั้งด้านงบประมาณ การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน การกำกับติดตามและประเมินผล รวมทั้งการประสานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อความร่วมมือที่ส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ และหน่วยงานขับเคลื่อนที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีศักยภาพได้เข้ามาดำเนินการโดยมีงบประมาณสนับสนุนและแรงจูงใจ โดยหน่วยงานขับเคลื่อนมีบทบาทเป็นหน่วยตัวกลาง (intermediary) ประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการเพื่อจับคู่ความต้องการ ร่วมบริหารจัดการและดูแลนักศึกษา รวมทั้งการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

- จัดทำแนวทางปฏิบัติ (guideline) ที่ระบุบทบาทหน้าที่ ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ หน่วยงานตัวกลาง สถานประกอบการ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษา ให้เข้าใจกระบวนการและขั้นตอนที่ควรปฏิบัติ วิธีการติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นการประกันคุณภาพ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนรายละเอียดของการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทของตนเองได้ และสามารถจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ
- พัฒนาระบบการคัดเลือกสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมจัดการศึกษา รวมถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบการกลุ่มดังกล่าว

### 3. จัดทำมาตรการสนับสนุน และสิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีบทบาทหลัก (Key actors) ในระบบ ทั้งสถานประกอบการ อาจารย์ หลักสูตร หน่วยงานตัวกลาง และนักศึกษา ดังนี้

- **สถานประกอบการ**
  - เพิ่มเติมมาตรการสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีสำหรับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ โดยสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่สถานประกอบการจะได้รับมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ 1) สิทธิประโยชน์จากการรับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยให้สิทธิประโยชน์เป็นลำดับขั้นตามระดับความเข้มข้นของความร่วมมือของการจัดการศึกษา หรือจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่อสถานประกอบการ 2) สิทธิประโยชน์จากการร่วมลงทุนในการจัดตั้ง ITC เช่น การสนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น
  - เพิ่มมาตรการสนับสนุนทางการเงินให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีกำไรไม่ถึงเกณฑ์ในการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยสนับสนุนงบประมาณทำกิจกรรม เช่น การวิจัย ค่าจ้างนักศึกษาที่เข้าไปปฏิบัติงาน ค่าอุปกรณ์การฝึกอบรม
  - สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ฝึกอบรมในสถานประกอบการ (in-company trainer) ที่จะทำหน้าที่พัฒนาสมรรถนะให้กับนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ



- **สถาบันอุดมศึกษา**
  - ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ และส่งเสริมให้นำไปคิดเป็นภาระงาน (workload) ได้ และเชื่อมโยงเข้ากับกลไก Talent Mobility หรือการบริการวิชาการ เป็นต้น
  - ส่งเสริมการยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานร่วมกับภาคการผลิตและบริการ และชุมชน
- **นักศึกษา**
  - ส่งเสริมให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน พัฒนามาตรการด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน เช่น ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ หรือประกันอื่นที่จำเป็น
  - ส่งเสริมการยกระดับการแนะแนวอาชีพของบัณฑิต เพื่อเตรียมความพร้อมของบัณฑิตให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- **หน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary)** ทำหน้าที่ประสานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ คอยอำนวยความสะดวกรวมถึงไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย ร่วมดูแลนักศึกษา และควบคุมคุณภาพโครงการ ซึ่งควรมีการสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานตัวกลาง โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้น และผลักดันสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่องค์กรธุรกิจที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานตัวกลาง

4. สนับสนุนการจัดทำข้อมูลความต้องการด้านทักษะที่ตอบโจทย์ของสถานประกอบการ โดยจัดทำชุดสมรรถนะร่วมระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับตลาดแรงงาน และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจับคู่เพื่อผลิตบัณฑิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ

5. การทดลองนำร่องโดยใช้กลไกการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 69 เพื่อขอยกเว้นมาตรฐานการจัดการศึกษาที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เช่น ระยะเวลาของหลักสูตรที่ยาวนานเกินไปจนไม่สามารถผลิตบัณฑิตได้ทันความต้องการของตลาดแรงงาน คุณสมบัติของอาจารย์พิเศษที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มาจากภาคอุตสาหกรรม การเรียนในรูปแบบออนไลน์ทั้งหมด เป็นต้น

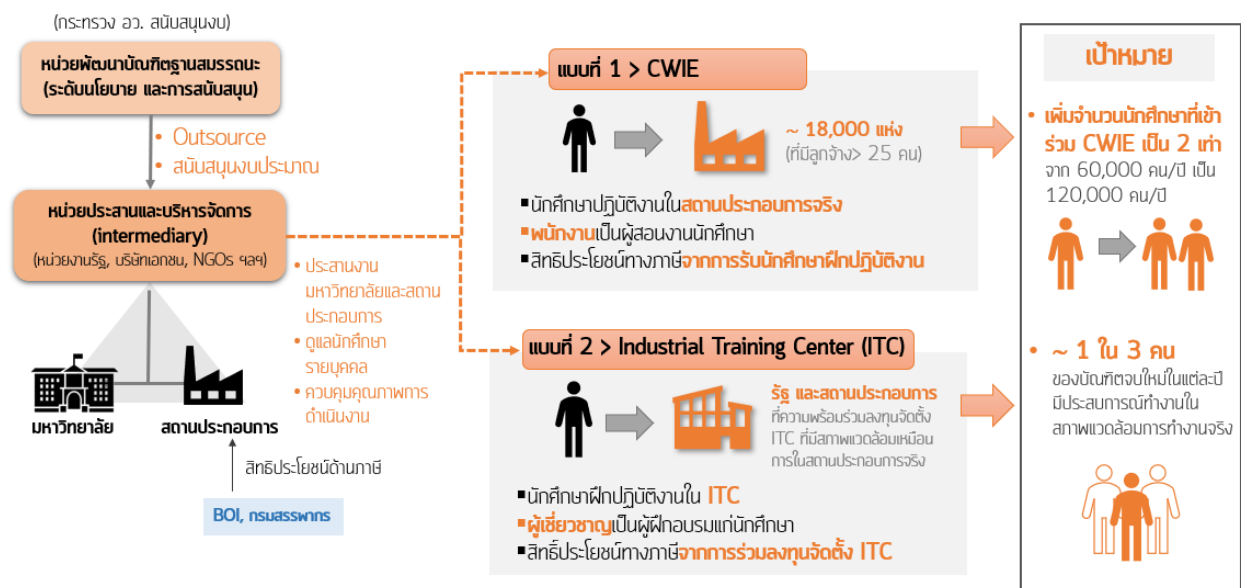
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะ/สถาบันอุดมศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูลความต้องการ (demand) กำลังคน ประสบการณ์การบริหารจัดการ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (สถานที่ บุคลากร องค์ความรู้ ฯลฯ) เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อโจทย์ความต้องการของภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การผลิตบัณฑิตแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ การผลิตบัณฑิตแก่สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างภูมิภาค การผลิตกำลังคนที่มีชุดทักษะใกล้เคียงกันในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน เป็นต้น

ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับทำกิจกรรมร่วมกันภายในเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดประชุมวิชาการ การจัดเวทีประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ การอบรมแนวทางการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการร่วมกัน เป็นต้น รวมถึงควรสนับสนุนกลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่มีอยู่แล้วด้วย

#### 4.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

ภาครัฐควรส่งเสริมให้เกิดกลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบและวางโครงสร้างของหน่วยงานรับผิดชอบทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ โดยเน้นระบบที่มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพเข้ามาดำเนินการ โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณและสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้เรียนที่เกี่ยวข้องในระบบ โดยกลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะมุ่งเน้น การเพิ่มจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานเพื่อทำให้เกิดผลกระทบในภาพรวมต่อคุณภาพของบัณฑิตในอุดมศึกษา สรุปดังภาพที่ 4.6

#### กลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ



ภาพที่ 4.6 ตัวอย่างกลไกสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

#### แนวทางการดำเนินงาน

1. การสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะจากหน่วยงานภาครัฐ
  - 1.1 กระทรวง อว. เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการอุดมศึกษา และการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ สนับสนุนงบประมาณสำหรับการ

พัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะผ่านไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ หน่วยพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ เพื่อนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary)

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) กำหนดมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับสถานประกอบการหรือบริษัทเอกชนที่เข้าร่วมโครงการทั้งการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน การร่วมลงทุนในการจัดตั้ง ITC หรือบริษัทที่ทำหน้าที่หน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary)

1.3 กรมสรรพากร จัดทำมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับสถานประกอบการที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงาน โดยการนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกนักศึกษานำไปหักค่าใช้จ่ายได้ได้มากกว่า 2 เท่าเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

2. พัฒนาระบบและวางโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติการ

2.1 จัดตั้งหรือมอบหมายหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในระดับนโยบายและการสนับสนุนการบัณฑิตฐานสมรรถนะให้ทำหน้าที่หน่วยพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะและวางโครงสร้างหน่วยงานระดับปฏิบัติการให้มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีศักยภาพเข้ามาดำเนินการได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ บริษัทเอกชน องค์กรนอกภาครัฐ (NGO) องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือส่วนงานในมหาวิทยาลัย ฯลฯ โดยจัดตั้งเป็นหน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary) ซึ่งจะได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยในช่วงเริ่มต้นจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์และมีความพร้อมก่อน โดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

2.2 บทบาทหน้าที่ของหน่วยพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

- ทิศทางการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาประเทศและการเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศ และส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษานำไปปฏิบัติ รวมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการเพิ่มจำนวนบัณฑิตฐานสมรรถนะ
- สนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น งบประมาณในการจัดทำสมรรถนะกลาง (competency) การจัดทำแพลตฟอร์มเชื่อมโยงข้อมูล สนับสนุนทางการเงินแก่หน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary) ทั้งการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการจริงแบบ CWIE และการส่งนักศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์ใน ITC
- ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะและร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยอาจจัดทำเป็นข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐเพิ่มเติม หรือ เสนอมาตรการเพื่อขอสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่สถานประกอบการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น BOI หรือกรมสรรพากร เป็นต้น

2.3 บทบาทหน้าที่ของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary)

- ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการเพื่อจับคู่ความต้องการระหว่างตำแหน่งงานในสถานประกอบการและนักศึกษาในหลักสูตรกรณีจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง และการประสานงานเพื่อการจัดตั้ง ITC และการจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงาน
  - ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้แต่ละฝ่ายทราบวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินและเป้าหมายร่วมกัน
  - บริหารจัดการโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน และการดูแลนักศึกษารายบุคคล
  - ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปแนวปฏิบัติ (guideline) การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานการบริการของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary)
3. ส่งเสริมการจัดตั้ง ITC ที่มีสภาพแวดล้อมเสมือนในสถานประกอบการจริงโดยการร่วมลงทุนของภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการที่มีความพร้อม สถานประกอบการที่ร่วมลงทุนได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก BOI หรือกรมสรรพากร โดยหน่วยประสานและบริหารจัดการทำหน้าที่ประสานระหว่างสถานประกอบการที่สนใจร่วมลงทุนและต้องการกำลังคนที่มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ผ่านการฝึกปฏิบัติงานใน ITC และสถาบันอุดมศึกษาที่จะจัดส่งนักศึกษาเข้ามาฝึกปฏิบัติงาน และมีภาครัฐจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือครูฝึกที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการเป็นผู้ฝึกอบรมและสอนงานให้กับนักศึกษา
  4. จัดทำแนวปฏิบัติ (guideline) การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะและตัวอย่างการดำเนินงานที่ดี (best practice) และเผยแพร่สู่องค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีศักยภาพในการดำเนินงานทั้งที่เป็นหน่วยงานในภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา และบริษัทเอกชนที่สนใจเข้าร่วมดำเนินการรวมถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ
  5. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานการบริการของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (intermediary) รวมถึงกำกับดูแลให้เป็นไปตามแนวทางการดังกล่าว จัดทำแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ
  6. พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการผลิตบัณฑิตจากฝั่งสถาบันอุดมศึกษาและข้อมูลความต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากสมาคมวิชาชีพ ตัวแทนภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ รวมทั้งข้อมูลการดำเนินโครงการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมาของประเทศ เพื่อนำไปวางแผนการส่งเสริมการผลิตบัณฑิต
  7. การจัดทำสมรรถนะกลาง (competency) โดยร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สมาคมวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ฯลฯ) รวมทั้งมาตรฐานการฝึกอบรมและระบบการรับรอง (certification) ที่ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการจริง เพื่อวางรากฐานให้กับระบบการพัฒนากำลังคนฐานสมรรถนะได้ รวมทั้งมาตรฐานการฝึกอบรมและระบบรับรองสมรรถนะ (certification) ที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้จริง

8. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

#### หน่วยงานร่วมดำเนินการ

กระทรวง อว. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กรมสรรพากร องค์กรเอกชนที่ประกอบกิจการด้านการพัฒนาบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการบุคลากร

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดระบบสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานสมรรถนะที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคอุตสาหกรรม และสามารถขยายผลในวงกว้างอย่างเป็นระบบและตอบสนองต่อความต้องการกำลังของภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ
2. ภาคอุตสาหกรรมมีบุคลากรที่มีทักษะการทำงานสอดคล้องกับความต้องการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. เกิดการปฏิรูปบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศมากขึ้น

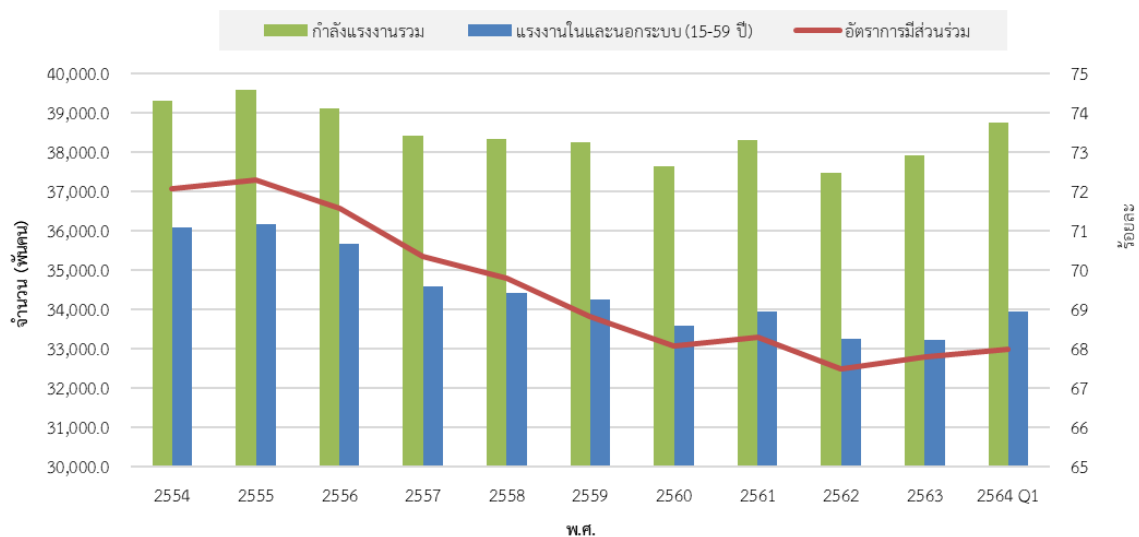
## บทที่ 5 : กำลังแรงงาน

### 5.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน

#### 5.1.1 สถานการณ์ในภาพรวม

ในปี พ.ศ.2564 (ไตรมาสที่ 1) ประเทศไทยมีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 38.75 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 68 ของประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป<sup>115</sup> โดยสัดส่วนของอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ภาพที่ 5.1) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย ตลาดแรงงานไทยมีแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labour)<sup>116</sup> หรือแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่าในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 59.2 (22.1 ล้านคน) รองลงมาคือ แรงงานกึ่งมีทักษะ (semi-skilled labour) คือผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและสูงกว่า มีจำนวนร้อยละ 22.3 (8.3 ล้านคน) และแรงงานที่มีทักษะ (skilled labour) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 17.6 (6.6 ล้านคน) สัดส่วนของแรงงานทักษะสูงที่มีอยู่น้อยในตลาดแรงงานของไทย อาจทำให้อนุมานได้ว่างานในตลาดงานส่วนใหญ่ยังไม่ต้องการใช้บุคลากรที่มีทักษะสูงมากนัก เนื่องจากระดับเทคโนโลยีการผลิตของภาคอุตสาหกรรมยังอยู่ในระดับต่ำ และประเทศไทยเป็นเพียงผู้รับเทคโนโลยีมาใช้งานเป็นหลัก มิได้เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองมากนัก

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ระหว่าง พ.ศ. 2554 - 2564 ไตรมาส 1



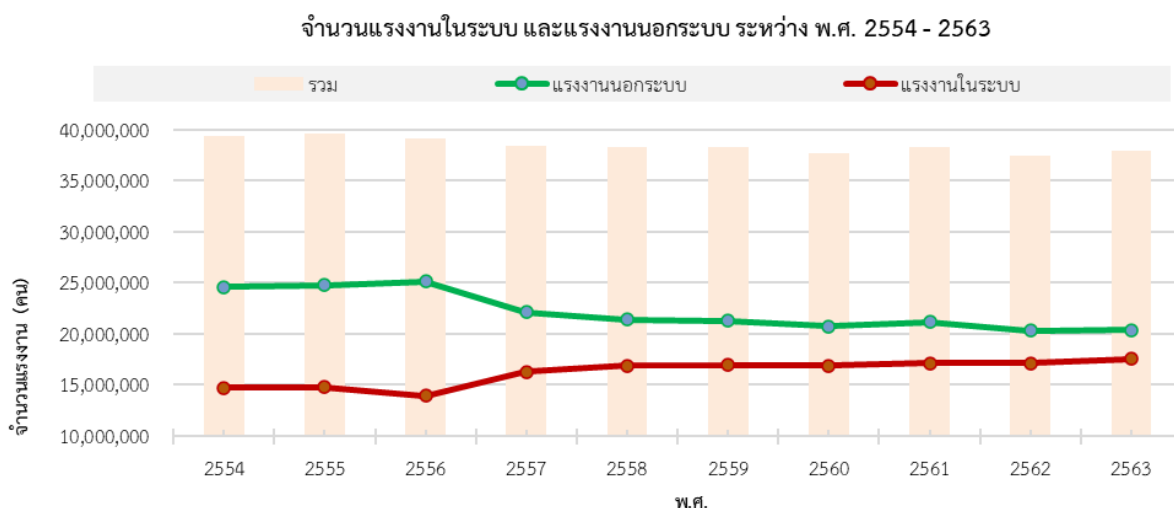
ภาพที่ 5.1: อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไทย ช่วง พ.ศ. 2554 -2564 ไตรมาส 1

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) สถิติแรงงาน ประมวลโดยคณะผู้จัดทำ

<sup>115</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม-มีนาคม 2564 (ม.ป.ท., 2564).

<sup>116</sup> สมศรี ศึกษมัต และคณะ, ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย (ม.ป.ท., 2556).

ในประเทศไทย ผู้มีงานทำอยู่ในภาคการค้าและบริการมากที่สุดถึงร้อยละ 47.5 (17.9 ล้านคน) ตามมาด้วยภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 29.9 (11.3 ล้านคน) และภาคการผลิต ร้อยละ 22.6 (8.5 ล้านคน) นอกจากนี้ ผู้มีงานทำในประเทศไทยเป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ แต่แรงงานในระบบกำลังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น<sup>117,118</sup> (ภาพที่ 5.2) และเมื่อพิจารณาเฉพาะกำลังแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology : S&T) พบว่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.66 หรือ 4,091,397 คน เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกำลังแรงงานด้าน S&T ที่ทำงานด้าน S&T กับจำนวนผู้มีงานทำของประเทศ มีจำนวนเพียงร้อยละ 6.50 (ประมาณ 2.5 ล้านคน) เท่านั้น (ข้อมูลปี พ.ศ.2561)<sup>119</sup>



ภาพที่ 5.2 จำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบ ระหว่าง พ.ศ. 2554 – 2563

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) สถิติแรงงาน ประมวลโดย คณะผู้จัดทำ

### 5.1.2 แนวโน้มของกำลังแรงงานนอกระบบ

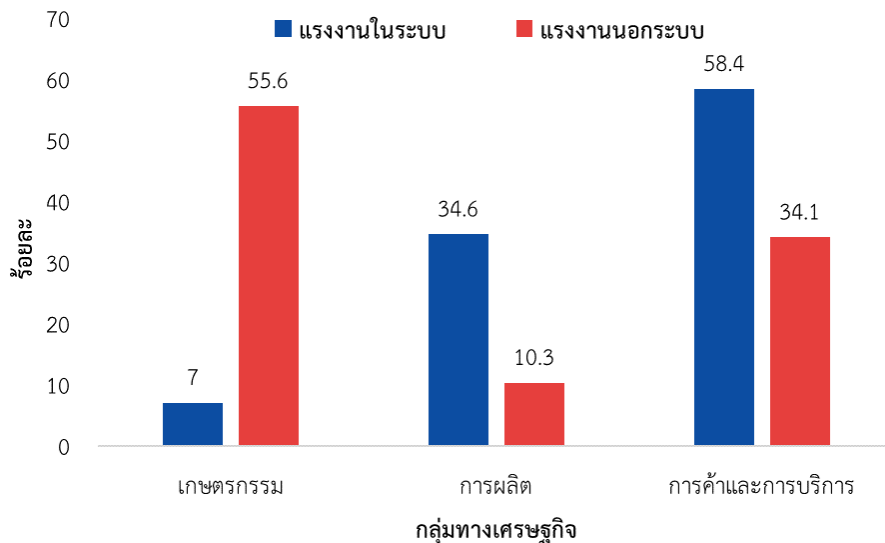
แรงงานนอกระบบนับว่าเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมีจำนวนมากถึง 20.4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 54 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ข้อมูลปี พ.ศ. 2563) ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แรงงานนอกระบบ หมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็น “ผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยจะมีลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หรือลูกจ้างที่ไม่มีประกันสังคมหรือสวัสดิการพนักงานของรัฐ” แรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งหนึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 55.6 (11.3 ล้านคน) รองลงมาคือภาคการค้าและบริการและการค้า ร้อยละ 34.1 (7 ล้านคน) และภาคการผลิต ร้อยละ 10.3 (2.1 ล้านคน) (ภาพที่ 5.3) ซึ่งแตกต่างจากกำลังแรงงานในระบบที่ส่วนใหญ่จะอยู่ภาคการค้าและบริการ โดยข้อมูลนี้สอดคล้อง

<sup>117</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ. 2554 – 2562 (ม.ป.ท., 2562).

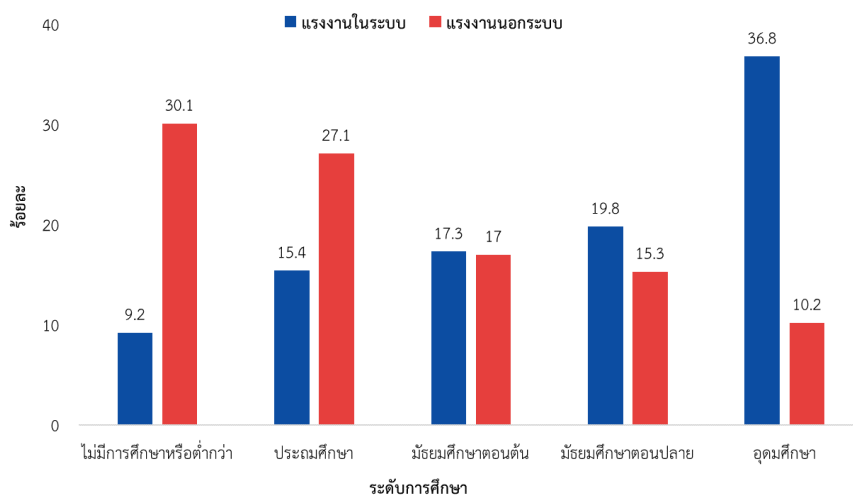
<sup>118</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562 (ม.ป.ท., 2562).

<sup>119</sup> สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, “กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามสถานภาพแรงงานและกลุ่มอายุ ปี 2558-2561,” <http://stic.sti.or.th/stat/ind-lf/ind-lf-g002/lf-t012/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

กับรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่รายงานว่าประเทศไทยมีกลุ่มแรงงานนอกระบบในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ และประมง ถึงร้อยละ 91.3 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมนี้ รองลงมาคือกลุ่มแรงงานนอกระบบในอุตสาหกรรมบริการที่พักและอาหารที่มีร้อยละ 62.5 ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมนี้<sup>120</sup>



ภาพที่ 5.3 จำนวนแรงงานนอกระบบและในระบบ พ.ศ. 2563 จำแนกตามกลุ่มเศรษฐกิจ  
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 หน้า vii, viii



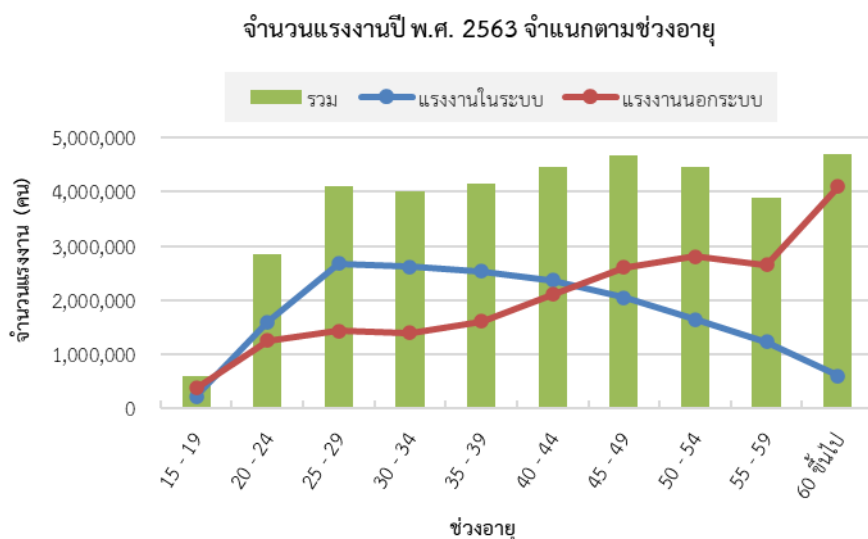
ภาพที่ 5.4 จำนวนแรงงานนอกระบบและในระบบ พ.ศ. 2563 จำแนกตามระดับการศึกษา  
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 หน้า vii, viii

ในด้านสถานภาพการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่าสูงกว่าแรงงานในระบบ และมีสัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาน้อยกว่า โดยในปี พ.ศ. 2563 มีแรงงานนอกระบบเพียงร้อยละ 10.2 ที่มีคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา เทียบกับแรงงานในระบบที่มีผู้สำเร็จการศึกษา

<sup>120</sup> International Labour Organization, ILO Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand, June 2020, 11.



ระดับอุดมศึกษากว่าร้อยละ 36.8 (ดังภาพที่ 5.4) ซึ่งสอดคล้องกับระดับรายได้ที่แตกต่างกันของแรงงานทั้งสองกลุ่ม โดยแรงงานนอกระบบ (เฉพาะผู้มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง) ในภาคการเกษตรมีรายได้เฉลี่ย 5,394 บาท/เดือน น้อยกว่าแรงงานในระบบ 1.15 เท่า ในภาคการบริการและการค้ามีรายได้เฉลี่ย 7,400 บาท/เดือน น้อยกว่าแรงงานในระบบ 2.4 เท่า และในภาคการผลิตมีรายได้เฉลี่ย 7,362 บาท/เดือน น้อยกว่าแรงงานในระบบ 1.89 เท่า<sup>121</sup> นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมากกว่าแรงงานในระบบ (ภาพที่ 5.5)



ภาพที่ 5.5 จำนวนแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ปี พ.ศ. 2563 จำแนกตามช่วงอายุ  
ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) สถิติแรงงาน ประมวลโดยคณะผู้จัดทำ

จากข้อมูลรายได้เฉลี่ยของแรงงานนอกระบบในแต่ละอุตสาหกรรม พบว่าอยู่ที่ 6,586 บาทต่อเดือน เทียบกับแรงงานในระบบที่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,502 บาทต่อเดือน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานเปราะบาง สอดคล้องกับรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่วิเคราะห์ว่าแรงงานไทยกว่าร้อยละ 47.7 (ประมาณ 18 ล้านคน) เป็นกลุ่มแรงงานเปราะบางที่มีลักษณะการทำงานเป็นอาชีพอิสระ หรือช่วยเหลืองานในครอบครัวแบบไม่ได้รับค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังมีแรงงานกว่า 6.1 ล้านคนในประเทศไทยที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยกลุ่มคนงานในเมืองแร่ ก่อสร้าง การผลิต และการขนส่ง เป็นกลุ่มงานที่มีจำนวนแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวันมากที่สุด รองลงมาคือเป็นแรงงานในกลุ่มเกษตรกรรม ป่าไม้ และการประมง และกลุ่มคนงานก่อนสร้าง ตามลำดับ รวมถึงยังมีแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ได้รับค่าจ้างรายวัน<sup>122</sup> ดังแสดงในตารางที่ 5.1

<sup>121</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2563 (ม.ป.ท., 2563).

<sup>122</sup> International Labour Organization, ILO Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand, 12.

ตารางที่ 5.1: จำนวนแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงหรือรายวันจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนแรงงานทั้งหมด (x1,000 คน)	จำนวนแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง/ราย สัปดาห์ (x1,000 คน), (สัดส่วน %)
เหมืองแร่ ก่อสร้าง การผลิตและขนส่ง	1,472.8	1,103.1 (74.9%)
การเกษตร ป่าไม้และประมง	1,013.7	709.59 (70.0%)
แรงงานก่อสร้างและที่เกี่ยวข้อง	1,140.8	743.81 (65.2%)
พนักงานเก็บขยะ	593.5	350.76 (59.1%)
พนักงานควบคุมเครื่องจักร	1,403.0	681.86 (48.6%)
พนักงานร้านอาหาร	102.2	48.55 (47.5%)
พนักงานทำความสะอาด	699.6	209.98 (30.2%)

ที่มา : International Labour Organization, ILO Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand, 12.

## แรงงาน Gig worker

ความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน ได้ก่อให้เกิดรูปแบบโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (platform economy) หรือในบางครั้งอาจเรียกเศรษฐกิจแบบ gig economy โดยทั่วโลกมีการขยายตัวของการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 25 ต่อปี<sup>123</sup> ทั้งนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ถือเป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้ธุรกิจที่อาศัยแพลตฟอร์มเติบโตเร็วขึ้น พร้อมกับการเกิดขึ้นของแรงงานที่รับงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งมีชื่อเรียกหลากหลาย เช่น แรงงานดิจิทัล (digital labour)<sup>124</sup> และแรงงาน gig worker เป็นต้น มีสถานภาพคล้ายกับแรงงานนอกระบบ และรูปแบบงานมีความหลากหลายตั้งแต่การร่วมเป็นพันธมิตร (partner) ของแพลตฟอร์ม ไปจนถึงการจ้างงานแบบแรงงานอิสระ (freelance) ที่รับงานเป็นครั้งคราว หรือแรงงานอิสระแบบมีสัญญาจ้างระยะยาว และครอบคลุมตั้งแต่แรงงานที่มีทักษะไม่สูงไปจนถึงแรงงานทักษะสูง เช่น คนขับรถรับส่งอาหาร คนขับรถขนส่งแม่บ้าน ผู้ให้เช่าห้อง พ่อค้าแม่ค้าออนไลน์ ช่างซ่อมและบำรุงรักษา โปรแกรมเมอร์ เป็นต้น

แพลตฟอร์มได้กลายเป็นตลาดงานแห่งใหม่ในการหารายได้หลักและรายได้เสริมสำหรับกลุ่มคนทำงานบางกลุ่ม เช่น กลุ่มบุคคลที่มีข้อจำกัดในการเป็นลูกจ้างในระบบ เช่น มีภาระเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง (dependents) ในครอบครัว ทำให้ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ หรือกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือยุค Generation Me ที่ชื่นชอบวิถีชีวิตแบบ

<sup>123</sup> อรรถณัฐ วันทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร, เศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย (รายงานการศึกษา), (กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต (Friedrich-Ebert-Stiftung) สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2561), 9.

<sup>124</sup> ด้วยความหลากหลายของแพลตฟอร์มและลักษณะงานจึงยังไม่มีข้อกำหนดค่าสำหรับประเภทแรงงานในแต่ละรูปแบบอย่างชัดเจน บางครั้งอาจเรียกว่าแรงงานดิจิทัล (Digital labor) ดั่งนิยามไว้ใน Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017).

อิสระ และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เป็นอย่างมาก และมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยน้อยกว่าคนยุคก่อน<sup>125</sup> ทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยยังไม่มี การสำรวจสถานภาพของแรงงานแบบ gig worker อย่างเป็นทางการ มีเพียงการสำรวจสถานภาพของแรงงานนอกระบบในภาพรวม จากข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าแรงงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ gig worker (แรงงานที่ทำงานมากกว่า 1 อาชีพ หรือทำงานแบบไม่เต็มเวลา) มีจำนวนมากกว่า 1.9 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานนอกระบบ และส่วนมากเป็นกลุ่มแรงงานทักษะระดับกลาง<sup>126</sup> ทั้งนี้ ผู้ทำงานกลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้นตามมูลค่าของตลาดงานแบบฟรีแลนซ์ในประเทศที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จะทำให้แรงงานกลุ่มนี้เผชิญความท้าทายในการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดงานและรองรับการเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ทักษะเฉพาะด้านในแต่ละอาชีพ gig worker ยังจำเป็นต้องมีทักษะอื่นๆเพิ่มเติม เช่น<sup>127</sup>

- ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT literacy) ที่จำเป็นต่อการเข้าถึงงานในแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงทักษะด้าน ICT เฉพาะสำหรับงานแต่ละอาชีพ
- ทักษะเชิงเทคนิคด้านอื่นๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ความเข้าใจพื้นฐานด้านการเงิน (financial literacy) ทักษะการจัดการระบบ (organizational skills) ทักษะด้านการตลาด เป็นต้น
- ทักษะด้านสังคม เช่น ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (networking skills) ทักษะด้านธุรกิจ (business skills) ความสามารถในการเสาะหางาน เป็นต้น
- คุณลักษณะ (attribute) ที่สำคัญ เช่น ความกระตือรือร้น (self-motivation) และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

### 5.1.3 ผลกระทบของโควิด-19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการจ้างงานของไทย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2563 ได้ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั่วโลกและประเทศไทยต้องหยุดชะงักลง ในประเทศไทยนั้น กิจกรรมในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมเกิดการชะลอตัวอย่างรุนแรง โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว ส่งผลให้อัตราการมีงานทำลดลงตั้งแต่ช่วงเดือนแรกของการแพร่ระบาด (เมษายน พ.ศ.2563) โดยลดลงจากเดือนมีนาคม พ.ศ.2563 ถึงร้อยละ 3 และอัตราว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.71 ผู้มีงานประจำ (ทั้งที่มีรายได้และไม่มีการจ้าง) แต่ไม่ได้ทำงานสูงมากถึง 2.90 ล้านคน หรือเพิ่มจากเดือนมีนาคม 2563 ถึงร้อยละ 314<sup>128</sup> อีกทั้งจำนวนของกลุ่มลูกจ้างรายวันมีจำนวนลดลง ส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงาน

<sup>125</sup> กรมการจัดหางาน, ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 (ม.ป.ท., 2560).

<sup>126</sup> สุระภาย ศัพท์เสน (2560) Gig Economy และการทำงานในอนาคตที่เปลี่ยนไป

<https://uat-api.dtn.go.th/files/v3/5cff75861ac9ee073b7bfb5c/download> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564)

<sup>127</sup> รวบรวมและสรุปจาก 1) Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J., & Martin, A. (2018). The experiences of individuals in the gig economy. HM Government. 2) Warner A. (2021) 60+ Freelance Stats – Why the Gig Economy is Growing in 2021 <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564)

<sup>128</sup> ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สมชัย จิตสุชน และ เกศินี ธารีสังข์, “TDRI ผลกระทบ โควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย: ข้อมูลเชิงประจักษ์,” ฉบับปรับปรุง 29 มิถุนายน 2563, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, <https://tdri.or.th/2020/06/covid-19-labour-market-impact-in-thailand/> (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564)

และผู้เสมือนว่างงาน (ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน) ในปี พ.ศ. 2563 เพิ่มขึ้นกว่าช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2562 เกือบเท่าตัว โดยจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นจากปกติประมาณ 4.0 แสนคน มาอยู่ที่ 7.5 แสนคนในปี พ.ศ. 2563 ขณะที่จำนวนผู้เสมือนว่างงานอยู่ในระดับสูงถึง 5.4 ล้านคน<sup>129</sup> และแรงงานกว่า 1 ล้านคน ได้เคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาและกระจุกตัวอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพและรายได้ต่ำ<sup>130</sup>

นอกจากนี้ ภาวะอุปสงค์ของระบบเศรษฐกิจที่ต่ำลงจะยิ่งทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องการเข้าสู่ตลาดงานหางานได้ยากขึ้นด้วย จากการประมาณการของกรมการจัดหางาน<sup>131</sup> คาดว่าในปี พ.ศ. 2564 จะมีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานจำนวน 493,895 คน โดยจำแนกเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา จำนวน 123,560 คน ซึ่งแบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 25,682 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.20) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 97,878 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.82) และผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 259,878 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.62) ถือเป็นความท้าทายด้านนโยบายตลาดงานอย่างยิ่งในสถานะที่การจ้างงานยังไม่ฟื้นตัว

จำนวนการว่างงานที่มากขึ้นส่งผลโดยตรงต่อปัญหาด้านรายได้ของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งแต่เดิมมีความเปราะบาง ทั้งในเรื่องรายได้ สวัสดิการ และปัญหาหนี้สินอยู่แล้ว พบว่ามีรายได้เฉลี่ยลดลงเหลือเพียงครึ่งหนึ่งจากเดิมที่เคยได้รับก่อนการแพร่ระบาด เช่น ผู้ขับแท็กซี่และจักรยานยนต์รับจ้าง โดยเฉลี่ยมีรายได้เหลือเพียงร้อยละ 10-40 จากการที่ผู้โดยสารหลีกเลี่ยงการเดินทางโดยสารสาธารณะ แรงงานบางส่วนปรับตัวได้ด้วยการหารายได้เสริม เช่น การขายของออนไลน์ บริการผ่านแอปพลิเคชัน แต่กลุ่มแรงงานที่อายุมากกว่า 40 ปี จะเป็นกลุ่มที่ปรับตัวได้ยาก ส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะลดค่าใช้จ่ายด้วยการเดินทางกลับภูมิลำเนาแทน<sup>132</sup>

เมื่อพิจารณาการจ้างงานตามสาขาการผลิตและบริการระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน 2563 จะพบว่ามีสาขาที่มีการจ้างงานลดลงมากถึง 15 สาขา และสาขาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเพียง 4 สาขา ดังแสดงในตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2: การเปลี่ยนแปลงจำนวนการมีงานทำตามสาขาการผลิตและบริการระหว่างมีนาคม – เมษายน 2563

สาขาการผลิตและบริการ	จำนวนคน	ร้อยละ	รวม
การเกษตร	ลดลง 638,590	-5.66	จำนวนคนลดลงทั้งหมด 2,373,450 คน
นอการเกษตร	ลดลง 471,910	-1.18	
การก่อสร้าง	ลดลง 156,270	-6.82	
ขายส่ง/ขายปลีก	ลดลง 129,220	-2.05	
ขนส่ง/คลังสินค้า	ลดลง 148,250	-11.18	
บริการพักรม/ร้านอาหาร	ลดลง 134,700	-4.60	

<sup>129</sup> ธนาคารแห่งประเทศไทย, รายงานนโยบายการเงิน กันยายน 2563: ส่องตลาดแรงงานไทย ฟื้นตัวแค่ไหนหลังเปิดเมือง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563), 29-31

<sup>130</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>131</sup> กรมจัดหางาน, “ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ปี 2562 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2564 – 2565,”

[https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia\\_th/523016ed7eac0d170142a2cabdb29002.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/523016ed7eac0d170142a2cabdb29002.pdf) (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

<sup>132</sup> มณฑลลี กปิลกาญจน์ และวันใหม่ นนทริฎิตพงศ์, แรงงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563),

สาขาการผลิตและบริการ	จำนวนคน	ร้อยละ	รวม
การศึกษา	ลดลง 163,980	-12.39	
บันเทิง/นันทนาการ	ลดลง 152,720	-42.61	
บริการสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์	ลดลง 93,580	-13.30	
บริการสื่อสาร	ลดลง 42,250	-17.83	
บริการการเงิน/ประกันภัย	ลดลง 31,540	-6.41	
บริการอสังหาริมทรัพย์	ลดลง 10,050	-5.09	
บริการวิชาชีพ/วิทยาศาสตร์/เทคนิค	ลดลง 44,280	-11.72	
บริการ/บริหาร/สนับสนุน	ลดลง 83,820	-15.02	
บริการอื่นๆ	ลดลง 72,290	-7.54	
ภาคการผลิต	เพิ่มขึ้น 181,660	13.03	จำนวนคนเพิ่มขึ้น ทั้งหมด 250,890 คน
บริการครัวเรือน	เพิ่มขึ้น 17,980	9.52	
ไฟฟ้า	เพิ่มขึ้น 42,840	39.00	
บริการราชการ	เพิ่มขึ้น 8,410	0.56	

ที่มา : ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สมชัย จิตสุชน และ เกศินี ธารีสังข์, “TDRI ผลกระทบ โควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย: ข้อมูลเชิงประจักษ์,” ฉบับปรับปรุง 29 มิถุนายน 2563, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, <https://tdri.or.th/2020/06/covid-19-labour-market-impact-in-thailand/> (สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564)

แม้ว่าตัวเลขการจ้างงานในภาคการผลิตจะเพิ่มขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในภาพรวมตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน พ.ศ.2563 พบว่าได้ปรับลดลงถึงร้อยละ 11.4 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 โดยเมื่อพิจารณาผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ต่อภาคการผลิต ระหว่างช่วงเดือน เมษายน – กันยายน พ.ศ.2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 สามารถแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่<sup>133</sup>

**1. อุตสาหกรรมกลุ่มที่ได้รับอานิสงส์** คือมีการเติบโตของภาคการผลิต แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.7 เนื่องจากมีความต้องการจากทั้งในและต่างประเทศ 2) อุตสาหกรรมอาหาร (ไม่รวมน้ำตาล) มีการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 จากการที่ผู้บริโภคมีการสำรองสินค้าไว้ทั้งในและต่างประเทศเนื่องจากความกังวลของการแพร่ระบาด 3) อุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า ที่มีการขยายตัวร้อยละ 1.67 โดยสินค้าที่ได้รับอานิสงส์ เช่น ตู้เย็น เต้าอบไมโครเวฟ ซึ่งคาดว่าจะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกจากการกักตุนอาหารสด และ 4) อุตสาหกรรมถุงมือยาง ที่มีการขยายตัวร้อยละ 32.7 เนื่องจากความต้องการทางการแพทย์และในโรงพยาบาลที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศ

**2. อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบน้อย** คือได้รับผลกระทบจากการจำกัดการเดินทาง (lock-down) แต่สามารถฟื้นตัวกลับมามีกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วอีกครั้งโดยมีการผลิตที่ใกล้เคียงกับช่วงก่อนเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการผลิตลดลงร้อยละ 5.55 โดยสินค้าประเภทวงจรรวม (IC) ได้รับผลกระทบน้อย เนื่องจากการส่งออกไปตลาดจีนและฮ่องกง

<sup>133</sup> ศิระประภา เอื้อวิวัฒน์สกุล, ผลกระทบและทิศทางของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19, (ม.ป.ท., กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2563), 1-3

เริ่มฟื้นตัว ส่วน Hard Disk Drive (HDD) มีปัจจัยบวกจากการ Work from home 2) อุตสาหกรรมเครื่องตีมี การผลิตลดลงร้อยละ 7.3 เนื่องจากยังคงมีความต้องการทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะในกลุ่ม ประเทศ CLMV 3) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีการผลิตลดลงร้อยละ 1.72 จากการส่งออกกลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง เคมีภัณฑ์อินทรีย์ และสีลดลงในตลาดอาเซียน แต่ขยายตัวในผลิตภัณฑ์ปุ๋ยเคมีทั้งตลาดในประเทศและ ต่างประเทศ และ 4) อุตสาหกรรมกระดาษมีการผลิตลดลง ร้อยละ 4.4 เนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง ไป โดยมีการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้ต้องการใช้กล่องบรรจุภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น

**3. อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมาก** จากการที่ตลาดในประเทศและการส่งออกหดตัวอย่างมาก ซึ่งมีการฟื้นตัว แบบค่อยเป็นค่อยไป โดยแบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรมใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์และยางรถยนต์มีการ ผลิตลดลงร้อยละ 49.2 และ 27.9 ตามลำดับ จากการที่ตลาดในประเทศและส่งออกหดตัวอย่างมาก 2) อุตสาหกรรมน้ำมันปิโตรเลียม สินค้าที่ได้รับผลกระทบมาก เช่น น้ำมันเครื่องบิน น้ำมันเตา มีการผลิตลดลงร้อยละ 13.2 เนื่องจากการเดินทางทางอากาศและทั่วไปยังคงมีข้อจำกัด 3) อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้ามีการผลิต ลดลงร้อยละ 13.6 สินค้าที่ได้รับผลกระทบมาก ได้แก่ เหล็กแผ่นเคลือบ สังกะสี เหล็กแผ่นรีดเย็น และเหล็กเส้น จากการชะลอตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น ในขณะที่การผลิตเหล็กแผ่นเคลือบตีบุกและเหล็กแผ่นเคลือบโครเมียมมีการขยายตัวจากอุตสาหกรรมการผลิต บรรจุภัณฑ์กระป๋องโลหะ

#### 5.1.4 ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย

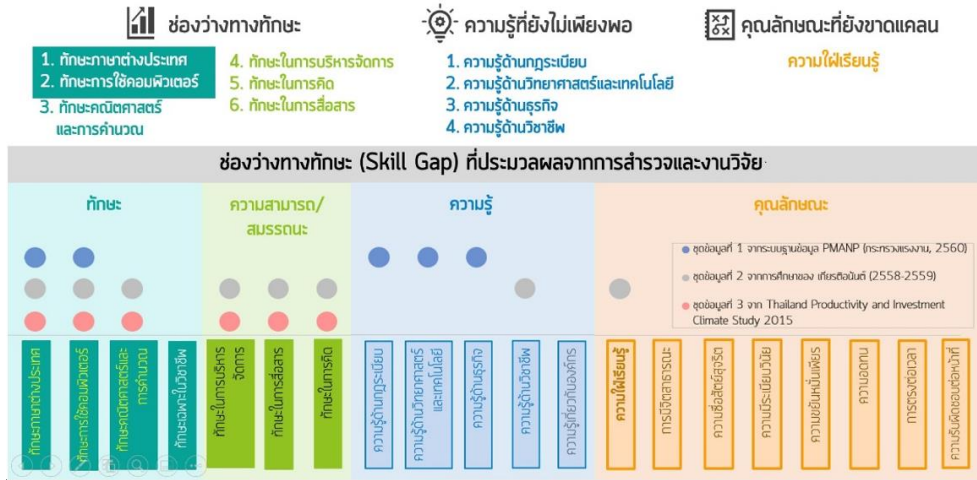
การพัฒนากำลังแรงงานไทยมีประเด็นความท้าทายที่สำคัญ ดังนี้

##### 1) ปัญหาด้านช่องว่างทักษะแรงงาน

ตลาดแรงงานไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาช่องว่างทางทักษะ (Skill Gap) ซึ่งหมายถึงการที่ระดับความสามารถ ของแรงงานไม่ตรงกับระดับความสามารถที่นายจ้างคาดหวัง ทำให้ไม่สามารถส่งมอบผลผลิตได้ตามที่นายจ้าง ต้องการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อภาคธุรกิจมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะทำให้รูปแบบงานในอนาคตเปลี่ยนไป ทั้งนี้ จากการสำรวจ และงานวิจัย<sup>134</sup> พบว่าแรงงานไทยมีช่องว่างด้านทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะ (ภาพที่ 5.6) ดังนี้

<sup>134</sup> การสำรวจและงานวิจัยที่นำมาใช้ในการประมวลผลมาจาก 3 แหล่ง คือ (1) กระทรวงแรงงาน, “PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำลังคน,” [http://manpower.mol.go.th/pmanp\\_2017/index.php/home](http://manpower.mol.go.th/pmanp_2017/index.php/home) (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563) (2) เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, ช่องว่างทักษะกับนโยบายที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (ม.ป.ท., 2561). และ (3) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558) “Thailand Productivity and Investment Climate Study 2 0 1 5 Preliminary Report,” [https://www.ftpi.or.th/download/research-file/presentation\\_file/PICS-Seminar3updated\\_lite\\_n.pdf](https://www.ftpi.or.th/download/research-file/presentation_file/PICS-Seminar3updated_lite_n.pdf) (สืบค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563)

## Skill Gap ปัญหาเชิงคุณภาพของกำลังคนในปัจจุบัน



ภาพที่ 5.6 ช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) ของกำลังแรงงานไทย

ที่มา: ข้อมูลจาก 1) กระทรวงแรงงาน (2561) 2) เศรษฐินันต์ (2561) 3) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558) สรุปรวโดยคณะผู้จัดทำ

- ช่องว่างทางทักษะ เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศ และ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ความรู้ที่ยังไม่เพียงพอ และต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น ความรู้ด้านกฎระเบียบ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ด้านธุรกิจ และความรู้ด้านวิชาชีพ
- คุณลักษณะที่ขาดแคลน เช่น ความใฝ่เรียนรู้

### 2) การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะของแรงงาน

แรงงานบางส่วน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ ยังขาดโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาทักษะ เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น ข้อจำกัดเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นในการเข้าถึงข้อมูล (เช่น Smartphone) การขาดทักษะด้านดิจิทัลเพื่อใช้สืบค้นข้อมูลและเพื่อการเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูลแหล่งฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ หรือการสูญเสียรายได้จากการทำงานหากต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานทักษะต่ำมักมีทางเลือกในการทำงานน้อย อาจไม่ได้รับโอกาสทำงานที่ได้ช่วยพัฒนาตนเอง (productive employment) ทำให้ขาดการพัฒนาความชำนาญในทักษะในระยะยาว รวมทั้ง ลักษณะงานที่ไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ตามระยะเวลาการทำงาน การพัฒนาทักษะจึงทำได้ยากและเป็นการยากที่จะส่งเสริมให้แรงงานเหล่านี้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้มากขึ้นที่จะสร้างโอกาสในการทำงาน<sup>135</sup>

### 3) ปัญหาด้านสวัสดิภาพของแรงงานนอกระบบ

ตลาดแรงงานไทยยังมีปัญหาสำคัญด้านสวัสดิการแรงงานที่ยังไม่สามารถจัดสรรให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบ แม้ว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมการ

<sup>135</sup> เศรษฐินันต์ ล้วนแก้ว, ผลกระทบของ COVID-19 ที่มีต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง, (ม.ป.ท. 2563).

เรียนรู้ตลอดชีวิต แต่การส่งเสริมให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระดับพื้นฐาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีผลิตภาพสูงขึ้นต่อไป

แรงงานนอกระบบ (ซึ่งรวมถึงแรงงานดิจิทัล) มีข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานและการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน<sup>136</sup> เช่น ไม่มีสิทธิได้รับรายได้ในช่วงการลาคลอด ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีสวัสดิการพยาบาล และไม่มีการชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มที่ขาดความมั่นคงด้านตำแหน่งงาน (job security) มีความเปราะบางสูงต่อความผันผวนของธุรกิจ จะเป็นแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบก่อนเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ และอาจต้องเผชิญกับระบบค่าตอบแทนหรือระบบประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมทั้งจากผู้ว่าจ้างหรือจากแพลตฟอร์ม โดยแรงงานกลุ่มนี้ขาดอำนาจการต่อรองกับแพลตฟอร์ม เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบอย่างเป็นทางการเพื่อต่อรองกับแพลตฟอร์มจ้างงาน

#### 4) การพัฒนาทักษะแรงงานไม่สอดคล้องกับการยกระดับของค่าจ้าง

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ และจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามระดับความยากง่ายของงาน พร้อมทั้งมีคณะกรรมการค่าจ้างที่ทำหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามอาชีพและระดับมาตรฐานฝีมือ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาโดยธนาคารแห่งประเทศไทย<sup>137</sup> พบว่าไม่ใช่ผู้มีงานทำทุกกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทักษะ มีเฉพาะกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง จบการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน และส่วนใหญ่ทำงานในกรุงเทพฯ ที่ได้รับประโยชน์ในรูปของค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาทักษะ ซึ่งสามารถสรุปความท้าทายต่าง ๆ เป็นประเด็นดังนี้

- พื้นฐานการศึกษาของแรงงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะและรายได้ โดยแรงงานในกลุ่มที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีที่เข้ารับการพัฒนาทักษะแล้วไม่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดของหลักสูตรที่ไม่สามารถตอบโจทย์การทำงานของแรงงานกลุ่มนี้
- กลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง อาทิ เจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้ประกอบวิชาชีพ เมื่อได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องมีแนวโน้มที่จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมของแรงงานกลุ่มนี้ มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะเฉพาะของอาชีพนั้น ๆ
- ปัจจัยเชิงพื้นที่ พบว่าแรงงานในภาคบริการที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะได้รับรายได้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาทักษะ

<sup>136</sup> สุริยัน สุปินะ, "สิทธิของคนเป็น "Gig", " สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, <http://www.fpo.go.th/main/getattachment/Department/Bureau-of-Legal-Affairs/8/9268/สิทธิของคนเป็น-GIG.pdf.aspx> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

<sup>137</sup> ปุณณวิชญ์ เศรษฐ์สมบุรณ์, จิรวินน์ ภูงาม, อวิกา พุทธานภาพ และ วรธีรพันธ์ ชุมประเสริฐ, "นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค," FOCUSED AND QUICK (FAQ), 183 (มกราคม 2564) : 2-6, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/Pages/FAQ183.aspx>



แรงงานในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากหน่วยงานฝึกอบรมของเอกชนส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และภาคกลาง ทำให้แรงงานในภูมิภาคอื่นไม่สามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะที่มีคุณภาพได้

## 5.2 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน

### 5.2.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ

หลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมนอกระบบการศึกษาสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับบุคคลทั่วไป ที่ให้บริการโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเอกชน อาจแบ่งได้เป็นประเภทต่างๆ เช่น

- **หลักสูตรที่เน้นความรู้และทักษะที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง** เช่น หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านที่ดำเนินการโดย สถาบันเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีและการวิจัย สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันฝึกอบรมของภาคเอกชน เป็นต้น อาทิ สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต (Career for the Future Academy) ให้บริการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาทางวิชาการเทคนิคเพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีของประเทศ และหลักสูตรที่อยู่ในแพลตฟอร์ม Future Skill x New Career เป็นต้น
- **หลักสูตรที่เน้นความรู้และทักษะสำหรับแรงงานระดับกลางและระดับพื้นฐาน** เช่น หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันอาชีวศึกษา สำนักงาน กศน. และสถาบันฝึกอบรมของภาคเอกชน เป็นต้น
- **หลักสูตรเรียนรู้ระยะสั้น ตามความสนใจของผู้เรียน** เช่น หลักสูตรแบบเรียนรายวิชา (module-based learning) ของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดให้บุคคลทั่วไปสมัครเข้าเรียน หลักสูตรเรียนออนไลน์ที่อยู่ในแพลตฟอร์มการเรียนรู้ต่างๆ เช่น Thai Massive Open Online Courses (Thai MOOCs) และแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์ของภาคเอกชน เป็นต้น

ตารางที่ 5.3 : ข้อมูลโปรแกรมและหลักสูตรโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต (Career for the Future Academy)

โปรแกรม	รายละเอียดของหลักสูตร	
โปรแกรมฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการขั้นสูง (Information Technology and Advanced Management Program: TMP)	ชุดหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร <ul style="list-style-type: none"> <li>● ICT Management for ICT Manager</li> <li>● ICT Management for Non-ICT Executive</li> <li>● Management for Being global Leader in Green business (MLG)</li> <li>● ICT Professional Development Training in the Digital Economy</li> </ul>	ชุดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>● IT Management Training Series</li> <li>● IT Audit Training Series</li> <li>● Advanced Management Training series</li> </ul>
โปรแกรมฝึกอบรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสีเขียว (Green Practices Program: GPP)	ชุดหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร <ul style="list-style-type: none"> <li>● Green for Executives</li> <li>● Green ICT Masterclass</li> </ul>	ชุดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>● Environmental Training Series</li> <li>● Energy Training Series</li> </ul>

โปรแกรม	รายละเอียดของหลักสูตร	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STI Leadership Program</li> <li>• Study Visit Business Excellence through Innovation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Green Technology Training Series</li> <li>• ICT Training Series</li> <li>• Modern Transportation Training Series</li> <li>• Modern Agriculture Training Series</li> </ul>
โปรแกรมฝึกอบรมด้านนวัตกรรมเชิงปฏิบัติ (Innovation Practices Program: IPP)	<p>ชุดหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service Innovation Masterclass</li> <li>• Service Design Thinking Series</li> </ul>	<p>ชุดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ten Types of Innovation: A Strategy for Business Transformation in Digital Economy</li> <li>• Business Process Modeling and Service Design Thinking</li> <li>• Service Design Thinking in Action</li> <li>• Art of Data Science</li> <li>• Chatbot Design for Business</li> <li>• Thai AI Service Platform</li> </ul>
โปรแกรมอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ (Information Technology and Management Training: ITM)	<p>ทักษะด้านการจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Software Development</li> <li>• Management Technique</li> <li>• Project Management</li> <li>• Service Management</li> <li>• Technology Management</li> <li>• System Audit</li> </ul>	<p>ทักษะด้านเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algorithm and Programming</li> <li>• Computer Component</li> <li>• Software</li> <li>• Human Interface</li> <li>• Database</li> <li>• Network</li> <li>• Security</li> </ul>

ที่มา: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สรุปลงโดย คณะผู้จัดทำ

ตารางที่ 5.4 : ตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้แพลตฟอร์ม Future Skill x New Career Thailand

ทักษะ	หลักสูตร
อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจรด้านการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ</li> <li>• หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ดูแลเด็กในศตวรรษที่ 21</li> </ul>
อุตสาหกรรมท่องเที่ยวอัจฉริยะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันในธุรกิจการท่องเที่ยวยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน</li> <li>• การฟื้นฟูคืนชีวิตให้กับชุมชนผ่านการท่องเที่ยวแบบสมาร์ทเพื่อความยั่งยืน (Community Revitalization through Smart Tourism for Sustainability)</li> </ul>
อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปอาหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นวัตกรรมเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเชิงพาณิชย์</li> <li>• วิทยาศาสตร์การปรุงและการแปรรูปอาหารเพื่อธุรกิจฟู้ดเดลิเวอรี่และการใช้สมาร์ตโฟนถ่ายภาพอาหารเพื่อการโฆษณา</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วิศวกรรมข้อมูลและวิทยาการข้อมูลขั้นแนะนำ</li> </ul>

ทักษะ	หลักสูตร
อุตสาหกรรมดิจิทัลด้านการจัดการข้อมูลดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาชีวะวิทยาศาสตร์ข้อมูลเชิงธุรกิจ (Certificate in Data Science for Business)</li> </ul>
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับฟาร์มเกษตรแม่นยำ Big Data Managements and Analytics with Artificial Intelligence for Precise Smart Farming</li> <li>หุ่นยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติ</li> </ul>
อุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบังคับและควบคุมการบินโดรนเพื่อการเกษตรเชิงพาณิชย์</li> <li>การผลิตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเกษตรแม่นยำและเทคโนโลยีชีวภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตอาหารฟังก์ชัน</li> </ul>
ทักษะเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม (Smart Innovative Entrepreneur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Smart Innovative Entrepreneur in Medical Engineering Industry</li> <li>การพัฒนาทักษะด้านธุรกิจไอเนื้อ (ไอโคราช) แบบครบวงจร</li> </ul>

ที่มา: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปรโดย คณะผู้จัดทำ



ภาพที่ 5.7: หมวดหมู่วิชาในแพลตฟอร์ม Thai MOOCs ที่มา : โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย <http://mooc.thaicyberu.go.th/>

ปัจจุบันยังไม่มีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนประชากรวัยแรงงานที่ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะในภาพรวมของประเทศ มีเพียงข้อมูลจำนวนผู้ที่ได้รับยกระดับความรู้และทักษะที่เก็บรวบรวมจากแต่ละหน่วยงาน สรุปรได้ดังตารางที่ 5.5 ทั้งนี้ คาดว่าในแต่ละปีจะมีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะระยะสั้นราวๆ 6-7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16-17 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของ

กลุ่มประเทศ OECD ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 46<sup>138</sup> อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะพบว่ากำลังแรงงานกว่าร้อยละ 92 ยังไม่มีความต้องการพัฒนาทักษะ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ไม่มีเวลาว่าง ไม่มีหลักสูตรสำหรับทักษะที่ต้องการพัฒนา หรือไม่มีเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นต้น (แสดงดังตารางที่ 5.6)<sup>139</sup> จึงเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับประเทศไทยในการเพิ่มจำนวนแรงงานที่ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะในแต่ละปี

ตารางที่ 5.5: ตัวอย่างหน่วยงานที่ฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานและจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม (คน)
<b>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>	
- การฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐาน	589,898
- การส่งเสริมสถานประกอบการให้ฝึกอบรมพนักงานตนเอง	4,391,901
<b>สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</b>	
การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรนอกระบบ	695,306
<b>สำนักงาน กศน.</b>	
กิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ	942,178
<b>สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ</b>	
- การพัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Career for the Future)	6,542
<b>สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย</b>	
- การพัฒนาทักษะด้าน วทน. ให้บุคลากรภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ	2,047
<b>กรมวิทยาศาสตร์บริการ</b>	
- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	12,639
<b>กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</b>	
- แพลตฟอร์ม Future Skill x New Career Thailand	4,970

ที่มา: 1) กระทรวงแรงงาน (2561) 2) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2563) 3) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562) 4) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2562) 5) กรมวิทยาศาสตร์บริการ (2561) 6) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562) รวบรวมโดย คณะผู้จัดทำ

<sup>138</sup> OECD, “OECD.Stat Adult education and learning,” [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_AL](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_AL) (Accessed on 13 April 2020) วิเคราะห์โดย คณะผู้จัดทำ

<sup>139</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2563 (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563).

ตารางที่ 5.6: ร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

เหตุผลที่ไม่ต้องการพัฒนาทักษะ	รวม
รวม	100.00
ไม่มีเวลาว่าง	44.1
ชรา	14.3
ต้องการพักผ่อน	13.9
ไม่มีหลักสูตร/ เรื่องที่ต้องการพัฒนา	9.0
ยังเด็ก/เรียนหนังสือ	7.5
ไม่รู้สถานที่/หน่วยงานที่ให้การพัฒนา	3.1
ไม่มีค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนา	2.9
ป่วย/พิการ	2.5
อื่นๆ	2.7

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563)

## 5.2.2 การสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย สามารถแบ่งมาตรการทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ออกเป็น มาตรการที่สนับสนุนโดยตรงไปที่ตัวบุคคล และมาตรการสนับสนุนที่ผ่านนายจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

**มาตรการที่สนับสนุนทางการเงินโดยตรงไปที่ตัวบุคคลในปัจจุบัน** ยังไม่มีการสนับสนุนทางการเงินที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม (distributive policy) มาตรการส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายโอกาส (Redistributive policy) ให้แก่กลุ่มคนบางกลุ่ม เช่น ผู้ที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ หรือกลุ่มผู้ที่ยังมีทักษะน้อย เช่น ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา การสนับสนุนให้บุคคลสามารถเข้ารับการประเมินสมรรถนะอาชีพ โดยยกเว้นค่าธรรมเนียมการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพให้แก่นักเรียนและนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ หรือสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่เกิน 1 ปี และบุคคลที่เข้ารับการทดสอบสมรรถนะอาชีพในระดับขั้นที่ 1 ถึง 4 ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งมี 7 ระดับ<sup>140</sup> การส่งเสริมให้ผู้มีรายได้น้อย (ต่ำกว่า 30,000 บาท/ปี) ที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ ได้มีโอกาสฝึกทักษะอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เป็นต้น หลักสูตรที่ส่งเสริมจะเป็นการสร้างทักษะขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประกอบอาชีพที่ไม่ได้ใช้ความรู้หรือทักษะขั้นสูงมากนัก

สำหรับ**มาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้าง**นั้น มีมาตรการที่สำคัญ คือ การให้เงินอุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังสถานประกอบการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีมาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้างโดยเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เช่น กองทุน Digital Manpower Fund ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ที่

<sup>140</sup> สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2559, 1 กรกฎาคม). ประกาศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและค่าธรรมเนียมการออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2559.

สนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น

### 5.2.3 การรับรองสมรรถนะอาชีพ

ในปัจจุบัน การรับรองสมรรถนะของกำลังแรงงานถูกกำกับด้วย “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และ “มาตรฐานอาชีพ” (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ) โดยกำลังแรงงานสามารถเข้ารับการทดสอบสมรรถนะอาชีพได้กับหน่วยงานที่ได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่ทดสอบสมรรถนะ การขอรับรองสมรรถนะอาชีพทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันบางประการ เช่น การทดสอบเพื่อให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะมีทั้งแบบสมัครใจ และแบบภาคบังคับ ซึ่งใช้สำหรับสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นต้น ซึ่งกฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งหมด 64 สาขาอาชีพ<sup>141</sup> ในขณะที่การทดสอบมาตรฐานอาชีพมีแต่แบบสมัครใจเท่านั้น และยังไม่ได้มีกฎหมายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ผ่านการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ<sup>142</sup> ทำให้กำลังแรงงานไม่มีแรงจูงใจในการยกระดับสมรรถนะในอาชีพให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ หน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม อาจเป็นผู้ให้บริการสอบวัดระดับความรู้และทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยกรอบในการประเมินอาจใช้ระดับสมรรถนะของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 8 ระดับหรือใช้ระดับสมรรถนะของนานาชาติก็ได้ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต ให้บริการสอบวัดระดับและทักษะพื้นฐานด้านไอที ผ่านโครงการสอบมาตรฐานวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Professionals Examination -ITPE) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้ระหว่างกลุ่มภาคีเครือข่าย Information Technology Professionals Examination Council (ITPEC) ที่มีสมาชิก 7 ประเทศ คือ ญี่ปุ่น บังคลาเทศ ฟิลิปปินส์ เวียดนาม พม่า มองโกเลีย และไทย

### 5.2.4 แพลตฟอร์มบริหารจัดการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน

แพลตฟอร์มที่ให้บริการด้านการพัฒนาทักษะและการจ้างงานของหน่วยงานต่างๆ มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจแบ่งตามลักษณะการให้บริการดังนี้

#### 1. แพลตฟอร์มรับรองสมรรถนะอาชีพ

- **แพลตฟอร์ม TPQI-NET** เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ดำเนินการโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ประกอบด้วย มาตรฐานอาชีพ องค์กรรับรอง การสมัครและรับรองสมรรถนะบุคคล ตลอดจนเก็บบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะและเอกสารรับรองของแต่ละบุคคล มีทั้งการ

<sup>141</sup> ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 9). (2563, 1 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 103 ง. หน้า 29-36.

<sup>142</sup> จิตรพงศ์ พุ่มสะอาด, *แนวทางการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพเพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างบูรณาการ*. (ม.ป.ท., 2561).

ให้บริการผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่<sup>143</sup> และแอปพลิเคชันบนอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่

## 2. แพลตฟอร์มหางาน

- **Smart Job Center** เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ให้บริการจัดหางานสำหรับผู้หางานทั่วไป กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งครอบคลุมถึงการคัดเลือกผู้หางานของสถานประกอบการ และมีส่วนเชื่อมต่อกับข้อมูลการฝึกอบรมของผู้สมัครงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีบริการให้บริการในรูปแบบ QR Code ในชื่อว่า “บัตรดิจิทัล (Smart Job Wallet)” ซึ่งสามารถใช้งานได้ 3 ช่องทาง ได้แก่ 1) ทางระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งเชื่อมโยงกับข้อมูลบนแพลตฟอร์ม Smart Job Center 2) สำนักงานจัดหางาน โดยการแสดงบัตรดิจิทัลแทนบัตรประจำตัวนายจ้าง และบัตรประจำตัวประชาชน 3) งานนัดพบแรงงาน

## 3. แพลตฟอร์มที่บูรณาการบริการด้านต่างๆเข้าด้วยกัน

- **Thai Massive Open Online Courses (Thai MOOCs)** เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยได้รวบรวมหลักสูตรฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลผู้เรียน ประวัติการเรียนและหน่วยกิตสะสม (Credit Bank and credit transfer) พร้อมระบบการถ่ายโอนหน่วยกิต และระบบคลังข้อสอบ
- **Future Skill x New Career Thailand**<sup>144</sup> เป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ดำเนินการโดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ทำหน้าที่เชื่อมโยงความต้องการของภาคผู้ใช้กำลังคน อาทิ ภาคเอกชน ผู้จ้างงาน เข้ากับแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ตนเองผ่านการฝึกอบรม ให้บริการครอบคลุมตั้งแต่ ข้อมูลหลักสูตร การลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการศึกษา และข้อมูลตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งหลักสูตรส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนค่าฝึกอบรมจากภาครัฐ และบางหลักสูตรอาจมีค่าใช้จ่าย แต่ไม่เกิน 1,000 บาท

<sup>143</sup> แนวหน้า, "พัฒนาแอปพลิเคชัน Tpqj-Net ตอบโจทย์ผู้ขอใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ," <https://www.naewna.com/lady/364866> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

<sup>144</sup> กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "Future Skill X New Career Thailand," <https://futureskill-newcareer.in.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).



ภาพที่ 5.8 : ประเภทของทักษะที่มีหลักสูตร ฝึกอบรมภายในแพลตฟอร์ม Future Skill x New Career Thailand ที่มา: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม <https://futureskill-newcareer.in.th/>

- **แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ** ดำเนินการโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และกระทรวงแรงงาน ให้บริการเชื่อมโยงข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรมและบริการจัดหางานทั้งในหน่วยงานรัฐและเอกชนเข้าด้วยกันในลักษณะ One-stop service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มแรงจูงใจแก่กำลังแรงงานในการยกระดับทักษะ และเข้าสู่เส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะที่ได้รับการพัฒนา รวมทั้งให้ข้อมูลสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ จำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับ จำนวนการสมัครงาน จำนวนหน่วยงานหรือสถานประกอบการ

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งได้พัฒนาแพลตฟอร์มให้บริการแก่แรงงาน โดยรูปแบบของบริการมีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับพันธกิจของหน่วยงาน ทำให้การดำเนินงานจัดกระจาย ข้ำซ้อน และขาดการเชื่อมโยงกัน เมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบของต่างประเทศ อาทิ เกาหลีใต้ สิงคโปร์ จะมีหน่วยงานหลักเป็นเจ้าภาพดูแลและมีแพลตฟอร์มกลางให้ข้อมูลโปรแกรมต่างๆ ที่เหมาะสมกับแรงงานแต่ละกลุ่มทั้งในมิติอายุของแรงงาน (first jobber แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว 3-5 ปี แรงงานสูงวัย) สถานภาพทางเศรษฐกิจของแรงงาน (แรงงานเปราะบาง แรงงานด้อยโอกาส) ทักษะของแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนสถานประกอบการ รวมทั้งการให้บริการตั้งแต่การให้คำปรึกษาแรงงาน การสร้างแรงจูงใจแรงงานในการพัฒนาตนเอง ให้การสนับสนุนแรงงานและสถานประกอบการในการยกระดับศักยภาพของตน รวมถึงการจับคู่งานให้กับแรงงาน นอกจากนี้บางแพลตฟอร์มให้ข้อมูลตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับทักษะของผู้หางานและเชื่อมโยงกับข้อมูลโปรแกรมสนับสนุนของภาครัฐด้วยเช่นกัน



นอกจากหน่วยงานภาครัฐแล้ว ภาคเอกชนยังมีการจัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ให้บริการด้านทักษะแรงงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งด้านการจัดหางาน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของแรงงาน<sup>145</sup> การค้นหาทักษะและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองสำหรับนักเรียนนักศึกษา<sup>146</sup> ในอนาคต ภาครัฐควรมีแนวทางในการเชื่อมโยงบริการของแพลตฟอร์มเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

## 5.2.5 ระบบธนาคารหน่วยกิต

ระบบธนาคารหน่วยกิต เป็นระบบการศึกษาแบบเปิดที่ยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากการเรียนในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เรียนสามารถสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ทั้งจากการศึกษาในระบบและนอกระบบเพื่อขอวุฒิการศึกษาได้<sup>147</sup> ระบบธนาคารหน่วยกิตสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษา และธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับระดับอาชีวศึกษา

### 1. ธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษา

ทิศทางการดำเนินการด้านระบบธนาคารหน่วยกิตในระดับอุดมศึกษาถูกกำหนดไว้ตามประกาศกระทรวง อว. เรื่อง แนวทางดำเนินงานระบบคลังหน่วยกิตอุดมศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ เช่น กำหนดให้ผู้เรียนสามารถสะสมผลการเรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ ความสามารถและหรือสมรรถนะ ในคลังหน่วยกิตได้โดยไม่จำกัดอายุและคุณวุฒิของผู้เรียน ไม่กำหนดระยะเวลาในการสะสมหน่วยกิต และระยะเวลาในการศึกษา ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนและสะสมหน่วยกิตในสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 1 แห่งได้ การสะสมหน่วยกิตในคลังหน่วยกิตให้สามารถสะสมได้ทั้งผลการเรียนจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และจากประสบการณ์บุคคล โดยครอบคลุมการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี<sup>148</sup> โดยปกติแล้ว สถาบันอุดมศึกษาจะไม่กำหนดระยะเวลาของการเก็บสะสมหน่วยกิตที่ได้จากการเรียนรู้ แต่ต้องมีการพิจารณาความทันสมัยของเนื้อหาวิชา ก่อนที่จะเทียบโอนเนื้อหาดังกล่าวเข้าสู่การเรียนในระบบ และเมื่อเทียบโอนแล้ว นักศึกษาจะต้องสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร

กลุ่มเป้าหมายของผู้เรียนในระบบธนาคารหน่วยกิต ครอบคลุมทั้งผู้เรียนภายนอกที่เป็นบุคลากรวัยทำงาน นักศึกษาที่ต้องการศึกษาในสาขาอื่นเพิ่มเติม และนักเรียนหรือนักศึกษาที่ต้องการเรียนล่วงหน้า (pre-degree) ซึ่งถือเป็นการเปิดกว้างโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมคนทุกช่วงวัย ให้สามารถเข้าศึกษาได้ตามความพร้อมและความสนใจ ปัจจุบันได้เริ่มมีการดำเนินงานด้านระบบธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษาบ้างแล้ว โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ส่วนการดำเนินงานที่เป็นการเชื่อมโยงธนาคารหน่วยกิตของ

<sup>145</sup> YourNextU, <https://www.yournextu.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

<sup>146</sup> EdVISORY Company Limited, "We Space," <https://wespace.in.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563).

<sup>147</sup> Kim Junghwan et al., "Critical Review of Credit Bank System in South Korea: A New Mediator for Lifelong Learning?," *Adult Education Research Conference* (2014).

<sup>148</sup> ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบคลังหน่วยกิตระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 8 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136. ตอนพิเศษ 274 ง. หน้า 32-39.

สถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจใกล้เคียงกันได้เริ่มมีบ้างแล้ว เช่น โครงการระบบธนาคารหน่วยกิตดิจิทัลของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นต้น<sup>149</sup>

อย่างไรก็ตาม การศึกษาผ่านระบบธนาคารหน่วยกิตยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในหมวดวิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ของจำนวนหน่วยกิตรวมของหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาที่จะเป็นผู้ให้ปริญญา ทำให้ผู้เรียนยังต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปีในการเรียนในระบบ<sup>150</sup> จึงจะมีสิทธิ์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษานั้น อีกทั้งผู้เรียนที่เรียนในระบบคลังหน่วยกิต จะไม่มีสิทธิ์ได้รับเกียรติคุณ นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติ ผู้เรียนยังคงไม่สามารถเรียนผ่านระบบธนาคารหน่วยกิตได้ทุกรายวิชา เนื่องจากบางวิชา ยังไม่สามารถเปิดสอนในระบบธนาคารหน่วยกิตได้ นอกจากนี้ หากเป็นการเทียบโอนความรู้และการให้หน่วยกิตจากการศึกษานอกระบบและ/หรือการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าสู่การศึกษาในระบบ จะไม่สามารถเทียบเป็นผลการเรียนแบบตัวอักษรได้ และจะไม่มีการนำมาคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

## 2. ธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (credit bank system) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ออกจากระบบการศึกษาเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ปัญหาการย้ายถิ่น ปัญหาการตั้งครุภังค์ ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น โดยเชื่อมโยงหน่วยงานที่จัดการศึกษาในทุกระบบและทุกระดับชั้นเข้าด้วยกัน และลดข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาตลอดชีวิต

รูปแบบการสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ สามารถเทียบโอนได้ทั้งผลการเรียนและการเทียบประสบการณ์ ซึ่งจะครอบคลุมประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม และการฝึกอาชีพ และสะสมผลการเทียบโอนดังกล่าวไว้หรือนำไปเป็นส่วนหนึ่งของวิชาตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่รับเทียบโอนเพื่อต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นหรือการนำไปเพิ่มวุฒิเพื่อการประกอบอาชีพ โดยสามารถเทียบโอนได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ ทั้งนี้สถานศึกษาในระบบจะดำเนินการเฉพาะการเทียบโอนผลการเรียน ส่วนสถานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจะดำเนินการทั้งการเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบประสบการณ์ทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรอบรมวิชาชีพระยะสั้น รูปแบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรที่จัดการศึกษาเป็นระดับ
- 2) การเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษาต่อเนื่อง
- 3) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- 4) การเทียบโอนผลการเรียนจากหลักสูตรต่างประเทศ
- 5) การเทียบโอนผลการเรียนจากการประเมินความรู้และประสบการณ์

<sup>149</sup> มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, "โครงการพัฒนาการศึกษาด้วยระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้เพื่อเทียบโอน (Credit Bank)," <https://www.oreg.mutt.ac.th/?p=7359> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

<sup>150</sup> ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545, 29 กันยายน). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่การศึกษาในระบบ พ.ศ. 2545.

ในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการทดลองรูปแบบการบริหารจัดการของระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสถานศึกษาในจังหวัดตากจำนวน 11 แห่งเข้าร่วมการทดลอง ครอบคลุมทั้งสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา (อนุปริญญา) และทั้งสถานศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในการทดสอบมี สกศ. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางสะสมหน่วยการเรียนรู้ และสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการสะสมหน่วยการเรียนรู้ ทำหน้าที่สะสมหน่วยการเรียนรู้และประมวลผลการเทียบโอน<sup>151</sup>

ข้อจำกัดของระบบธนาคารหน่วยกิตในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบางประการ เช่น ยังขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่บริหารจัดการในการสะสมหน่วยการเรียนรู้ ขาดการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้บริหารจัดการความเชื่อมโยงของระบบสะสมหน่วยกิต เป็นต้น



ภาพที่ 5.9 ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (credit bank system) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพและยกระดับการศึกษาของผู้เรียนโดยใช้ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หน้า (ง.)

## 5.2.6 พื้นที่สำหรับการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติงานตามอัธยาศัย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (technology disruption) ได้ทำให้กลุ่มผู้ทำอาชีพอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทำงานทักษะสูงบางสายงานต้องมีการพัฒนาทักษะในงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยกลไกหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ (learning community) แบบไม่เป็นทางการ ซึ่ง

<sup>151</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพและยกระดับการศึกษาของผู้เรียนโดยใช้ระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2559).

จะนำไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่มี ความสนใจคล้ายคลึงกันเพื่อสร้างสรรค์งานบางอย่างผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขัน hackathon (การระดม ความคิดสร้างสรรค์แบบข้ามคืน) ในต่างประเทศนั้น ชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างกำลังคน เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจดิจิทัลเพื่อสร้างนักพัฒนา (developer) ที่มีความสามารถ สามารถสร้าง นวัตกรรมได้ รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนักพัฒนาที่มีความสามารถในรุ่นต่อมา

ในต่างประเทศ ชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้มักได้รับการสนับสนุนจากองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน อุตสาหกรรมดิจิทัล โดยประโยชน์ที่ได้รับคือ สามารถยกระดับความสามารถของนักพัฒนาให้สูงขึ้น สำหรับใน ประเทศไทย มีนักพัฒนาส่วนหนึ่งมารวมตัวกันทำกิจกรรม ซึ่งส่วนมากเป็นกลุ่มผู้เริ่มทำงานหรือนักเรียนนักศึกษา และยังมีการขยายเครือข่ายการจัดกิจกรรมไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ เช่น กลุ่มผู้หญิง กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทาง การศึกษา เป็นต้น

ข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้มีบางประการ ประการแรก งบประมาณในการสนับสนุน การรวมตัวทำกิจกรรมยังไม่เพียงพอ เนื่องจากองค์กรธุรกิจหรือนักลงทุนที่สนใจให้การสนับสนุนยังมีไม่มากนัก อาจเพราะประเทศไทยยังขาดนักพัฒนาที่มีความสามารถโดดเด่น (role model) ทำให้กิจกรรมของชุมชนการ เรียนรู้เหล่านี้ยังเกิดขึ้นไม่มากเท่าที่ควร ประการที่สอง การขอทุนสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อจัดกิจกรรมเหล่านี้ยังมี ช่องทางที่ชัดเจน ประการสุดท้าย การจัดกิจกรรมเหล่านี้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์แพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 ทำให้การรวมตัวกันทำกิจกรรมลดลงเป็นอย่างมาก

ปัจจัยเอื้อที่สำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว คือการมีพื้นที่รองรับสำหรับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานที่มีจำนวนแรงงานอิสระมากขึ้น และการเกิดขึ้นของ ธุรกิจ start-up ใหม่ๆ ทำให้พื้นที่ทำงานร่วมกัน (co-working space) ได้รับความนิยมมากขึ้นในทั่วโลก โดยใน ประเทศไทย ภาคเอกชนได้เปิดให้บริการ co-working space ขึ้นถึงร้อยละ 51 ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีมากถึง 70 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.6 ของพื้นที่เช่าสำนักงาน และมีแนวโน้มจะเติบโตขึ้น เรื่อยๆ ตามแนวรถไฟฟ้าบนดินและใต้ดิน สำหรับภาครัฐ ได้มีการสนับสนุนการจัดตั้งพื้นที่การเรียนรู้และพื้นที่ ทำงานร่วมกัน เช่น co-working space ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นต้น<sup>152</sup> โดย co-working space ของหน่วยงานภาครัฐมักมีอัตราค่าบริการที่ถูกกว่า ในขณะที่ภาคเอกชนจะมีการให้บริการที่ยืดหยุ่น มากกว่า เช่น สามารถเปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง และให้บริการจัดสรรเครื่องมือเฉพาะทาง เป็นต้น

สถาบันอุดมศึกษาเป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่สำคัญประเภทหนึ่งของระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสามารถให้บริการ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องสมุด สวนสาธารณะ makerspace เป็นต้น อย่างไรก็ตามการ เข้าถึงพื้นที่ดังกล่าวส่วนใหญ่มักจำกัดให้กับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้น บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ บ้างแต่อาจเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า ทั้งนี้การเข้าถึงเครื่องมือเฉพาะทางบางอย่างที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะงาน

<sup>152</sup> Marketeer Online, "Co-Working Office : ปี 2019 คือ ปีแห่งการก้าวกระโดด," <https://marketeeronline.co/archives/97108> (สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 กันยายน 2563).

เช่น เครื่องมือวัดทางไฟฟ้าสำหรับงานด้านวิศวกรรม เครื่อง Super computer สำหรับงานด้านวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ รวมถึงการเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของสถาบันอุดมศึกษา มักมีความยุ่งยากในการประสานงานหรือในบางกรณีก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ หากไม่มีเครือข่ายความสัมพันธ์กับสถาบันอุดมศึกษานั้นมาก่อน

## 5.2.7 มาตรการส่งเสริมสวัสดิภาพแรงงาน

ปัจจุบัน ได้มีรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่เกิดขึ้น เช่น การจ้างงานผ่านแพลตฟอร์ม (โดยอาจเรียกผู้รับงานว่าพาร์ทเนอร์) แรงงานที่ทำงานในรูปแบบดังกล่าวยังไม่ได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการเหมือนกับแรงงานในระบบ ซึ่งถือเป็นความท้าทายเชิงนโยบาย ในปัจจุบัน แรงงานที่ไม่ใช่ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะได้รับการสวัสดิการด้านแรงงานตามที่กำหนดไว้ภายใต้มาตรา 40 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (รายละเอียดสรุปดังตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7: การเปรียบเทียบประกันสังคมของมาตรา 33 (ลูกจ้าง), 39 (ผู้เคยเป็นลูกจ้าง) และ 40 (ผู้ไม่ใช่ลูกจ้าง) ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

สวัสดิการ	มาตรา 33	มาตรา 39	มาตรา 40		
			ทางเลือก 1	ทางเลือก 2	ทางเลือก 3
เงินสมทบ	5% ของเงินเดือน(สูงสุด 750 บาท)	432 บาท/เดือน	70 บาท/เดือน	100 บาท/เดือน	300 บาท/เดือน
รักษาพยาบาล	โรงพยาบาลตามสิทธิประกันสังคม		บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า		
เงินทดแทนการขาดรายได้ เมื่อเจ็บป่วย	ลาป่วยได้ 30 วัน/ปี โดยได้รับค่าจ้าง หากเกิน 30 วัน ยื่นรับเงินชดเชยประกันสังคมได้ 50% ของค่าจ้าง	80 บาท/วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>300 บาท/วัน กรณีพักรักษาตัวในโรงพยาบาล</li> <li>200 บาท/วัน กรณีผู้ป่วยนอกพบแพทย์และต้องหยุดงาน 3 วันขึ้นไป</li> </ul>		
เงินชดเชยการว่างงานจากเหตุสุดวิสัย	รับเงินชดเชย 62% ของค่าจ้างรายวัน ไม่เกิน 90 วัน	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง
เงินชดเชยการว่างงานจากการลาออกเอง	รับเงินชดเชย 30% ของค่าจ้างเฉลี่ย ไม่เกิน 90 วัน	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง
เงินชดเชยการว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง	รับเงินชดเชย 50% ของค่าจ้างเฉลี่ย ไม่เกิน 180 วัน	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง	ไม่คุ้มครอง
บำเหน็จ/บำนาญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรณีจ่ายเงินสมทบไม่เกิน 180 เดือน บำเหน็จ = เงินสมทบผู้ประกันตน + เงินสหพัฒนายจ้าง + ผลประโยชน์</li> <li>กรณีจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน บำนาญ = 20% ของเงินเดือนเฉลี่ย</li> </ul>		เงินบำเหน็จเดือนละ 50 – 150 บาท (ตามระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบพร้อมผลตอบแทนคืนทั้งหมด)		
เงินสงเคราะห์เมื่อเสียชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>เงินสงเคราะห์ 2 -6 เท่าของค่าจ้าง</li> <li>ค่าทำศพ 20,000 – 40,000 บาท</li> </ul>		ค่าทำศพ 20,000 – 40,000 บาท		

ที่มา: สรุปโดย คณะผู้จัดทำ

เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการของประกันสังคมมาตรา 33 ของแรงงานในระบบแล้ว ยังมีสวัสดิการอีกหลายข้อที่ มาตรา 40 ไม่ครอบคลุม เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล (ต้องใช้บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้าแทน) อัตรารักษา บำเหน็จชราภาพที่ได้รับน้อยกว่า และไม่ได้รับค่าชดเชยกรณีว่างงาน อย่างไรก็ตาม เบี้ยสำหรับประกันสังคม ภายใต้มาตรา 33 นั้นมีอัตราที่สูงกว่ามาตรา 40 เนื่องจากมีการสมทบจ่ายทั้งจากผู้ประกันตนและนายจ้าง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาสถิติของการทำประกันสังคมของแรงงานนอกระบบทั้งมาตรา 39 (บุคคลที่เคยมีประกันมาตรา 33 มา ก่อนแล้วลาออก แต่ต้องการรักษาสิทธิประกันสังคมไว้) และมาตรา 40 พบว่ายังมีแรงงานอีกเกือบร้อยละ 50 ที่ เป็นแรงงานที่ไม่มีสวัสดิการ<sup>153</sup>

ในด้านสวัสดิการเงินออม แรงงานอิสระยังไม่มีสวัสดิการเงินออมในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีการ สมทบจ่ายจากนายจ้าง ซึ่งแม้ว่าภาครัฐได้จัดให้มีกองทุนการออมแห่งชาติ และการออมเพิ่มเติมในกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพมาตรา 40 แต่ก็ยังมีจำนวนคนร่วมออมไม่มากนัก จากสถิติในปี พ.ศ.2561 พบว่ามีสมาชิกเพียง 544,076 คน เท่านั้น<sup>154</sup>

สำหรับหลักประกันทางสุขภาพของแรงงานนอกระบบอาจดูไม่แตกต่างจากแรงงานในระบบที่ใช้สวัสดิการ ประกันสังคมมาตรา 33 และ 39 มากนัก แต่แรงงานนอกระบบอาจมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากกรณีที่ไม่สามารถเลือก โรงพยาบาลคู่สัญญา รวมถึงอาจไม่สามารถใช้ยานอกบัญชีหลักแห่งชาติได้

นอกจากนี้ ผลประโยชน์ของสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบที่ภาครัฐสนับสนุนให้หันมายังไม่จูงใจมากพอให้ แรงงานนอกระบบมาเข้าร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มแรงงานอิสระที่มีทักษะและรายได้สูง อย่างไรก็ตามในช่วง หลังมานี้ ก็มีองค์กรธุรกิจที่ให้บริการประกันสุขภาพและการเงินหลายรายที่เจาะกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเป็นแรงงาน อิสระมากขึ้น โดยออกแบบสินค้าและบริการที่ตรงตามความต้องการกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว เช่น บัตรเครดิตที่รับ หลักฐานเป็นใบหัก ณ ที่จ่าย แทนหลักฐานการจ่ายเงินเดือน ประกันสุขภาพที่ชดเชยรายได้เมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

สำหรับการดำเนินงานที่ผ่านมา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา แรงงานนอกระบบแห่งชาติเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณา โดยมีประเด็นสำคัญ เช่น การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งองค์กรเพื่อพัฒนาสิทธิประโยชน์ ความคุ้มครอง สร้างอำนาจต่อรองในการจ้างแรงงานด้วยการยื่นคำขอจัดตั้ง องค์กรแรงงานนอกระบบได้ การส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพ การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ โดยให้มี

---

<sup>153</sup> สำนักงานประกันสังคม, "ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561," [https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม\\_sub\\_category\\_list-label\\_1\\_168\\_749](https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม_sub_category_list-label_1_168_749) (สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 กันยายน 2563).

<sup>154</sup> กองทุนการออมแห่งชาติ "ข้อมูลกองทุน ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561"

[https://www.nsf.or.th/images/nsf/investment/FundStatus/2561/FUND%20PROFILE\\_6\\_2561/FUND%20PROFILE\\_2561\\_JUN.pdf](https://www.nsf.or.th/images/nsf/investment/FundStatus/2561/FUND%20PROFILE_6_2561/FUND%20PROFILE_2561_JUN.pdf) (สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2563)

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ทำหน้าที่คัดกรองคำขอ และส่งการไปยังหน่วยงานรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการ<sup>155</sup>

### 5.2.8 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะแรงงานในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลได้กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบหลากหลายรูปแบบ<sup>156,157</sup> มาตรการสนับสนุนส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อเยียวยาผลกระทบต่อแรงงานในระยะสั้น เน้นการช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การชดเชยการว่างงาน การให้เงินเยียวยาแบบให้เปล่ากับทั้งผู้ที่ทำงานนอกภาคการเกษตรและเกษตรกร การให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำหรือ soft loan กับกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นต้น<sup>158</sup> ในขณะที่มาตรการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะยังมีจำกัด และยังไม่สามารถทำให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่จำเป็นต้องทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่ตนไม่มีประสบการณ์หรือทักษะรองรับมาก่อน

ตารางที่ 5.8: ตัวอย่างมาตรการภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด โควิด-19

ประเภทมาตรการ	มาตรการ	ผู้ได้รับผลประโยชน์
มาตรการสนับสนุนทางการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลดหย่อนเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในส่วนของนายจ้างเหลือ 4% จากเดิม 5% ส่วนผู้ประกันตน เหลือ 1% และลดหย่อนเงินสมทบให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เหลือเงินสมทบอัตราเดือนละ 211 บาท จากเดิม 432 บาท เป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่งวดเดือน มี.ค พ.ศ.2563 พร้อมทั้งขยายเวลานำส่งเงินสมทบในงวดเดือนมีนาคม เมษายน และพฤษภาคม 2563</li> <li>เพิ่มเงินชดเชยกรณีว่างงานเพราะถูกเลิกจ้างเป็น 75% จากเดิม 50% เป็นเวลา 200 วัน และเพิ่มเงินชดเชยกรณีว่างงานจากการลาออกเป็น 45% จากเดิม 30% (ฐานเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท) เป็นเวลา 90 วัน</li> <li>มาตรการเยียวยาลูกจ้างผู้ประกันตนที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยที่นายจ้างรับรอง หรือนายจ้างไม่ให้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน แต่ไม่เกิน 180 วัน กรณีหน่วยงานภาครัฐมีคำสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการ</li> </ul>	นายจ้างและลูกจ้าง

<sup>155</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, "ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ..... ฉบับเสนอกองนิติการ," 2562, [https://www.labour.go.th/attachments/article/52142/informal\\_001.pdf](https://www.labour.go.th/attachments/article/52142/informal_001.pdf) (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

<sup>156</sup> นิภาพรธรรม เจนสันติกุล, "แรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19): มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ," *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563) : 604 – 608. [https://so04.tci-thajjo.org/index.php/jmhs1\\_s/article/view/243265](https://so04.tci-thajjo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/243265) (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2564).

<sup>157</sup> กระทรวงแรงงาน, "มาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา," 2562.

<sup>158</sup> สมชัย จิตสุชน, *รายงานที่ตีพิมพ์โดย ไอ ความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย : เปลี่ยนวิกฤตโควิด-19 ให้เป็นโอกาส* (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563), 7

ประเภทมาตรการ	มาตรการ	ผู้ได้รับผลประโยชน์
	<p>ชั่วคราว และลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกันตนไม่ได้รับค่าจ้าง ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 50% ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 60 วัน มีผลบังคับใช้ 1 มี.ค 31 ส.ค. 2563</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>มาตรการเยียวยากลุ่มแรงงาน ลูกจ้างชั่วคราว อาชีพอิสระที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม รวมถึงผู้ส่งเงินประกันสังคมตามมาตรา 4 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยกระทรวงการคลังได้ออกมาตรการชดเชยรายได้คนละ 5,000 บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา 3 เดือน (เม.ย-มิ.ย.2563) เป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ 3 ล้านคน วงเงิน 45,000 ล้านบาท</li> </ul>	แรงงาน ลูกจ้างชั่วคราว ผู้ประกอบอาชีพอิสระ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้มีอาชีพอิสระที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19</li> <li>โครงการสินเชื่อเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้มีรายได้ประจำที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19</li> <li>โครงการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับสำนักงานธนานุเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนฐานรากที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการระบาดของโควิด-19</li> <li>โครงการสินเชื่อเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19</li> </ul>	ผู้ประกอบการรายย่อย
มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>งบประมาณจ้างงาน สำหรับการจ้างงานประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 วงเงิน 2,700 ล้านบาท ระยะเวลาการจ้างงานไม่เกิน 6 เดือน และอัตราค่าจ้างต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท</li> <li>จ้างบัณฑิตที่ว่างงานเป็นผู้ประสานงานโครงการของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่เพื่อให้บริการของกระทรวงแรงงานเข้าถึงประชาชนในระดับฐานรากอย่างทั่วถึง เช่น การส่งเสริมให้ประชาชนสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 การพัฒนาทักษะให้แก่ผู้มีรายได้น้อย และการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นต้น</li> <li>โครงการจ้างงานเพื่อลดผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อให้แรงงานนอกระบบมีรายได้ สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เป้าหมาย 300 คน จ้างงานวันละ 300 บาท</li> </ul>	ประชาชน
มาตรการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในครัวเรือน เพื่อให้แรงงานนอกระบบสามารถประกอบอาชีพอิสระ เช่น การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ การตัดเย็บเสื้อผ้า การขายสินค้าออนไลน์ เป็นต้น โดยผ่านโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพสุจริตโควิด-19</li> <li>กรมการจัดหางาน เป้าหมายจำนวน 2,000 คน เมื่อฝึกสำเร็จจะได้วัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ</li> </ul>	ประชาชน



ประเภทมาตรการ	มาตรการ	ผู้ได้รับผลประโยชน์
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเป้าหมายการฝึก 7,800 คน (390 รุ่น) ทั่วประเทศ ระยะเวลาฝึก 15 วัน/รุ่น (90 ชม.) งบประมาณ 33,150,000 บาท ระหว่างการฝึกจะมีเบี้ยเลี้ยงให้รวมจำนวนทั้งสิ้น 9,800 คน</li> <li>• พัฒนาทักษะฝีมือ (Upskill/Reskill) แก่แรงงานในระบบ โดยพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ทำ (Upskill) หรือเพื่อประกอบอาชีพเสริม (Reskill) ในหลักสูตรอาชีพภาษาอังกฤษ การประยุกต์ใช้ IoT เพื่อการทำงาน การเขียนแบบคอมพิวเตอร์ ระยะเวลาฝึก 1 เดือน/รุ่น กลุ่มเป้าหมายจำนวน 7,000 คน (350 รุ่น) ทั่วประเทศ งบประมาณ 35,000,000 บาท</li> </ul>	

ที่มา : (1) นิภาพรรณ เจนสันติกุล, “แรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19): มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ,” วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563) : 604 – 608. [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1\\_s/article/view/243265](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/243265) (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2564). (2) กระทรวงแรงงาน, “มาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา,” 2562. สรุปลงโดยคณะผู้จัดทำ

### 5.3 ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของต่างประเทศ

#### 5.3.1 มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศสิงคโปร์

รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการศึกษาเพื่อสร้างและเตรียมบุคลากรที่มีความพร้อมและศักยภาพสูงที่จะสามารถพัฒนาด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมในอนาคต ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของสิงคโปร์ต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ริเริ่มโครงการ SkillsFuture<sup>159</sup> เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของชาวสิงคโปร์ผ่านระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ซึ่งครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย ตั้งแต่ กลุ่มนักเรียน นักศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน และกลุ่มสถานประกอบการที่ต้องการยกระดับศักยภาพตนเอง ให้มีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมผ่านการพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม โดยยึด 4 หลักการ<sup>160</sup> ประกอบด้วย

- การให้ข้อมูลด้านการศึกษา การฝึกอบรมและอาชีพกับประชาชน
- พัฒนาระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมให้มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีจ้างงานและพัฒนาอาชีพผ่านการยกระดับทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน
- สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

<sup>159</sup> Government of Singapore, "SkillsFutureSG," <https://www.skillsfuture.sg> (accessed September 23, 2020).

<sup>160</sup> ระชา ฤชชงค์, จากแนวคิด “Smart Nation” ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ คู่มือพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ของไทย (กรมศิลปากร, ม.ป.ป.).

โครงการ SkillsFuture Singapore ประกอบด้วยโครงการย่อยหลายโปรแกรมเพื่อสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยตัวอย่างโครงการย่อยแสดงดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9: ตัวอย่างโครงการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศสิงคโปร์

โครงการ	รูปแบบการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
SkillsFuture Credit	สนับสนุนเครดิตจำนวนเงิน 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ และสนับสนุนเพิ่มเติมเป็นระยะโดยไม่กำหนดวันหมดอายุ เพื่อใช้ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาของสิงคโปร์ อาทิ The Singapore Workforce Development Agency (WDA) The Ministry of Education (MOE) สถาบันการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา (วิทยาลัยเทคนิค มหาวิทยาลัย) สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ	ชาวสิงคโปร์อายุตั้งแต่ 25 ขึ้นไป
Enhanced Internships	มุ่งเน้นการฝึกประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาผ่านการทำงานจริง โดยเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับ Polytechnics และ Institute of Technical Education (ITE)	นักศึกษาชั้นปีที่ 2 หรือ 3 ที่กำลังศึกษาในระดับ Polytechnics และ Institute of Technical Education (ITE)
SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy	สนับสนุนให้แรงงานปรับปรุงและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการยกระดับทักษะ รูปแบบการสนับสนุนและหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 กลุ่มตามระดับความสามารถ ดังนี้ 1. หลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก SSG -appointed CET Centres สำหรับกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและกลุ่มผู้จัดการและผู้บริหาร ได้รับการสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าเรียน 2. หลักสูตรที่รับรองการพัฒนาทักษะ <ul style="list-style-type: none"> <li>● กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ ได้รับการสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน 25 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง</li> <li>● กลุ่มผู้จัดการและผู้บริหาร ได้รับการสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน 50 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง</li> </ul>	แรงงานชาวสิงคโปร์อายุ 40 ปี ขึ้นไป
Productivity Solutions Grant (SkillsFuture Training Subsidy)	ช่วยสถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพโดยการพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้เงินสนับสนุนในการฝึกอบรม ร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อสถานประกอบการ	สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่จดทะเบียนในประเทศสิงคโปร์ และมีโครงการที่ต้องการเพิ่มศักยภาพธุรกิจ

ที่มา: Skills Future Singapore <sup>161</sup> สรุปโดย คณะผู้จัดทำ

โครงการ Adapt and Grow ดำเนินการโดยหน่วยงาน Workforce Singapore (WSG) ภายใต้ The Ministry of Manpower (MOM) มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือชาวสิงคโปร์ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจหรือผู้ที่ต้องการ

<sup>161</sup> SkillsFuture Singapore, "SkillsFuture," <https://www.ssg.gov.sg/skillsfuture.html> (accessed September 22, 2020).

พัฒนาทักษะ (reskill) สำหรับเข้าสู่เส้นทางอาชีพใหม่ มีโปรแกรมย่อยที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานหลายรูปแบบ อาทิ Professional Conversion Programmes (PCPs)<sup>162</sup> เป็นโปรแกรมสำหรับผู้ที่ต้องการปรับเปลี่ยนทักษะเพื่อมุ่งสู่เส้นทางอาชีพใหม่ ประกอบด้วยโปรแกรมย่อย ได้แก่ 1) Place-and-Train 2) Attach-and-Train และ 3) Redeployment/ Job Redesign (JR) Reskilling แต่ละโปรแกรมมีแนวทางดำเนินงานและการสนับสนุนดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10: โปรแกรมย่อยภายใต้โครงการ Professional Conversion Programmes (PCPs) ประเทศสิงคโปร์

รูปแบบ	แนวทางการดำเนินงาน	การสนับสนุน
Place-and-Train	สนับสนุนให้แรงงานได้รับการจ้างงานก่อนเริ่มการฝึกอบรม โดยรัฐสนับสนุนไปยังนายจ้างโดยตรง และสถานประกอบการออกค่าใช้จ่ายบางส่วน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน <ul style="list-style-type: none"> <li>● Standard Rate ภาครัฐสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 70 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 4,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน</li> <li>● Enhanced Rate สำหรับผู้ว่างงานเป็นเวลานานและมีความกระตือรือร้นในการหางานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป หรือเป็นแรงงานชาวสิงคโปร์อายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยภาครัฐสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 6,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน</li> </ul> </li> <li>2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>● Standard Rate สนับสนุนสูงสุดร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม หากเป็นการฝึกอบรมแบบ In-house สนับสนุนสูงสุด 15 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง</li> <li>● Enhanced Rate สนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม สำหรับชาวสิงคโปร์หรือผู้พำนักถาวร (Permanent Resident) หรือผู้ฝึกอบรมที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป</li> <li>● หากเป็นการฝึกอบรมแบบ In-house สนับสนุนสูงสุด 15 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อชั่วโมง</li> </ul> </li> </ol>
Redeployment/ Job Redesign (JR) Reskilling	สนับสนุนให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมทักษะเพื่อรองรับการโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งอื่นภายในสถานประกอบการเดิม โดยรัฐสนับสนุนไปยังนายจ้างโดยตรง และสถานประกอบการออกค่าใช้จ่ายบางส่วน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>● Standard Rate ภาครัฐให้การสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม</li> <li>● Enhanced Rate ภาครัฐให้การสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม</li> </ul> </li> <li>2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>● WSG สนับสนุนร้อยละ 50 – 70 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 4,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน</li> <li>● สถานประกอบการสนับสนุนอย่างน้อยร้อยละ 10 ของเงินเดือน</li> </ul> </li> </ol>
Attach-and-Train	สนับสนุนให้แรงงานได้รับการฝึกอบรมและฝึกงานในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการเติบโต โดยภาครัฐสนับสนุนโดยตรงไปยังผู้ฝึกอบรม และนายจ้างร่วมลงทุนอย่างน้อยร้อยละ 10 ของเงินเดือน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>● Standard Rate ภาครัฐให้การสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม</li> <li>● Enhanced Rate ภาครัฐให้การสนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม</li> </ul> </li> <li>2. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>● WSG สนับสนุนร้อยละ 50 – 70 ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 4,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน</li> <li>● สถานประกอบการสนับสนุนอย่างน้อยร้อยละ 10 ของเงินเดือน</li> </ul> </li> </ol>

ที่มา : Workforce Singapore สรุปรูปโดย คณะผู้จัดทำ

<sup>162</sup> Workforce Singapore, "Professional Conversion Programmes (Pcp) for Individuals," <https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/professional-conversion-programmes-individuals.html> (accessed September 22, 2020).

นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาทักษะบุคลากรของประเทศเป็นไปอย่างครบกระบวนการและกระตุ้นให้แรงงานเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการเชื่อมโยงแพลตฟอร์ม SkillsFuture ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเพื่อการพัฒนาทักษะกับแพลตฟอร์มการจ้างงาน (MyCareersFuture)<sup>163</sup> โดยมีกลไกสนับสนุนการดำเนินงาน อาทิ การจับคู่ทักษะและตำแหน่งงาน (Job-to-Skills job matching) ตำแหน่งงานภายใต้โปรแกรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อาทิ Professional Conversion Programme ข้อมูลตำแหน่งงาน ผ่าน Career Toolkit เพื่ออำนวยความสะดวกในการวางแผนอาชีพของแรงงาน อาทิ แนวทางการเตรียมตัว ข้อมูลเชิงลึกของอาชีพ

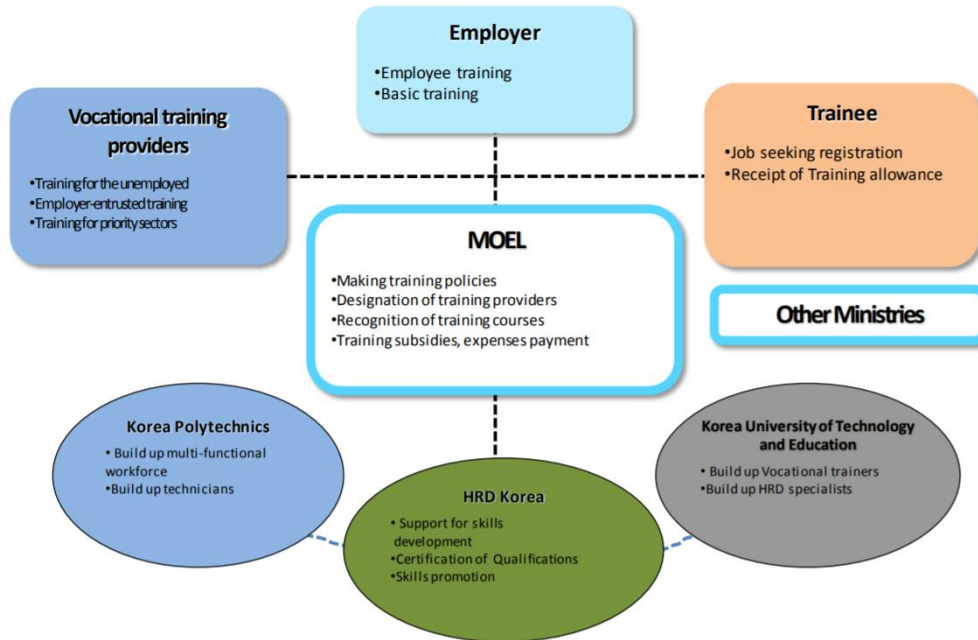
### 5.3.2 มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศเกาหลีใต้

การพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งของนโยบายส่งเสริมการจ้างงานของประเทศเกาหลีใต้ด้วยการกำหนดให้การฝึกอาชีพ (Vocational training) เป็นส่วนหนึ่งในกฎหมาย (The Vocational Training Act) ในปี ค.ศ.1967 ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศเกาหลีใต้ อย่างไรก็ตาม ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก ทำให้ความต้องการแรงงานและรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รวมทั้งการฝึกอบรมอาชีพไม่ได้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ฝึกอบรม ทำให้อัตราการฝึกอบรมค่อนข้างต่ำและกระจุกตัวอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่เท่านั้น ในปี 2009 ระบบการพัฒนาทักษะอาชีพ (The Vocational Skills Development Account System) ได้ถูกนำมาใช้โดยเชื่อมโยงการฝึกอบรมเข้ากับบริการจัดหางาน ส่งผลให้เกิดความตื่นตัวด้านบริการฝึกอบรม บริการให้คำปรึกษาและข้อมูลเพื่อการสมัครงานมีความเข้มข้นมากขึ้น

นอกจากนี้ โครงการฝึกอบรมของกลุ่มสถานประกอบการ SMEs (The SMEs Training Consortium) ได้มีการพัฒนาขึ้นเช่นกันในปี ค.ศ. 2001 เพื่อฝึกอบรมและจัดหาแรงงานที่มีความสามารถสำหรับ SMEs ที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานและเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานที่มีอยู่ภายในสถานประกอบการ การดำเนินงานด้านการยกระดับทักษะแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ จะดำเนินการกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Ministry of Employment and Labour; MOEL) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐทั้งภายในกระทรวงและภายนอกกระทรวง สถาบันการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาซึ่งมีการปรับหลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม และสถานประกอบการ <sup>164</sup> (ดังภาพที่ 5.10)

<sup>163</sup> MyCareersFuture, <https://www.mycareersfuture.gov.sg/>

<sup>164</sup> Soonhie Kang, "Employment Policy Implementation Mechanisms in the Republic of Korea," *EMPLOYMENT Working Paper No. 158* (2014).



ภาพที่ 5.10 แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการฝึกอาชีพของประเทศเกาหลีใต้

ที่มา: Kang (2014) Employment Policy Implementation Mechanisms in the Republic of Korea, p.13

### ตัวอย่างโครงการการพัฒนาแรงงานของประเทศเกาหลีใต้

โครงการ **Successful Employment Package (SEP)**<sup>165</sup> พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 2019 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้มีรายได้น้อยและด้อยโอกาส เช่น เยาวชนว่างงาน อายุ 15 – 29 ปี ผู้ที่เพิ่งพ้นโทษ กลุ่มคนวัยกลางคนที่มีรายได้น้อย แรงงานพลัดถิ่น โดยมีการดำเนินงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษาและวิเคราะห์ปัญหา การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาทักษะสำหรับการทำงาน และการจับคู่ระหว่างแรงงานและนายจ้าง ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับเงินสนับสนุนเพิ่มเติมเมื่อได้รับการจ้างงาน ในปี ค.ศ. 2011 โครงการ Youth Employment Service (YES) สำหรับกลุ่มคนช่วงอายุ 15 – 29 ปี และโครงการ Finding New job สำหรับกลุ่มคนในช่วงอายุ 40 – 64 ปี ได้ถูกรวมเข้ามาในโครงการ SEP โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มผู้มีรายได้น้อยเป็นหลัก

รูปแบบการสนับสนุนของโครงการ SEP แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

- Successful Employment Package I กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่ารายละ 60 (National Median Income) น้อยกว่าร้อยละ 60
- Successful Employment Package II แบ่งเป็น 2 กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ 1) วัยกลางคน (Middle-aged) ที่มีอายุระหว่าง 35 – 46 ปี และมีรายได้น้อยกว่ารายได้ประชาชาติมัธยฐาน (National Median Income) 2) วัยหนุ่มสาว (Young adults) ที่มีอายุระหว่าง 18 – 34 ปี โดยไม่พิจารณาถึงรายได้

<sup>165</sup> Kang-Sung Lee, "Good Practices in Using Partnerships for Effective and Efficient Delivery of Employment Services in South Korea," *EMPLOYMENT Working Paper No. 234* (2017).

โดยรูปแบบการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย 1) ระยะการให้คำปรึกษาและการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Counselling/Career-path plan) 2) ระยะการฝึกอบรมทักษะสำหรับการทำงาน (Job training) 3) ระยะการจับคู่งาน (Job matching)

ตารางที่ 5.11: การดำเนินงานของโครงการ Successful Employment Package

ปัจจัยการดำเนินงาน	ระยะที่ 1 การให้คำปรึกษาและการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Counselling/Career-path plan)	ระยะที่ 2 การฝึกอบรมทักษะสำหรับการทำงาน (Job training)	ระยะที่ 3 การจับคู่งาน (Job matching)
กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กิจกรรมให้ปรึกษาแบบกลุ่ม</li> <li>• การทดสอบทางจิตวิทยา</li> <li>• จัดทำแผนการช่วยเหลือด้านจ้างงานส่วนบุคคล (Individual Employment Assistance Plan; IAP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กิจกรรมฝึกอบรมทางอาชีพ</li> <li>• กิจกรรมฝึกงานในสถานประกอบการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กิจกรรมสนับสนุนเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน อาทิ ข้อมูลสถานประกอบการ การให้คำปรึกษาและเตรียมตัวสำหรับการสัมภาษณ์งาน</li> </ul>
ระยะเวลา	1 เดือน	ไม่เกิน 8 เดือน	1 ปี
การสนับสนุนจากภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SEP I ให้การสนับสนุนไม่เกิน 250,000 วอน</li> <li>• SEP II ให้การสนับสนุนไม่เกิน 500,000 วอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าร่วมฝึกอบรมสูงสุด 400,000 วอน (ไม่เกิน 6 เดือน)</li> <li>• สนับสนุนด้านการเงินกรณีฝึกอบรมโปรแกรมอื่นๆ เป็นจำนวนเงิน 2 – 3 ล้านบาท</li> <li>• SEP I ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ต้องชำระเงิน</li> <li>• SEP II ผู้เข้าร่วมโครงการจ่ายเงินเพิ่มเติมร้อยละ 10 - 30</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ภาครัฐให้การสนับสนุนสำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานโดยต้องได้เงินค่าจ้างในอัตราสูงกว่าอัตราขั้นต่ำและมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ภาครัฐให้การสนับสนุนไม่เกิน 1 ล้านบาท โดยแบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> <li>- 200,000 วอน ภายหลังจากได้รับการจ้างงาน</li> <li>- 300,000 วอน ภายหลังจากการได้รับการจ้างงาน 3 เดือน</li> <li>- 500,000 วอน ภายหลังจากการได้รับการจ้างงาน 6 เดือน</li> </ul> </li> </ul>

ที่มา: Kang-Sung Lee (2017) สรุปโดยคณะผู้จัดทำ

**The Employment Stepping Stone Program (ESSP)** นอกเหนือจากการพัฒนาแรงงานเพื่อตอบโจทย์สถานประกอบการขนาดใหญ่แล้ว สถานประกอบการกลุ่ม SMEs ก็เป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องการความช่วยเหลือเช่นกัน รัฐบาลเกาหลีใต้จึงได้จัดทำโปรแกรมสนับสนุนการจ้างงานแรงงานที่มีคุณภาพให้กับ SMEs ที่ขาดความพร้อมด้านการฝึกอบรม อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาแรงงาน วิทยากร เป็นต้น โดยได้เชื่อมโยงกลุ่ม SMEs กับสถานประกอบการขนาดใหญ่ และให้การสนับสนุนด้านการเงิน ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีอายุระหว่าง 15 – 34 ปี จะได้รับเงินสนับสนุนการฝึกอบรม 200,000 วอนต่อเดือน เมื่อได้รับการจ้างงาน จะ

ได้รับการสนับสนุนเป็นจำนวนที่อาจสูงถึง 3 ล้านบาท โดยแบ่งการจ่ายเงินเป็นระยะ คือ ได้รับร้อยละ 20 ภายใน 1 เดือน เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จากนั้นได้รับอีกร้อยละ 30 หลังจากทำงาน 6 เดือน และร้อยละ 50 จะได้รับหลังจากทำงาน 1 ปี ซึ่งหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับเงินทุนสนับสนุนการฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาโปรแกรมและอุปกรณ์อื่นๆ รูปแบบการสนับสนุนของโครงการ ESSP แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12: รูปแบบการสนับสนุนของโครงการ The Employment Stepping Stone Program (ESSP)

กลุ่ม	ประเภทของการเข้าร่วมโครงการ	ตัวอย่างสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ
1	บริษัทขนาดใหญ่เข้าร่วมโครงการโดยไม่มีความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ และบริษัทได้มีการจ้างงานผู้เข้าร่วมโครงการ	Kakaotalk
2	บริษัทขนาดใหญ่เข้าร่วมโครงการโดยมีความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ซึ่งบริษัทขนาดใหญ่ให้การฝึกอบรมผู้เข้าร่วมโครงการและสถานประกอบการขนาด SME ให้โอกาสการฝึกงาน/การจ้างงานกับผู้เข้าร่วมโครงการ	Samsung, SK, Hanjeon
3	บริษัทขนาดใหญ่เข้าร่วมโครงการ โดยให้การฝึกอบรมผู้เข้าร่วมโครงการ และร่วมมือกับบริษัทในพื้นที่มากขึ้น	LG

ที่มา: Kang-Sung Lee (2017) สรุปลงโดยคณะผู้จัดทำ

### 5.3.3 มาตรการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ประเทศญี่ปุ่น

มาตรการสำคัญที่ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศญี่ปุ่นคือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาคการผลิต ส่งเสริมการวิจัยพัฒนา สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพ และผลิตภัณฑ์ถูกพัฒนาอย่างรวดเร็ว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ญี่ปุ่นสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการพัฒนาแรงงานในตลาดแรงงาน ญี่ปุ่นจะเน้นการสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อคิดค้น ประยุกต์ พัฒนาและทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีรูปแบบการพัฒนาแรงงานที่สำคัญดังนี้

- การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training: OJT) โดยบริษัทจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization) ภายในองค์กร ฝึกอบรมเพื่อสายงานในอาชีพ พัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์การ พัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างพนักงาน โดยผ่านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งการฝึกอบรมในงานในประเทศญี่ปุ่นได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในบริษัทขนาดใหญ่ เนื่องจากบริษัทขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีทักษะหลากหลายและมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเป็นประจำ<sup>166</sup>

<sup>166</sup> สุนันทา เสียงไทย, "การเปลี่ยนแปลงในระบบการจ้างงานในประเทศญี่ปุ่น," *วารสารญี่ปุ่นศึกษา* (2014).

- ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยใช้กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินการ มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในปี ค.ศ.1990 เพื่อกำหนดระบบที่จำเป็นต่อหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นโดยองค์การระดับจังหวัดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กำหนดมาตรการสนับสนุนและสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่น กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการการเรียนรู้ตลอดชีวิตระดับจังหวัดเพื่อผลักดันนโยบายในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต <sup>167</sup>

### 5.3.4 ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง จังหวัดเพชรบูรณ์

ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง ตั้งอยู่ที่ ตำบลฝายนาแซง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เกิดขึ้นจากนโยบายแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 20 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก 827 แห่ง ทั่วประเทศ เพื่อควบรวมกับโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า จำนวน 300 แห่ง ทั่วประเทศเพื่อเป็นโรงเรียนแม่เหล็กสำหรับครูและนักเรียนจากโรงเรียนขนาดเล็ก และเป็นการปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จำนวนนักเรียนในวัยเรียนลดน้อยลง และเพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรการเรียนรู้ของภาครัฐที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจัดการศึกษาและอบรมระยะสั้นให้กับประชาชนในชุมชน

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ (กศจ.) ได้มีมติควบรวมโรงเรียนบ้านบึงเข้ากับโรงเรียนบ้านฝายนาแซง นำไปสู่การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง โดยมีกิจกรรมในศูนย์การเรียนรู้ อาทิ ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ห้องเรียนรู้และห้องจัดกิจกรรมผู้สูงอายุ (โรงเรียนผู้สูงอายุ) ห้องเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายพิเศษสำหรับผู้พิการ ที่ดำเนินงานร่วมกับชมรมผู้พิการ ห้องจัดการศึกษานอกระบบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของเยาวชนและประชาชนนอกระบบโรงเรียน ห้องสมุดชุมชน ศูนย์ ICT ศูนย์ ดิจิทัลชุมชน โดยร่วมกับหน่วยงานกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ห้องเรียนรู้การฝึกอาชีพสำหรับประชาชนทั่วไป นิทรรศการและผลิตภัณฑ์อาชีพของทุกตำบลในอำเภอหล่มสัก เป็นต้น <sup>168</sup>

### 5.5 ข้อเสนอแนะนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน

แนวคิดของนโยบายพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับกลุ่มกำลังแรงงาน ควรเน้นหลักการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่เสียเปรียบในการเข้าถึงมาตรการภาครัฐ เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้มีทักษะด้านเทคโนโลยีต่ำ เป็นต้น มาตรการต่างๆควรออกแบบให้มีความเฉพาะ (customised) กับความ

<sup>167</sup> Anthony C. Ogden, "A Brief Overview of Lifelong Learning in Japan," *THE LANGUAGE TEACHER* (2010).

<sup>168</sup> นงนวล รัตนประทีป, "ตามไปสัมผัส! "ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง" โมเดลต้นแบบแห่งแรกที่เกิดขึ้น ณ จ.เพชรบูรณ์," <http://www.siamedunews.com/articles/42318009/ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง.html>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2563)



ต้องการของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละระดับทักษะหรือแต่ละพื้นที่ เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะแต่ละกลุ่ม และอาศัยกลไกตลาดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะให้กับกำลังแรงงาน

ตารางที่ 5.13: ข้อเสนอแนะนโยบาย มาตรการ/แนวทางการส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงาน

ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
<p>การส่งเสริมและจูงใจ การพัฒนาทักษะแรงงาน</p>	<p><b>มาตรการสนับสนุนทางการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำมาตรการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นการสนับสนุนโดยตรงไปที่ตัวบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระยะแรกให้การสนับสนุนกับกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการยกระดับทักษะ เช่น กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด เป็นต้น</li> <li>- ระยะต่อมา ควรขยายผลเป็นการสนับสนุนที่ครอบคลุมบุคคลทั่วไปทุกคน โดยอาจใช้เกณฑ์เป็นอายุขั้นต่ำเพื่อให้การพิสูจน์กลุ่มเป้าหมายไม่ซับซ้อน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>การสร้างความตระหนักด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ ทั้งทักษะเชิงเทคนิค และทักษะชีวิตและสังคม (รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21) โดยการให้ข้อมูลเพื่อจูงใจ เช่น ข้อมูลรายได้เฉลี่ยของผู้ที่มีทักษะในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาของทักษะที่ได้มีการจัดทำสมรรถนะอาชีพแล้ว ข้อมูลความต้องการกำลังคนที่มีทักษะต่างๆของภาคอุตสาหกรรม</li> <li>● ให้ข้อมูลเชิงรุกไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการออกแบบวิธีสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อจูงใจให้เข้าถึงมาตรการได้ เช่น Instant messenger, Social media Ad messenger เพื่อเผยแพร่หลักสูตรพัฒนาทักษะให้แก่ผู้ว่างงาน หรือใช้ปัญญาประดิษฐ์ผ่านเครือข่าย social media แนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>● สร้างความรู้ วินัย ทักษะทางการเงิน ให้กับประชาชนฐานราก</li> </ul>
<p>ระบบนิเวศการพัฒนาทักษะแรงงาน</p>	<p><b>ระบบธนาคารหน่วยกิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (National Credit Bank) ให้เป็นระบบที่เชื่อมโยงการศึกษาของสถาบันการศึกษาแต่ละระดับ และเชื่อมโยงผลการศึกษาและการเรียนรู้ที่มาจากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น</li> <li>● พัฒนากลไกรับผิดชอบเพื่อประสานให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีจุดเน้นของการผลิตบัณฑิตที่คล้ายคลึงกัน หรือจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ใกล้เคียงกัน เชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิตด้วยกัน และจัดทำแนวทางในการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์เข้าสู่ธนาคารหน่วยกิตในทิศทางเดียวกัน</li> <li>● ลดข้อจำกัดที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ใน 4 ของระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตรสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาให้ได้คุณวุฒิ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการศึกษาสำหรับผู้ที่มีข้อจำกัดด้านการเข้าศึกษาในชั้นเรียน</li> </ul>

ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีหน่วยงานกลางเพื่อบริหารจัดการการสะสมหน่วยการเรียนรู้สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงของระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้</li> <li>● เน้นเชื่อมโยงหลักสูตรแบบ Non-degree ที่สอดคล้องกับสถานการณ์สังคมไทยปัจจุบัน เช่น หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตรด้านทักษะดิจิทัล ให้เข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว</li> </ul> <p><b>การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่ม ควรเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงาน เช่น ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ สำหรับการทำงานขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่</li> <li>● ใช้ประโยชน์จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีทรัพยากรทางการศึกษาเหลือเนื่องจากแนวโน้มจำนวนนักศึกษาลดน้อยลง เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องหาจุดเด่นของตนเอง เพื่อจัดหลักสูตรที่สนองตอบต่อชุมชนและพื้นที่นั้นๆ ได้ และเน้นการเรียนในภาคปฏิบัติมากขึ้น และอาจเชื่อมโยงกับกลไกการทำงานร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับชุมชนในปัจจุบัน เช่น โครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล เป็นต้น</li> </ul> <p><b>การส่งเสริมพื้นที่และชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนากลไกเชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญจากภาคส่วนต่างๆ เช่น สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานด้านวิจัยและเทคโนโลยี และบริษัทขนาดใหญ่ ให้มีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้เข้าถึงองค์ความรู้ที่ทันสมัยมากขึ้น</li> <li>● อุดหนุนธุรกิจพื้นที่ทำงานร่วมกัน (co-working space) เพื่อกระตุ้นอุปสงค์ของการใช้พื้นที่ดังกล่าวในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยอุดหนุนในรูปแบบเงินสมทบ (matching fund) สำหรับกิจกรรมต่างๆ หรือลดหย่อนภาษีสำหรับธุรกิจประเภทนี้</li> <li>● พิจารณาสับสนุนงบประมาณสำหรับชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (ที่ปัจจุบันยังไม่มีสิทธิ์รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ) เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ (learning provider) สามารถจัดกิจกรรมสร้างความรู้และทักษะในสาขาที่เชี่ยวชาญให้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการได้ โดยเน้นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในเชิงรุก (reach-out) และเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวเข้ากับ การพัฒนานวัตกรรมหรือการสร้างธุรกิจตามนโยบายส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรมของรัฐบาล</li> <li>● สนับสนุนการจัดทำทำเนียบของชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมการเรียนรู้ได้ง่าย เช่น แอปพลิเคชันปฏิทินกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น</li> <li>● ส่งเสริมให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน และเครื่องมือหรืออุปกรณ์เฉพาะทางของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และฝึกทักษะ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สาธารณะ (public</li> </ul>

ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
	<p>learning space) รูปแบบอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เช่น hackathon</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ออกแบบนโยบายเชิงพื้นที่ เช่น พัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากมีแรงงานกว่าล้านคนย้ายกลับภูมิลำเนาช่วง โควิด-19</li> <li>● พัฒนาระบบของประเทศที่ส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ (national knowledge center) ที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งเรียนรู้ตาม อัยาศัย</li> </ul> <p><b>การพัฒนาบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาแพลตฟอร์มหรือระบบที่ให้บริการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ เช่น ระบบให้คำปรึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพแก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานอิสระ ที่มีการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ และเชื่อมโยงกับการฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ และการหางาน</li> </ul>
<p>การพัฒนากำลังแรงงานเฉพาะกลุ่ม</p>	<p><b>การพัฒนาทักษะและสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบและกลุ่มเปราะบาง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพิ่มเติมจากกลุ่มแรงงานในระบบ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวจากนายจ้าง โดยอาจให้เป็นเงินอุดหนุนทุกๆ 5 ปี เป็นต้น</li> <li>● ส่งเสริมการยกระดับสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ ให้ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ โดยจัดทำเป็น package สวัสดิการที่หลากหลาย ตอบโจทย์กำลังแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานกลุ่มดังกล่าว</li> <li>● ส่งเสริมโปรแกรมยกระดับทักษะสำหรับแรงงานที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้ที่พ้นโทษจากเรือนจำ ผู้พิการ กลุ่มคนยากจนที่สุดของสังคม เป็นต้น</li> </ul> <p><b>การพัฒนาทักษะให้กับกลุ่ม Gig Workers ทักษะสูง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริม public learning space เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เช่น hackathon เนื่องจากองค์ความรู้ในกลุ่ม Gig workers เปลี่ยนตามพลวัตของโลกไวมาก</li> <li>● ส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือ/อุปกรณ์เฉพาะ</li> <li>● สนับสนุนให้เกิดการแข่งขันของแพลตฟอร์มให้บริการหางาน เพื่อให้ต้นทุนการใช้งานแพลตฟอร์มที่ผู้หางานต้องแบกรับลดลง</li> </ul>

## 5.6. ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน

### แพลตฟอร์มด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานเพื่ออนาคต (Lifelong Learning and Future Workforce Platform)

ภาครัฐควรส่งเสริมให้เกิดแพลตฟอร์มบริหารจัดการที่เชื่อมโยงการเข้าถึงบริการด้านการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ (one-stop service platform) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ และสามารถต่อยอดสู่การทำงานได้ โดยควรเชื่อมโยงบริการต่างๆ เช่น การประเมิน

ช่องว่างทักษะ การลงทะเบียนเพื่อเรียนในหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น การประเมินสมรรถนะหลังการฝึกอบรม การเทียบโอนเข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิตของสถาบันอุดมศึกษา การให้คำปรึกษาสำหรับหางาน และการจัดหางานทั้งสำหรับบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และผู้ที่ต้องการหางาน โดยสามารถติดตามข้อมูลการทำงานของผู้ที่ใช้งานในแพลตฟอร์มได้ในระยะยาว

### ข้อเสนอแพลตฟอร์มส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานเพื่ออนาคต



ภาพที่ 5.11 ข้อเสนอแพลตฟอร์มส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานเพื่ออนาคต ที่มา : คณะผู้จัดทำ

### แนวทางดำเนินงาน

1. สสำรวจสถานภาพของแพลตฟอร์มให้บริการและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเข้าสู่อาชีพ
2. พัฒนาแนวทางเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างแพลตฟอร์มต่างๆ เช่น กำหนดคำค้นที่เหมาะสม กำหนดวิธีการส่งข้อมูล และความถี่ในการทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน เป็นต้น
3. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลเข้าสู่ระบบ
4. พัฒนาระบบแพลตฟอร์มเชื่อมโยงบริการต่างๆเข้าด้วยกัน (ดังภาพที่ 5.11) ได้แก่
  - บริการด้านการให้คำปรึกษาและแนะนำด้านทักษะและอาชีพ เช่น หน่วยให้บริการคำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ (career counselling and coaching service) ทั้งของสถาบันอุดมศึกษาและภาคเอกชน ธุรกิจ startup ด้านการประเมินทักษะเบื้องต้น (prior skill assessment) โดยสามารถให้คำแนะนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการเพิ่มและเส้นทางอาชีพที่คาดหวัง
  - บริการด้านการฝึกอบรม โดยให้ข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย เน้นหลักสูตรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม และหลักสูตรที่สร้างทักษะเพื่ออนาคต และช่วยอำนวยความสะดวกใน

การลงทะเบียนหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งของสถาบันการศึกษา หน่วยงานเฉพาะทางของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเชื่อมโยงกับหลักสูตรในระบบธนาคารหน่วยกิตของสถาบันอุดมศึกษา

- บริการด้านการประเมินสมรรถนะหลังการฝึกอบรม โดยเชื่อมโยงผลการประเมินเข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิตของสถาบันอุดมศึกษา และเผยแพร่ข้อมูลประวัติส่วนตัวในแพลตฟอร์มออนไลน์ด้านอาชีพ (professional online platform) หรือหน่วยงานจัดหางานตามความสมัครใจ
  - บริการด้านการจัดหางานที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะและความต้องการของผู้หางาน
5. จัดทำมาตรการอุดหนุนทางการเงินสำหรับผู้สนใจใช้บริการพัฒนาทักษะและการทำงานที่อยู่ในแพลตฟอร์ม

### หน่วยงานร่วมดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวง อว. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

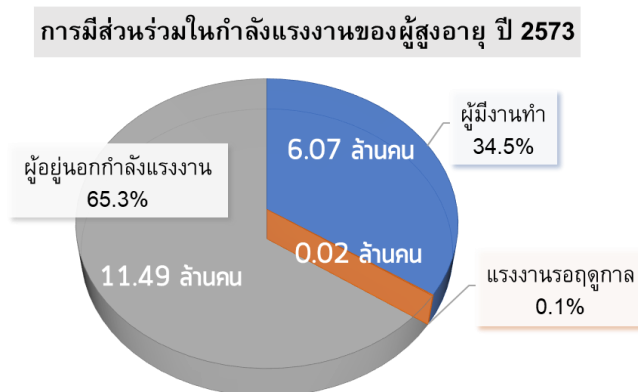
### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลบริการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและการทำงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถเข้าถึงบริการดังกล่าวได้อย่างสะดวก
2. ลดอัตราการว่างงาน ลดความไม่สอดคล้องของทักษะของแรงงานกับความต้องการของตลาดงาน และยกระดับผลิตภาพแรงงานในภาพรวมของประเทศ
3. ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนากำลังแรงงานของหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่ง

## บทที่ 6 : ผู้สูงอายุ

### 6.1 สถานการณ์ด้านสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 11.6 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมด<sup>169</sup> และมีประชากรวัยแรงงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-59 ปี เป็นสัดส่วนร้อยละ 65.4 และประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2580 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 19.8 ล้านคน หรือร้อยละ 29.8 และจำนวนประชากรวัยแรงงานจะลดลงเหลือร้อยละ 56.8 ซึ่งเป็นภาวะสังคมสูงอายุระดับสุดยอดของประเทศไทย (“สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” หรือ super-aged society หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด) นอกจากนี้ การคาดการณ์การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2573 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงาน 6.07 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ผู้สูงอายุที่อยู่นอกกำลังแรงงาน (ผู้ที่ไม่ทำงานและไม่พร้อมทำงาน) 11.49 ล้านคน (ร้อยละ 65.3) และมีผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานรอฤดูกาลจำนวน 0.02 ล้านคน (ร้อยละ 0.1) จากสถานการณ์สัดส่วนผู้สูงอายุและกำลังแรงงานดังกล่าวเห็นได้ว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของประเทศ ระบบการจัดสวัสดิการของภาครัฐ และวิกฤติการคลังที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต



ภาพที่ 6.1 การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2573

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้จัดทำ, ใช้ข้อมูลจากมูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ<sup>170</sup> และ รายงานการวิจัยโครงการ: สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย

การส่งเสริมให้ประชากรไทยเติบโตเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ หรือ active ageing คือมีสุขภาพดี มีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจและสังคม และมีความมั่นคงในชีวิต นอกจากจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้สูงขึ้นแล้วยังเป็นการช่วยลดการขาดแคลนกำลังแรงงาน และบรรเทาวิกฤติระบบสวัสดิการและการคลังที่อาจจะเกิดขึ้นได้ใน

<sup>169</sup> มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2562 (นครปฐม: พรินเทอริ, 2562).

<sup>170</sup> มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ, สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย (ด้านประชากร), <http://fopdev.or.th> (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2564).

อนาคต ซึ่งการจะเติบโตเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพได้นั้น ประชากรทุกวัยจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ทั้งเพื่อการประกอบอาชีพ การใช้ชีวิต และการเข้าสังคม รวมถึงประชากรวัยสูงอายุด้วยเช่นกัน ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

## 6.2 ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุมีความต้องการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ สามารถแบ่งประเภทความต้องการของผู้สูงอายุ ออกได้เป็น 4 ด้านหลัก<sup>171</sup> ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยความต้องการทุกด้านจะมีความเชื่อมโยงกัน เช่น ผู้สูงอายุบางส่วนยังต้องการทำงานเนื่องจากเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ต้องการเพื่อน ต้องการสังคม ต้องการการยอมรับ และบางส่วนต้องการทำงานเพื่อให้มีรายได้เลี้ยงชีพ สำหรับผู้สูงอายุบางส่วนที่ไม่ต้องการทำงาน แต่ยังต้องการกิจกรรมหรือการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เพื่อให้ตนเองสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สามารถแบ่งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ออกได้เป็นหลายประเภท เช่น การเรียนรู้เพื่อการใช้ชีวิต การเรียนรู้เพื่อการทำงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัยและเพื่อเข้าสังคม อย่างไรก็ตาม ในที่นี้ จะอภิปรายรายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับการเรียนรู้เพื่อการใช้ชีวิตและการเรียนรู้เพื่อการทำงาน

### 6.2.1 การเรียนรู้เพื่อการใช้ชีวิต

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลกหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ตนเองมีความรู้และสามารถปรับตัวใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ตัวอย่างของทักษะและความรู้ที่ผู้สูงอายุต้องการ เช่น <sup>172</sup>

- ความรู้ในการดำเนินชีวิตในสังคม ได้แก่ ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย การปรับตัวทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม
- ทักษะเพื่อการแสดงออกในสังคม ได้แก่ ทักษะการเข้ากลุ่มสังคม การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายในและนอกครอบครัว เป็นต้น
- ความรู้เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่สังคม ได้แก่ กระบวนการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
- ความรู้เพื่อความเข้าใจสภาพแวดล้อมรอบตัว ได้แก่ ความเข้าใจชุมชน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น การวางแผนการเงินและการออม กฎหมายและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ การทำพินัยกรรม ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และสิ่งแวดล้อม
- ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่นั้น ๆ

<sup>171</sup> อาชญญา รัตนอุบล, *การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562).

<sup>172</sup> อาชญญา รัตนอุบล, *การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562).

## 6.2.2 การเรียนรู้เพื่อการทำงาน

ผู้สูงอายุบางส่วนมีความต้องการรายได้เพื่อการยังชีพ จึงต้องการความรู้เพิ่มเติมสำหรับประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำธุรกิจ<sup>173</sup> ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพได้จึงมีความจำเป็น และอาชีพดังกล่าวต้องเหมาะสมกับสภาวะสุขภาพและร่างกายของผู้สูงอายุด้วยเช่นกัน การส่งเสริมหรือการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้สูงอายุสามารถเห็นได้ชัดเจนในเขตพื้นที่ชนบทมากกว่าในเขตเมือง เนื่องจากในพื้นที่ชนบทจะมีการรวมกลุ่มกันของผู้สูงอายุในพื้นที่ในจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพและการจำหน่ายสินค้าร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลปี พ.ศ. 2562 พบว่ามีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 34.5 ยังคงทำงาน โดยอยู่ในภาคการเกษตรมากที่สุด (ร้อยละ 60.3) รองลงมาคือภาคการขายสินค้าและบริการ (ร้อยละ 32.1) และมีผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 65.3 ที่ไม่ทำงาน โดยในผู้ที่ไม่ทำงานร้อยละ 67.4 ให้เหตุผลว่าชรา ร้อยละ 15.4 ทำงานบ้าน และร้อยละ 10.5 เกษียณอายุหรือต้องการพักผ่อน<sup>174</sup> ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2565 จะมีผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานจำนวน 9.67 ล้านคน ซึ่งหากสามารถขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุกลุ่มดังกล่าวให้นานขึ้น หรือสามารถดึงกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานกลับเข้าสู่ระบบการทำงาน จะสามารถช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานของประเทศได้

จากการศึกษาความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ ทั้งในเขตเมืองและชนบท<sup>175</sup> พบว่า ผู้สูงอายุในสองพื้นที่ที่มีความต้องการพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ต้องการการเข้าถึงกิจกรรมหรือบริการของรัฐเพื่อส่งเสริมให้ตนเองมีสุขภาพที่ดี อาทิ ศูนย์บริการสุขภาพ การมีอาชีพที่เหมาะสมและมีรายได้ที่มั่นคง การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์กับลูกหลานและสังคม อย่างไรก็ตาม จากบริบทที่แตกต่างกันของสองพื้นที่ ทำให้ผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่มีความต้องการบางประการที่แตกต่างกัน เช่น ผู้สูงอายุในเขตเมืองมีความต้องการความรู้เรื่องสื่อออนไลน์เพื่อการสื่อสาร หรือความรู้และทักษะที่ส่งเสริมสุนทรียภาพเพื่อการมีสังคม อาทิ การวาดภาพ การทำอาหาร การร้องเพลง ในขณะที่ผู้สูงอายุเขตชนบทมีความต้องการการรวมกลุ่มเพื่อการถ่ายทอดความรู้หรือทำกิจกรรมตามความสนใจ อาทิ การทำขนม การเกษตร การทำเครื่องจักสาน การสร้างมูลค่าขยะรีไซเคิล การเข้าวัดฟังธรรม ทำบุญ สวดมนต์ ไหว้พระ เป็นต้น

นอกจากนี้ ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งแง่ของการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิต เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่อำนวยความสะดวก เชื่อมโยง และเปิดโอกาสในการ

<sup>173</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สรุปผลการประชุมสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ 17 เรื่อง การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ* (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560).

<sup>174</sup> เฉลิมพล แจ่มจันทร์, รายงานการวิจัยโครงการ: สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2563)

<sup>175</sup> 1) ณัฐจิติกตา เทวาลีศสกุล และคณะ, *แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาวะให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต* (Veridian E-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 1, 2559). 2) วลัยตา ตูพานิช และคณะ, *ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในเขตเมือง* (วารสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง ปีที่ 63 ฉบับที่ 43, 2562). 3) สุดารัตน์ จำภา และคณะ, *การศึกษาแนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุตำบลหนอง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด* (ว.ม.ร.ม. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, 2556). 4) สุชาดา วงศ์สวัสดิ์ และคณะ, *ความสุขของผู้สูงอายุในชนบทจังหวัดนครราชสีมา* (วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 5 ฉบับที่ 10, 2563).



สื่อสารและการเข้าถึงคนให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาตนเองได้ ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างมาก โดยใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ตนสนใจ การสื่อสารกับครอบครัวและกลุ่มเพื่อน การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันสมัย การพักผ่อน และการทำงานหารายได้ผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น<sup>176</sup> ทั้งนี้ เนื่องจากผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มมีความสามารถในการเรียนรู้แตกต่างกัน การให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุจึงต้องคำนึงถึงลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ รวมถึงวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม

### 6.3 ลักษณะการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ

การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ มีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็ก เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ใหญ่ที่ผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมาย และมีประสบการณ์ชีวิตสูง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความต้องการและสนใจในสิ่งใด รวมถึงเป็นผู้นำของตนเองและต้องการความเป็นอิสระ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุจึงต้องมีความเข้าใจในลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้<sup>177</sup>

- *เหตุผลในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ* เนื่องจากผู้ใหญ่และผู้สูงอายุรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเองก่อนการเรียนรู้ จึงมักต้องการทราบเหตุผลของความจำเป็นในการเรียนรู้ และมักพร้อมเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและพึงพอใจ รวมถึงมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากตนเอง
- *วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ* เนื่องจากผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (experiential techniques) ของผู้สูงอายุ ผสมผสานกับความรู้ใหม่ ผ่านการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และการฝึกอบรมโดยกระบวนการกลุ่มต่าง ๆ จะทำให้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีคุณค่า และการเรียนรู้ที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายมากขึ้น อีกทั้งผู้สอนควรมีบทบาทเป็นเพียงผู้แนะแนวหรืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) เนื่องจากผู้สูงอายุต้องการการชี้แนะตนเองมากกว่าให้ผู้สอนมาชี้นำหรือควบคุม
- *สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ* ควรมีการจัดสถานที่ที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดแสงสว่างที่เหมาะสม อุณหภูมิที่พอเหมาะ การจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กัน รวมถึงการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือมีการยอมรับในความแตกต่างทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีอิสรภาพในการแสดงออกอย่างเป็นกันเอง

การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องทำให้เกิดสภาพที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุมากที่สุด โดยมีหลักการที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

<sup>176</sup> พนม คลีฉายา, รายงานวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลัมพลังของผู้สูงอายุไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563).

<sup>177</sup> เวหา เกษมสุข, แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุ (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562).

- *Structure of learning experience* การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุควรมีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดเรื่องเวลา ควรเน้นการสอนในรูปแบบ face-to-face ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มากกว่าการสอนผ่านสื่อต่าง ๆ
- *Learning climate* บรรยากาศในการเรียนควรมีลักษณะของการช่วยเหลือกัน เปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้สอนควรทราบถึงความคาดหวังของผู้เรียนและช่วยปรับแต่งให้เหมาะสมขึ้น
- *Focus of learning* ในการจัดการเรียนรู้ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้และวิเคราะห์ประสบการณ์ที่ตนมี และมีอิสระในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ
- *Teaching-learning strategy and media* ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นไปในเชิงการแก้ปัญหา และ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด เช่น วิธีบทบาทสมมติ

นอกจากการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุที่ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้สูงอายุแล้ว การจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขให้กับผู้สูงอายุ ควรคำนึงถึงหลักความเหมาะสมต่อผู้สูงอายุเช่นกัน อาทิ <sup>178</sup>

- *ผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคม* สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเคลื่อนไหวของร่างกายและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ กิจกรรมที่มีการทำร่วมกับกลุ่มเพื่อนวัยเดียวกันหรือต่างวัยเพื่อความมีชีวิตชีวาและป้องกันความเสื่อมของสมอง กิจกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุตระหนักในคุณค่าและรู้สึกดีต่อตนเอง รวมถึงกิจกรรมที่เน้นความสามารถของผู้สูงอายุในการรู้และควบคุมอารมณ์ตนเอง เช่น การเล่นเกม การท่องเที่ยว การร้องเพลงคาราโอเกะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น การทำกิจกรรมจิตอาสา การทำกิจกรรมด้วยมือข้างที่ไม่ถนัด การฝึกหายใจที่ถูกวิธี เป็นต้น
- *ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน* สามารถจัดกิจกรรมที่ป้องกันการเสื่อมถอยของสุขภาพ กิจกรรมที่ทำร่วมกับสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุตระหนักในคุณค่าและรู้สึกดีต่อตนเอง กิจกรรมที่ลดความเสื่อมของสมองที่สามารถทำเพียงลำพังหรือกลุ่มเพื่อนสนิท และกิจกรรมที่เน้นความสามารถของผู้สูงอายุในการรู้และควบคุมอารมณ์ตนเอง เช่น การปลูกต้นไม้ การออกกำลังกายรอบที่อยู่อาศัย การอ่านหนังสือ การทำงานฝีมือหรืองานศิลปะ การเล่าประสบการณ์ชีวิต การสร้างจินตภาพเพื่อการผ่อนคลาย เป็นต้น

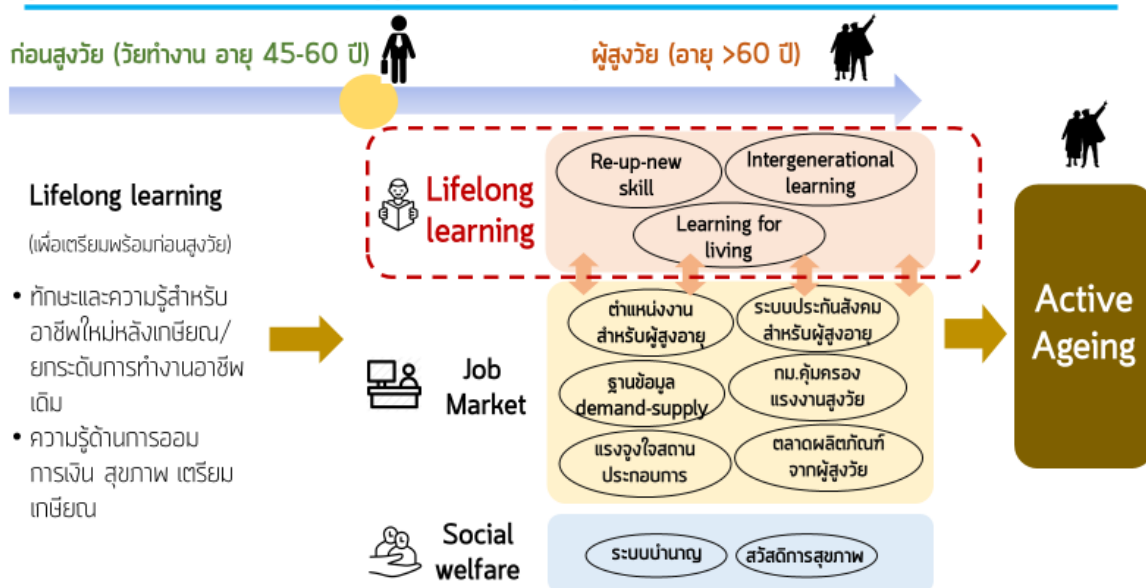
#### 6.4 มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน

ภูมิทัศน์ของมาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 6.2 โดยมาตรการที่สำคัญสำหรับในช่วงวัยทำงาน คือ ระบบส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้สำหรับอาชีพใหม่ภายหลังการเกษียณอายุ หรือเพื่อยกระดับการทำงานในอาชีพเดิม รวมถึงการให้ความรู้ในเรื่องการออม การเงิน กฎหมาย และสุขภาพ เพื่อวางแผนเตรียมพร้อมเป็นผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ยังสามารถเป็นกำลังแรงงานของประเทศตามความเอื้ออำนวยของสุขภาพและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้สูงอายุจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะและ

<sup>178</sup> จิตติยา สมบัติบุรณ์ และคณะ, *ความสุขของผู้สูงอายุไทยในยุค Thailand 4.0* (วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562).

ความรู้ อยู่เสมอ ทั้งทางด้านการทำงานและการใช้ชีวิต โดยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ (Upskill-Reskill-Newskill) หรือโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างวัย (Intergeneration learning) ทั้งนี้ ภาครัฐควรมีมาตรการส่งเสริม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดงานได้ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุและฐานข้อมูลทักษะความสามารถของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการจับคู่งานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุได้ การสนับสนุนสถานประกอบการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ การจัดหาตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ การจัดเตรียมระบบประกันสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ รวมถึงการมีระบบบำนาญ และสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ

## ภูมิทัศน์ของระบบส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Active ageing)



ภาพที่ 6.2 ภูมิทัศน์ของระบบส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Active ageing) ที่มา: สังเคราะห์โดยคณะผู้จัดทำ

### 6.4.1 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย

โครงสร้างการบริหารจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความซับซ้อน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน เนื่องจากมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ซึ่งรักษาการโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รักษาการโดยกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น โดยแต่ละหน่วยงานจะมีวิสัยทัศน์ด้านการส่งเสริมการศึกษาหรือส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน เช่น สำนักงาน กศน. เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ ในขณะที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะเน้นด้านการดูแลสวัสดิภาพของผู้สูงอายุโดยอาศัยเครื่องมือ

ต่างๆ รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ เป็นต้น<sup>179</sup> บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆในการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุสรุปได้ดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ และบทบาทหน้าที่

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่
กรมกิจการผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อำนวยความสะดวกในภาพรวมของโรงเรียนผู้สูงอายุ</li> <li>• จัดหาวิทยากร และสนับสนุนค่าวิทยากร</li> </ul>
หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ให้ใช้สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการเรียนการสอน</li> <li>• บริหารจัดการกิจกรรมของโรงเรียน จัดหาวิทยากร หรือส่งบุคลากรมาเป็นวิทยากร</li> </ul>
สำนักงาน กศน.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ</li> </ul>
กองทุนต่างๆ เช่น กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสุขภาพตำบล กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนงบประมาณดำเนินการเป็นรายกิจกรรม</li> </ul>
หน่วยงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โรงพยาบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญให้เป็นวิทยากร</li> <li>• จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงาน (เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุของสถาบันอุดมศึกษา)</li> </ul>

ที่มา: สรุปโดย คณะผู้จัดทำ

## 1. โรงเรียนผู้สูงอายุ ตามรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุ ตามรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุ เป็นกลไกของพื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปัญหาผู้สูงอายุในชุมชน สร้างความสุขให้แก่ผู้สูงวัย ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ออกจากบ้านเพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ รวมถึงเพื่อให้การศึกษาแก่ผู้สูงอายุ<sup>180</sup> พัฒนามาจากการรวมกลุ่มชมรมผู้สูงอายุในชุมชน ผู้นำชุมชน หรือพัฒนามาจากกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว เช่น ศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม (ศาลาสร้างสุข) ศูนย์สามวัย ธนาคารความดี เป็นต้น กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นจะมีความหลากหลายทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม และระยะเวลาของหลักสูตร ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่<sup>181</sup> โรงเรียนผู้สูงอายุในรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุ มักถูกก่อตั้งให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เช่น วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สำนักงาน กศน.

<sup>179</sup> Nopraenu S. Dhirathiti, "Lifelong Learning Policy for the Elderly People : A Comparative Experience between Japan and Thailand," *International Journal of Lifelong Education* 33, no. 6 (2014).

<sup>180</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สรุปผลการประชุมสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ 17 เรื่อง การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ*.

<sup>181</sup> กรมกิจการผู้สูงอายุ, *คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ* (ม.ป.ท., 2559).

สถาบันอุดมศึกษา ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เรือนจำ เป็นต้น <sup>182</sup>

เนื้อหาของหลักสูตรการเรียนรู้จะแบ่งเป็นวิชาชีวิต หรือวิชาที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและเข้าสังคมร้อยละ 50 วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ทักษะด้านอาชีพ ร้อยละ 30 และวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ ร้อยละ 20 เนื้อหาของหลักสูตรจะมีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับบริบทในพื้นที่และความต้องการของผู้สูงอายุ เช่น การทำอาหารและขนม การดูแลสุขภาพ โภชนาการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อจำหน่ายในชุมชน การใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน ภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เป็นต้น เน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชนในการออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบจะเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะที่ไม่ซับซ้อน อาจมีการจัดกิจกรรมนอกชั้นเรียนบางครั้ง เช่น ทักษะศึกษา ทั้งนี้สถานที่ตั้งที่เป็นต้นสังกัดของโรงเรียนจะมีผลต่อเนื้อหาของหลักสูตรการเรียนรู้ด้วย เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล จะเน้นหลักสูตรเรื่องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุที่อยู่ในวัดจะเน้นกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น

ระยะเวลาของหลักสูตรขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของแต่ละโรงเรียน เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุชุมชนวัดไชยทิศ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ นักเรียนแต่ละรุ่นจะใช้เวลาเรียน 4-5 เดือน ในขณะที่โรงเรียนผู้สูงอายุ อาวุโสวิทยาลัย แม่สูงน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหลักสูตรระยะยาว แบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับละ 2 ปี เป็นต้น ทั้งนี้ โรงเรียนผู้สูงอายุในรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุจะเปิดทำการสัปดาห์ละ 1 วัน

จุดเด่นของโรงเรียนผู้สูงอายุในรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุ คือ การใช้วิทยากรในรูปแบบอาสาสมัคร เช่น วิทยากรที่เป็นผู้สูงอายุด้วยกัน ข้าราชการบำนาญ พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งถือเป็นการใช้ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่เป็นตัวขับเคลื่อน <sup>183</sup> ทำให้กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และในบางครั้งจะใช้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่างๆมาเป็นวิทยากรเพิ่มเติม เช่น ตำรวจ แพทย์ พยาบาล อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

จุดเด่นประการต่อมา คือ ความสามารถในการจัดหางบประมาณดำเนินการด้วยตนเอง โดยไม่พึ่งพางบประมาณภาครัฐ เช่น การเก็บค่าสมาชิกจากผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุในโรงเรียน การจัดกิจกรรมระดมทุนภายในชุมชน เงินบริจาค และอาจเสนอโครงการเพื่อของบประมาณเพิ่มเติมจากกองทุนหมุนเวียนของรัฐที่มีพันธกิจส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ เช่น กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสุขภาพตำบล กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นต้น

<sup>182</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สรุปผลการประชุมสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ 17 เรื่อง การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ*.

<sup>183</sup> กรมกิจการผู้สูงอายุ, *คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ* (ม.ป.ท., 2559).

นอกจากนี้ ต้นทุนในการเข้าร่วมกิจกรรมก็ไม่สูงมาก เช่น ในบางโรงเรียน ผู้สูงอายุเสียค่าใช้จ่ายเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมเพียงปีละ 100 บาท เป็นต้น ทำให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย และลักษณะการจัดกิจกรรมจะเน้นการใช้รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และเน้นให้ความรู้และทักษะพื้นฐานที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจและเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม

อย่างไรก็ตาม รูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุดังกล่าวยังมีข้อจำกัดบางประการ ประการแรกคือข้อจำกัดด้านงบประมาณ การกำหนดให้การหางบประมาณเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนผู้สูงอายุเองอาจทำให้เกิดปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีความต้องการใช้ครุภัณฑ์ราคาสูงที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ เช่น เครื่องฉายภาพ จำเป็นต้องยืมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ทำให้ไม่สะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประการที่สอง คือข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน โรงเรียนผู้สูงอายุที่เป็นรูปแบบของกรมกิจการผู้สูงอายุยังต้องอาศัยอาคารสถานที่ของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อใช้จัดกิจกรรม ซึ่งอาจไม่ได้ออกแบบมาให้มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการเรียนรู้ และในบางครั้งหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องใช้สถานที่ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติภารกิจอื่น ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ได้รับความสะดวกและขาดความต่อเนื่อง

ประการที่สาม โรงเรียนผู้สูงอายุดังกล่าวยังขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ที่สามารถพัฒนากระบวนการสอนที่ดึงดูดความสนใจจากผู้สูงวัยได้<sup>184</sup> และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจกรรมของโรงเรียนแบบเต็มเวลา ทำให้ไม่สามารถพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่<sup>185</sup>

ประการสุดท้าย โรงเรียนผู้สูงอายุยังมีการจำกัดอายุของผู้เรียนอยู่ที่ขั้นต่ำ 55 ปี ในขณะที่การเตรียมพร้อมทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการหาเลี้ยงชีพสำหรับผู้สูงวัยควรมีการเตรียมตัวล่วงหน้าเป็นระยะเวลานาน (เช่น ตั้งแต่ อายุ 45 ปีขึ้นไป) จึงควรมีโรงเรียนผู้สูงอายุที่เจาะกลุ่มเป้าหมายบุคคลในช่วงอายุดังกล่าวด้วย

## 2. โรงเรียนผู้สูงอายุ ที่ดำเนินงานโดยสถาบันอุดมศึกษา

บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ สามารถจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบ รูปแบบแรก คือ สถาบันอุดมศึกษาก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดการเรียนรู้โดยตรงให้แก่ผู้สูงอายุอย่างครบวงจร ซึ่งรวมถึงการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวม และรูปแบบที่สอง สถาบันอุดมศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุและสนับสนุนการดำเนินงานแก่โรงเรียนดังกล่าว

สำหรับรูปแบบแรกนั้น จะเป็นการก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างครบวงจร ซึ่งในประเทศไทยยังมีจำกัด มีตัวอย่างที่สำคัญคือ โรงเรียน

<sup>184</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สรุปผลการประชุมสภาการศึกษาเสวนา (OEC Forum) ครั้งที่ 17 เรื่อง การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ*.

<sup>185</sup> อภาภรณ์ ไสภณธรรมรักษ์, "โรงเรียนผู้สูงอายุ" เปลี่ยนไม่ใกล้ฝั่ง เป็นพลังทางสังคม," สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, <https://www.thaihealth.or.th/Content/40528-> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

ผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงและมีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลางขึ้นไป มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ และมีความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ สิทธิของผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยวิทยากรส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้เรียนจะเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับโรงเรียนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ

จุดเด่นของโรงเรียนผู้สูงอายุที่อยู่ภายใต้สถาบันอุดมศึกษามีหลายประการ ในประการแรก คือ มีบุคลากรบริหารจัดการโรงเรียนแบบเต็มเวลา ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดสรรงบประมาณอุดหนุนบางส่วนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุได้ ทำให้การจัดกิจกรรมมีคุณภาพ

ประการสุดท้าย สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งด้านวิชาการและด้านการดูแลสุขภาพเพื่อร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การดำเนินกิจกรรมมีคุณภาพสูงและถูกต้องตามหลักวิชาการ และยังสามารถบูรณาการความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภายในเพื่อร่วมออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเป็นสหวิทยาการ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถระดมความร่วมมือจากคณะวิชาต่างๆภายในมหาวิทยาลัยมาร่วมจัดการเรียนรู้ได้

อย่างไรก็ตาม รูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุภายใต้สถาบันอุดมศึกษายังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ต้นทุนการดำเนินงานที่สูง เนื่องจากใช้ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ทำให้ผู้สูงอายุยังไม่สามารถเข้าถึงได้ในวงกว้าง และรูปแบบดังกล่าวจะเหมาะกับผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลางขึ้นไป และไม่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางเพื่อไปเข้าร่วมกิจกรรมในสถาบัน

ส่วนรูปแบบที่สอง สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่โรงเรียนผู้สูงอายุดังกล่าว ตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 6.2 โดยการดำเนินงานดังกล่าวถือเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการหรืองานบริการวิชาการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น ประเมินความต้องการของผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน ร่างหลักสูตร สนับสนุนวิทยากรผู้สอนให้แก่โรงเรียน จัดหาสถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น จุดเด่นของการดำเนินงานรูปแบบนี้ คือเป็นการอาศัยความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่คล้ายคลึงกับโรงเรียนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ เช่น ในระยะยาว อาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรบริหารจัดการโครงการ เป็นต้น

ตารางที่ 6.2 ตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ

สถาบันอุดมศึกษา	หน่วยงานร่วมดำเนินการ	โรงเรียนผู้สูงอายุ
ม.มหาสารคาม	เทศบาลตำบลท่าขอนยาง โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าขอนยาง วัด	โรงเรียนผู้สูงอายุเมืองท่าขอนยาง
ม.ราชภัฏภูเก็ต	เทศบาลเมืองป่าตอง เทศบาลตำบล รัชฎา จังหวัดภูเก็ต	<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองป่าตอง</li> <li>โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลรัชฎา</li> </ul>
ม.วลัยลักษณ์	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช	โรงเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลท่าศาลา
ม.ราชภัฏนครราชสีมา	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	โครงการพัฒนาชีวิตผู้สูงอายุ

ที่มา: รวบรวมและสรุปโดย คณะผู้จัดทำ

### 3. หลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงาน กศน. เป็นหน่วยงานหลักอีกแห่งหนึ่งในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ครูและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กศน. ระดับท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยสำนักงาน กศน. แต่ละแห่งมีอิสระในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงวัยได้เองโดยอาศัยแนวทางและระเบียบกลางเป็นหลักในการปฏิบัติ<sup>186</sup> ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ (เช่น การทำอาหารเพื่อสุขภาพ การออกกำลังกาย) เพื่อให้ผู้สูงอายุอยู่ในสภาพดีดีสังคม การจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุมาเป็นผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาและประสบการณ์ และร่วมสร้างการเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาดูชีวิตของประชาชน เป็นต้น<sup>187</sup>

สำนักงาน กศน. จะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว อย่างไรก็ตาม งบประมาณที่ได้รับเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการยังมีจำกัดมาก ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

ในภาพรวมนั้น การผลักดันนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงวัยของประเทศไทยเป็นการผลักดันจากล่างขึ้นบน (bottom-up process) เนื่องจากผู้ที่มีบทบาทหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นหน่วยงานในชุมชนหรือท้องถิ่น<sup>188</sup> ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงวัยขึ้นอยู่กับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่น การมีพื้นที่ทางกายภาพ และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุ และปัจจัยสำคัญคือภาวะผู้นำ

<sup>186</sup> Dhirathiti, "Lifelong Learning Policy for the Elderly People : A Comparative Experience between Japan and Thailand".

<sup>187</sup> สยามธุรกิจ, "กศน. จับมือ 17 องค์กร ส่งเสริมความรู้ผู้สูงวัย," <https://www.siamturakij.com/news/7861-กศน-จับมือ-17-องค์กร-ส่งเสริม-ความรู้ผู้สูงวัย> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

<sup>188</sup> Dhirathiti, "Lifelong Learning Policy for the Elderly People : A Comparative Experience between Japan and Thailand".



ของผู้เล่นในระดับท้องถิ่น ซึ่งต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายทั้งกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือการทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง<sup>189</sup>

#### 4. โรงเรียนผู้สูงอายุ ที่ดำเนินงานโดยภาคเอกชน

การดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุโดยภาคเอกชนแม้ยังมีไม่มากนัก แต่คณะผู้จัดทำพบว่า มีภาคเอกชนแห่งหนึ่งที่มีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ นั่นคือ ชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงอายุ หรือ OPPY CLUB<sup>190</sup> ซึ่งมีการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้สูงอายุ โดยเน้นการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น และมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญและเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึงมีกิจกรรมอื่น ๆ เสริมเพิ่มเติม เช่น การวาดภาพ การร้องเพลงประสานเสียง เป็นต้น ซึ่งจะเชิญผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านจากภายนอกมาเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้สูงอายุ

จุดเด่นของการจัดการเรียนรู้โดยภาคเอกชนลักษณะนี้ คือ มีบุคลากรบริหารจัดการโรงเรียนแบบเต็มเวลา ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในถ่ายทอดความรู้ ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมและผู้สูงอายุสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้โดยง่าย

นอกจากนี้ พบว่ามีภาคเอกชนบางแห่งที่มีการจัดหลักสูตรเฉพาะให้กับผู้สูงอายุโดยที่กิจการหลักไม่ได้เป็นโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุ<sup>191</sup> หรือบางแห่งเป็นสถานดูแลฟื้นฟูผู้สูงอายุที่มีบริการรับดูแลแบบไปเช้าเย็นกลับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ<sup>192</sup> ซึ่งหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นไปตามความต้องการของผู้สูงอายุเช่นกัน อาทิ การใช้งานคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การใช้งาน social network การทำอาหาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยภาคเอกชนยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ผู้สูงอายุจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียน และมีจำนวนโรงเรียนไม่มากนัก รวมถึงยังไม่มีการรวบรวมฐานข้อมูลในภาพรวม ทำให้ผู้สูงอายุยังไม่สามารถเข้าถึงได้ในวงกว้าง และรูปแบบดังกล่าวจะเหมาะกับผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลางขึ้นไป และไม่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม

<sup>189</sup> Nopraenu S. Dhirathiti and Pojjana Pichitpatja, "Characteristics and Differences of Lifelong Learning Policy Implementation for the Elderly in Thailand," *Educational Research for Policy and Practice* 17, no. 1 (2017).

<sup>190</sup> ชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงอายุ, <https://www.happyoppy.com> (สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564).

<sup>191</sup> Asiamediasoft, อบรมหลักสูตร ศูนย์ถ่ายทอด, [http://www.asiamediasoft.net/train\\_older.php](http://www.asiamediasoft.net/train_older.php) (สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564).

<sup>192</sup> สถานดูแลฟื้นฟูผู้สูงอายุและคลินิกกายภาพบำบัด "อยู่สุข เนอร์สซิ่งโฮม", <https://www.yuusook.com/daycare> (สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564).

## 5. การจัดการเรียนรู้โดยชุมชน

### ชุมชนไทยเบ็ญ ตำบลโคกสูง จังหวัดลพบุรี

ไทยเบ็ญ หรือไทยโคราช เป็นกลุ่มชนพื้นถิ่นที่อาศัยอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำป่าสักมาเป็นเวลานาน ซึ่งกลุ่มชาวไทยเบ็ญที่ตำบลโคกสูงนั้นมีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมหลายอย่างที่เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง เช่น การแต่งกาย ภาษา อาหาร การละเล่น เพลงพื้นบ้าน การผลิตของใช้ อาทิ เครื่องจักสาน ผ้าทอ เป็นต้น<sup>193</sup> ด้วยเหตุนี้กลุ่มชาวไทยเบ็ญในพื้นที่โคกสูงจึงให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้สั่งสมองค์ความรู้ที่เป็นอัตลักษณ์พื้นบ้านไว้มากมายและเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับสมาชิกในชุมชน

ในปี พ.ศ.2541 มีการสร้างเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ ส่งผลให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไป ชาวชุมชนโคกสูงมีความกังวลว่าขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนจะสูญหายไป จึงร่วมกันจัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านไทยเบ็ญขึ้น โดยได้รับงบประมาณจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี เพื่อให้เป็นศูนย์รวมใจของชุมชน ศูนย์กลางการจัดกิจกรรม แหล่งจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองของชุมชน รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดอัตลักษณ์และวัฒนธรรมประเพณีให้กับสมาชิกในชุมชนและเยาวชนรุ่นต่อ ๆ ไป นอกจากนี้มีการจัดตั้ง “สถาบันไทยเบ็ญโคกสูงเพื่อการพัฒนา”<sup>194</sup> ซึ่งเป็นองค์กรขับเคลื่อนการทำงาน การพัฒนาคน พัฒนาคความยั่งยืนของชุมชน และสร้างความร่วมมือเครือข่ายการทำงานทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสุขร่วมของคนในชุมชนบนวิถีวัฒนธรรมไทยเบ็ญ

การดำเนินกิจกรรมของชุมชนโคกสูงนั้นเน้นการพัฒนาสมาชิกในชุมชน ความยั่งยืนของชุมชน และการถ่ายทอดอัตลักษณ์ต่าง ๆ โดยกลุ่มผู้สูงอายุหรือครูภูมิปัญญาของชุมชน เช่น การนำผู้สูงอายุกลุ่มเพลงพื้นบ้านไปทำการแสดงในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทยเบ็ญบ้านโคกสูง การจัดงานลานวัฒนธรรมเพื่อให้เยาวชนและครูภูมิปัญญาในชุมชนได้มาแสดงความสามารถและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกระตุ้นให้เยาวชนภูมิใจในเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของชุมชนตนเอง การจัดโครงการ “ส่งเสริมอาหารเพื่อสุขภาพด้วยวิถีภูมิปัญญาไทยเบ็ญ ต.โคกสูง อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี” โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีการทำแผนที่แหล่งอาหารชุมชน ระดมความคิดเห็นรวบรวมเมนูอาหารที่โดดเด่น และจัดทำเป็นคู่มือและต้นฉบับอาหารเพื่อสุขภาพด้วยวิถีภูมิปัญญาไทยเบ็ญ มีการจัดอบรมอาหารพื้นบ้านไทยเบ็ญให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาโดยปราชญ์ชาวบ้าน รวมถึงงานมหกรรมหลักสูตรท้องถิ่น<sup>195</sup> ซึ่งเป็นการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม การสร้างการเปลี่ยนแปลงชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการจัดการศึกษาบนฐานชุมชน โดยนำเสนอในรูปแบบนิทรรศการ การสาธิต การแสดง

<sup>193</sup> อภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์, "สานอัตลักษณ์ไทย เบ็ญบ้านโคกสูง," สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, <https://www.thaihealth.or.th/Content/34408-สานอัตลักษณ์ไทย%20เบ็ญบ้านโคกสูง.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563).

<sup>194</sup> โคกสูง, "สถาบันไทยเบ็ญโคกสูงเพื่อการพัฒนา," <https://thaibuengkoksung.com/สถาบันไทยเบ็ญโคกสูง/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563).

<sup>195</sup> ปฏิภาณ ผลสันต์, “การรื้อฟื้นและแสดงออกในด้านอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ กรณีศึกษา ชุมชนชาวไทยเบ็ญ ตำบลโคกสูง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557).

และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเครือข่ายกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อเป็นการแพร่องค์ความรู้ให้กลุ่มเยาวชนตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจ เป็นต้น



ภาพที่ 6.3 : การถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านหัตถกรรม ที่มา: <https://www.thaihealth.or.th>



ภาพที่ 6.4: โครงการส่งเสริมอาหารเพื่อสุขภาพด้วยวิถีภูมิปัญญาไทยเบ็ง ต.โคกสลุง อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี ที่มา: <https://www.thaihealth.or.th>

### ป้าลม อาสาสมัครภัยพิบัติชุมชน<sup>196</sup>

ป้าลม อายุ 57 ปี เป็นชาวอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา มีความสนใจเรื่องการพยากรณ์อากาศและเทคนิควิธีการรับมือภัยพิบัติ เนื่องจากชุมชนที่ป้าลมอาศัยอยู่พบกับภัยพิบัติพายุฤดูร้อน ทำให้ป้าลมเริ่มมีความสนใจในการจัดทำฐานข้อมูลของชุมชนเพื่อการขอความช่วยเหลือให้กับผู้ประสบภัย โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการรวบรวมข้อมูล และมีเยาวชนในชุมชนที่มีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์คอยให้ความช่วยเหลือ และเริ่มศึกษาข้อมูลการพยากรณ์อากาศและเทคนิคการรับมือภัยพิบัติจากวิทยุและอินเทอร์เน็ต

<sup>196</sup> พนม คลีฉายา, รายงานวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลัดพลังของผู้สูงอายุไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563).

ต่อมาป่าลมมีโอกาสเข้ารับการอบรมจากกรมอุตุนิยมวิทยา ทำให้สามารถอ่านแผนที่อากาศ ประเมินความรุนแรง ทิศทางพายุได้ด้วยตนเอง สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลออนไลน์ของกรมอุตุนิยมวิทยา และนำข้อมูลต่าง ๆ มาประมวล พร้อมถ่ายถอดสื่อสารไปยังชาวบ้านในชุมชนได้ รวมถึงมีการนำองค์ความรู้ท้องถิ่นเกี่ยวกับสัญญาณธรรมชาติก่อน เกิดพายุและประสบการณ์จากปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นชาวเลผู้สูงอายุมาประมวลร่วมกับข้อมูลของกรมอุตุนิยมวิทยา ช่วยให้การเฝ้าระวังและเตือนภัยแม่นยำยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ป่าลมยังเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังและเตรียมตัวรับมือภัยพิบัติ ทำให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล กับเจ้าหน้าที่และสมาชิกในเครือข่ายอย่างใกล้ชิด และให้ความช่วยเหลือกันเป็นเครือข่ายในพื้นที่หลายจังหวัด ภาคใต้ ป่าลมได้ใช้เฟซบุ๊กส่วนตัวและกลุ่มไลน์อาสาสมัครภัยพิบัติในการสื่อสาร ให้ข้อมูล แจ้งเตือน และรายงาน สถานการณ์ รวมถึงการระดมความช่วยเหลือ อีกทั้งป่าลมได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ของป่าลมให้กับสมาชิกใน เครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างผู้ที่ทำหน้าที่ได้เหมือนกับป่าลมอีกด้วย

จุดเด่นของการจัดการเรียนรู้โดยชุมชน คือเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของสมาชิกในชุมชน ทำให้มี แรงจูงใจในการเรียนรู้สูง และสามารถดำเนินกิจกรรมได้โดยการขับเคลื่อนของชุมชน มีการรวมกลุ่มหรือสร้าง เครือข่ายในการร่วมดำเนินงาน ผู้สูงอายุมีบทบาทในการทำกิจกรรมกับสมาชิกชุมชน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกหลายช่วงวัย (Intergeneration learning) และเกิดการปฏิสัมพันธ์กันของคนในชุมชน เพื่อ แก้ปัญหาและทำประโยชน์ให้กับชุมชนของตนเองอย่างเข้มแข็ง

อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้โดยชุมชนยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ต้องการงบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและราบรื่น ต้องการการสนับสนุนวิทยากรในบางสาขา เป็นการเฉพาะ หรือต้องการพื้นที่สำหรับเผยแพร่ผลงานหรือผลิตภัณฑ์ของชุมชน จึงต้องอาศัยความร่วมมือหรือ การสนับสนุนจากองค์กรอื่น ๆ จากภายนอกชุมชน เป็นต้น

ทั้งนี้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 6.3

ตารางที่ 6.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย

	ร.ร.ผู้สูงอายุ	สถาบันอุดมศึกษา	กศน.	ร.ร.ผู้สูงอายุ (เอกชน)	ชุมชน
<b>รูปแบบการ ดำเนินการ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่</li> <li>เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เช่น วัด รพ.สต. กศน. สถาบันอุดมศึกษา อปท. เป็นต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ และมีความรู้ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต</li> <li>สถาบันอุดมศึกษา ก่อตั้ง ร.ร.ผู้สูงอายุขึ้น ภายในสถาบัน เช่น ร.ร.ผู้สูงอายุ ม. ธรรมศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดหลักสูตรการเรียนรู้ ตามความต้องการของพื้นที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดหลักสูตรการเรียนรู้อิงเฉพาะ สาขา เช่น IT สำหรับผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การรวมกลุ่มเรียนรู้ตาม ความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่</li> <li>การเรียนรู้เพื่อการ ประกอบอาชีพในชุมชน</li> </ul>

	ร.ร.ผู้สูงอายุ	สถาบันอุดมศึกษา	กศน.	ร.ร.ผู้สูงอายุ (เอกชน)	ชุมชน
จุดเด่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้วิทยากรอาสาสมัคร</li> <li>ทางงบประมาณด้วยตนเอง เช่น ค่าสมาชิก การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ</li> <li>ต้นทุนการเข้าร่วมกิจกรรมไม่สูง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีบุคลากรบริหารจัดการเต็มเวลา</li> <li>ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทั้งด้านวิชาการและสุขภาพ</li> <li>สามารถบูรณาการความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภายใน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมการเรียนรู้มีรูปแบบหลากหลาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีบุคลากรบริหารจัดการเต็มเวลา</li> <li>วิทยากรมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้วิทยากรอาสาสมัคร</li> <li>เกิดจากความต้องการของชุมชน</li> <li>เป็นความร่วมมือของคนในชุมชน</li> <li>มี intergeneration learning</li> <li>ผู้สูงอายุสามารถสร้างรายได้จากการเรียนรู้</li> </ul>
ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับงบประมาณจำกัด ต้องการการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน และบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นทุนการดำเนินงานค่อนข้างสูง</li> <li>เหมาะกับผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับงบประมาณจำกัด ส่งผลต่อคุณภาพและความต่อเนื่องของกิจกรรมการเรียนรู้</li> <li>หลักสูตรไม่ได้ออกแบบมาเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีจำนวนน้อย</li> <li>เหมาะกับผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความไม่ต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม</li> <li>ต้องการการสนับสนุนด้านการตลาด</li> <li>ต้องการการสนับสนุนวิทยากรในบางสาขาความรู้</li> </ul>

ที่มา: วิเคราะห์โดยคณะผู้จัดทำ

## 6.4.2 การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเรียนรู้ของผู้สูงวัย

กลไกสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเรียนรู้ของผู้สูงวัยจะเป็นกลไกกองทุนหมุนเวียนของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น

- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน เช่น การสร้างเสริมสุขภาพจิต การจัดการอารมณ์และความเครียด การสร้างเสริมสุขภาพทางปัญญา เป็นต้น<sup>197</sup>
- กองทุนผู้สูงอายุ สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการเพื่อส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในลักษณะกลุ่ม ชมรม ศูนย์บริการ ศูนย์อเนกประสงค์ในชุมชน สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการสำหรับองค์กรผู้สูงอายุ องค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุในชุมชน รวมถึงให้ทุนประกอบอาชีพประเภทกั๊ยมรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ<sup>198</sup>

<sup>197</sup> 1) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, "เปิดรับข้อเสนอโครงการ โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป," 2562, <https://www.thaihealth.or.th/Announcement/5577/เปิดรับข้อเสนอโครงการ%20โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563). 2) อภาภรณ์ โสภณธรรมรักษ์, "โรงเรียนผู้สูงอายุ" เปลี่ยนไม่ใกล้ฝั่ง เป็นพลังทางสังคม"

<sup>198</sup> กรมกิจการผู้สูงอายุ, "กองทุนผู้สูงอายุ," <http://www.olderfund.dop.go.th/content/index/7/page> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

- กองทุนสุขภาพตำบล ทำหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ ของศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ หรือหน่วยงานอื่นที่ สอดคล้องที่อยู่ในชุมชน <sup>199</sup>

### 6.4.3 การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากสภาวะสังคมสูงอายุ (ageing society) ภาครัฐได้กำหนด นโยบายที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี 2 เท่าแก่สถานประกอบการที่มี ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไป <sup>200</sup> และกระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับสถาน ประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น กำหนดค่าตอบแทนรายชั่วโมงขั้นต่ำสำหรับการจ้างผู้สูงอายุที่ 45 บาทต่อชั่วโมง กำหนดลักษณะงานที่ต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ และกำหนด ระยะเวลาในการทำงานต่อวันสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น <sup>201</sup> ทั้งนี้ บริษัทเอกชนหลายแห่งมีนโยบายการจ้างงาน ผู้สูงอายุ เนื่องจากเห็นคุณค่าและความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ ต้องการให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ แรงงานผู้สูงอายุยังเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่พนักงานรุ่นอื่น ๆ ในสถานประกอบการอีกด้วย<sup>202</sup>

## 6.5 การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ

### 6.5.1 Osher Lifelong Learning Institute (OLLI) สหรัฐอเมริกา

สถาบัน Osher Lifelong Learning Institute (OLLI) สหรัฐอเมริกา ถูกก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.2000 ด้วยเงินบริจาค จากมูลนิธิ Bernard Osher Foundation โดยมูลนิธินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการอุดมศึกษาและศิลปะเพื่อ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น มูลนิธินี้ได้บริจาคเงินให้แก่ University of Southern Maine (USM) เป็นแห่งแรก และได้เปลี่ยนสถานะของ "Senior College" ภายใต้ USM ให้เป็น OLLI ปัจจุบัน มูลนิธิได้ให้การ สนับสนุนโปรแกรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุทั้งหมด 124 โปรแกรมในสถาบันอุดมศึกษาทั่ว สหรัฐอเมริกา

การดำเนินงานของสถาบัน OLLI จะเน้นจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ และให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรร่วมกับ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยต้นสังกัด อาจารย์ที่เกษียณแล้ว หรือผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในท้องถิ่น ตัวอย่างการดำเนินงาน

<sup>199</sup> สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, "ความเป็นมา กองทุนสุขภาพตำบล," <https://localfund.happynetwork.org/aboutus> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

<sup>200</sup> พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๖๓๙). (2560, 2 มีนาคม) **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134 ตอนที่ 26 ก. หน้า 56-58.

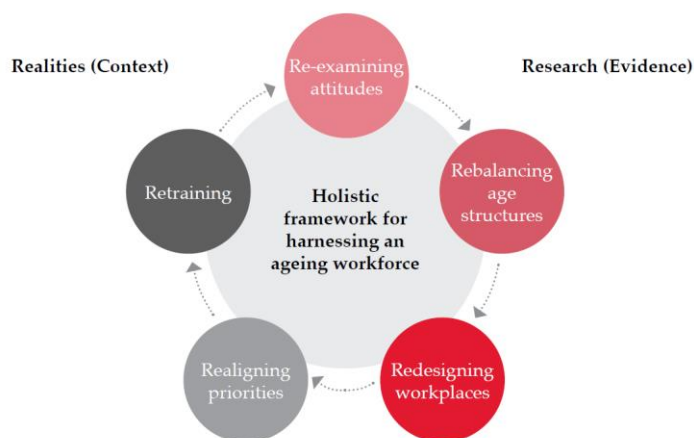
<sup>201</sup> กระทรวงแรงงาน. (2562, 8 มีนาคม). **ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ**.

<sup>202</sup> 1) แก้วขวัญ ตั้งติงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ, *โครงการวิจัย ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุ* (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559). 2) อธิธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ "ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน"* (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้สูงอายุ (มส.ผส.), 2559).

ของ OLLI ภายใต้ University of Washington ซึ่งได้รับเงินทุนประเดิมจำนวน 2 ล้านเหรียญ จาก Bernard Osher Foundation โดยผู้สูงอายุที่เข้าเรียนจะเสียค่าสมาชิก \$35 ต่อปี และสามารถลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรต่าง ๆ โดยเสียค่าธรรมเนียมเพิ่ม และยังสามารถใช้บริการห้องสมุดของสถาบันและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันได้ หลักสูตรที่จัดให้กับผู้สูงอายุจะใช้เวลาเรียนหลักสูตรละ 3-5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง โดยไม่มีการสอบและการให้คะแนน<sup>203</sup>

### 6.5.2 กรอบแนวทางการปรับเปลี่ยนทักษะและการดึงศักยภาพของผู้สูงอายุ ประเทศสิงคโปร์<sup>204</sup>

นักวิชาการจากประเทศสิงคโปร์ได้ศึกษาและเสนอกรอบแนวทางการปรับเปลี่ยนทักษะและการดึงศักยภาพของผู้สูงอายุ (Holistic Framework for Harnessing An Ageing Workforce) ต่อองค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น อันประกอบด้วยแนวทางที่สำคัญ เช่น การทบทวนทัศนคติของผู้สูงอายุ (Re-examining attitudes) เพื่อพิสูจน์ว่าผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ การปรับสมดุลโครงสร้างอายุ (Rebalancing age structures) เพื่อการวางแผนแรงงานและความยั่งยืนของธุรกิจ การปรับเปลี่ยนรูปแบบของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน (Redesigning workplaces) เพื่อส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นและอายุการทำงานนานขึ้น การปรับเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงาน (Realigning priorities) ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น หรือเป็นลักษณะงานนอกเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับสุขภาพของผู้สูงอายุในระยะยาว และการฝึกอบรมให้ความรู้ (Retraining) ในลักษณะเข้มข้นหรือตามลักษณะงานจริง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

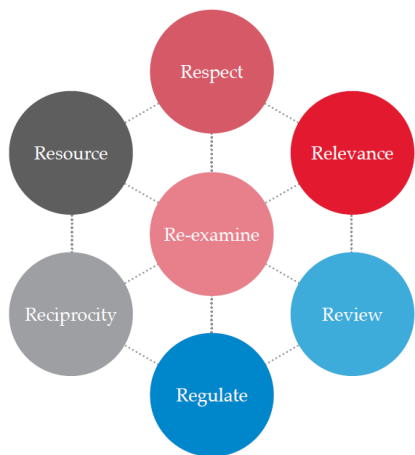


ภาพที่ 6.5 : Holistic Framework for Harnessing An Ageing Workforce ที่มา: Ko (2018) Holistic framework for harnessing an ageing workforce in Singapore, p.108

<sup>203</sup> 1.) University of Washington, "Osher Lifelong Learning Institute at the Uw : The Osher Foundation," <https://www.osher.uw.edu/about/osher-foundation/> (accessed September 22, 2020). 2.) University of Washington, "Osher Lifelong Learning Institute at the Uw : Programs," <https://www.osher.uw.edu/programs/> (accessed September 22, 2020).

<sup>204</sup> Helen Ko, "Holistic Framework for Harnessing an Ageing Workforce in Singapore," in *Skills and the Future of Work - Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*, ed. Akiko Sakamoto and Johnny Sung (Thailand: 2018).

ผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์มีความต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่มีสิ่งที่เหมือนกันคือ ผู้สูงอายุไม่ต้องการเป็นเพียงผู้เรียน แต่ต้องการเป็นแหล่งของความรู้และประสบการณ์ที่จะถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นด้วย ประเทศสิงคโปร์เห็นว่าการฝึกอบรมให้แก่ผู้สูงอายุนั้นต้องเป็นการแนะแนวทาง การกระตุ้น และการสนับสนุนในสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการ ดังนั้น จึงมีการออกแบบหลักการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุไว้ 7 ประการ คือ วิทยาการควรมีท่าทีหรือทัศนคติที่ให้ความเคารพ (Respect) ต่อผู้สูงอายุเสมอ เนื้อหาความรู้ที่สอนควรตรงประเด็น มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Relevance) และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสนใจในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง วิทยาการควรมีความเข้าใจถึงความสามารถในการจดจำของผู้สูงอายุที่จะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น และสามารถทบทวนเนื้อหา (Review) ให้ผู้สูงอายุได้บ่อยครั้ง มีความเข้าใจถึงความสามารถในการประมวลผลของผู้สูงอายุ และสามารถปรับ (Regulate) เนื้อหาในแต่ละบทเรียนให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์สูงสุด วิทยาการควรตระหนักถึงประสบการณ์และองค์ความรู้ที่ผู้สูงอายุมีและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Reciprocity) กับผู้สูงอายุได้ ผู้สูงอายุบางคนอาจมีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในบางเรื่อง ซึ่งวิทยาการสามารถให้ผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นแหล่งขององค์ความรู้ (Resource) สำหรับบางบทเรียนได้ และประการสุดท้ายซึ่งเป็นหัวใจสำคัญคือ วิทยาการควรตรวจสอบตนเอง (Re-examine) อย่างจริงจังถึงความเข้าใจต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และทัศนคติที่มีต่อแรงงานผู้สูงอายุ



ภาพที่ 6.6 Principle for training mature workers aged 45 or older ที่มา: Ko (2018) Holistic framework for harnessing an ageing workforce in Singapore, p.117

### 6.5.3 แหล่งเรียนรู้ระดับท้องถิ่น (Kominkan) ประเทศญี่ปุ่น

Kominkan คือแหล่งเรียนรู้เพื่อสังคมระดับท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งส่วนใหญ่ถูกก่อตั้งขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ.1946 โดยรัฐบาลท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่น เพื่อให้ความรู้และการศึกษาเพื่อสังคม (Social education) แก่ชุมชน และช่วยเหลือให้ประชากรญี่ปุ่นสามารถมีชีวิตใหม่ได้ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ต่อมาในปี ค.ศ.1949 รัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติเรื่อง Kominkan ในกฎหมายการศึกษาเพื่อสังคมของประเทศญี่ปุ่น เพื่อสนับสนุนการศึกษาเพื่อสังคม รวมถึงกระตุ้นให้มีการจัดตั้ง Kominkan ขึ้นโดยประชากรรากหญ้าของ



ทุกชุมชนหรือทุกท้องถิ่น และ Kominkan ได้เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชากร ญี่ปุ่น ตามกฎหมายการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศญี่ปุ่นที่ถูกบัญญัติขึ้นในปี ค.ศ.1990

การดำเนินงานของ Kominkan เน้นการมีส่วนร่วมของประชากรทุกช่วงวัยที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้น ตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยสูงอายุ โดยสนับสนุนให้ประชากรในท้องถิ่นมีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจัดการเมื่อมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ก่อตั้งขึ้นในบริเวณชุมชน จากการพยายามพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดตั้งร้านกาแฟชุมชน เพื่อให้เป็นแหล่งสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น รวมถึงเป็นแหล่งพบปะและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ระหว่างประชากรในท้องถิ่น อาทิ ผู้สูงอายุถ่ายทอดการทำอาหารพื้นถิ่น เด็กรุ่นใหม่ถ่ายทอดการใช้เทคโนโลยี ให้กับประชากรในชุมชน เป็นต้น หรือจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในชุมชน ซึ่งแต่ละท้องถิ่นจะมีรูปแบบของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Kominkan ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของประชากรในท้องถิ่นและทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ หากท้องถิ่นใดต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ สามารถทำได้โดยผ่านเจ้าหน้าที่ของ Kominkan นั้น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาจากสมาชิกในท้องถิ่น และผ่านการให้ความรู้จากภาครัฐ และทำหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงการสนับสนุนองค์ความรู้หรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามที่ชุมชนนั้นต้องการ เช่น การจัดหาวิทยากรในการอบรมให้ความรู้ในเรื่องที่ชุมชนสนใจ เป็นต้น

Kominkan สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 เป็น Kominkan ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ชุมชนมีพื้นที่ในการพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่น ระดับที่ 2 เป็น Kominkan ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการสนับสนุนโครงการที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองของท้องถิ่นนั้น ๆ และระดับที่ 3 เป็น Kominkan ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดการสร้างโปรแกรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างประชากรในท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของ Kominkan

ในอดีต Kominkan ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากต้องอาศัยการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐ แต่ปัจจุบันการดำเนินการของ Kominkan เน้นการขับเคลื่อนโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก Kominkan จึงสามารถบริหารงานและดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยมีความช่วยเหลือบางส่วนจากภาครัฐในการอำนวยความสะดวก และจัดหาค่าความรู้ที่ชุมชนต้องการ ดังนั้น Kominkan จึงมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งและยั่งยืนมากขึ้น

จากตัวอย่างการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุประสบความสำเร็จคือ การจัดการเรียนรู้นั้นต้องเป็นไปตามความต้องการหรือความสนใจของผู้สูงอายุ ผู้ออกแบบหลักสูตรและผู้สอนต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านสภาพร่างกาย จิตใจ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อให้เนื้อหาและรูปแบบการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด อาทิ มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาเรียน เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ได้ในเวลาที่ตนเองต้องการ โดย

ไม่สูญเสียการปฏิสัมพันธ์ในด้านอื่น ๆ มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับประสบการณ์หรืองานที่ผู้สูงอายุต้องการทำ มีการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุที่ไม่ใช่เป็นเพียงผู้เรียน แต่สามารถเป็นผู้ให้ประสบการณ์กับผู้ร่วมเรียนได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ยังต้องการการสนับสนุนจากองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานภาครัฐในการช่วยสนับสนุนวิทยากร องค์กรเอกชนในการให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ เป็นต้น

## 6.6 ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้และอาชีพให้ผู้สูงอายุ

แนวคิดของนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้และการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ควรมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรท้องถิ่นหรือชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสุขภาพและความต้องการทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงานของผู้สูงอายุ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ตั้งแต่การออกแบบการเรียนรู้ การทำกิจกรรม และการร่วมเป็นวิทยากร ใช้รูปแบบกิจกรรมที่จูงใจให้ผู้สูงอายุต้องการเรียนรู้มากขึ้น มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และขยายผลให้กระจายทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ อาศัยความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในการยกระดับศักยภาพให้กับแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ เชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุให้ยังคงมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามที่ศักยภาพเอื้ออำนวย

### 1. การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และการดูแลผู้สูงอายุ

- สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ และหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ช่วยให้ความรู้กับผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุหรือใกล้ชิดกับผู้สูงอายุ
  - ยกกระดับความเชี่ยวชาญของวิทยากรและบุคลากรของโรงเรียนผู้สูงอายุ สำนักงาน กศน. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นๆ จัดการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุ ให้มีความรู้และทักษะที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้และสุขภาพ โดยครอบคลุมความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การปรับกระบวนการเรียนการสอน รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคการสอน การแบ่งชั้นเรียน การพัฒนากิจกรรมให้มีความหลากหลาย และการจัดสถานที่การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นต้น
  - ให้ความรู้กับบุคคลทั่วไปที่ต้องอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ หรือต้องดูแลผู้สูงอายุ ให้มีความรู้เบื้องต้นในการดูแลผู้สูงอายุ
- จัดสรรให้มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญให้มาบริหารจัดการการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างเต็มเวลา โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม โดยยังคงให้ผู้สูงอายุร่วมจ่ายค่าธรรมเนียมบางส่วนเพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืน

### 2. เตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุ และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ

- ส่งเสริมให้เกิดโรงเรียนผู้สูงอายุรูปแบบใหม่ ที่เน้นการเพิ่มทักษะหรือการเปลี่ยนทักษะ (upskill/ reskill) เตรียมความพร้อมการทำงานอาชีพใหม่ การทำงานอิสระ หรือการเป็นผู้ประกอบการให้กับคนที่อยู่ในวัย

ก่อนเกษียณ (อายุ 45 -60 ปี) รวมถึงการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ เช่น ด้านสุขภาพ การออม การวางแผนด้านการเงินก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงสูงวัย โดยสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานด้าน วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะให้กับคนกลุ่มดังกล่าว

- พัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดแพลตฟอร์มที่รวบรวมทักษะหรือวิชาเรียนสำหรับเตรียมพร้อมผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบออนไลน์ ออฟไลน์ และแบบผสม ที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- สนับสนุนการดำเนินธุรกิจด้านการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่ผู้สูงวัย โดยมาตรการต่างๆ เช่น การให้ สิทธิประโยชน์ทางภาษี การพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงวัย เป็นต้น

### 3. ส่งเสริมการเข้าถึงของผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

- ส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มคนต่างวัย (Intergenerational learning) โดยสร้างพื้นที่หรือแพลตฟอร์มที่ทำหน้าที่ค้นหาโจทย์การเรียนรู้ที่มีคนใน ชุมชนสนใจ และนำคนจากในพื้นที่ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่แตกต่างกันหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และดึงทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก (เช่น องค์กรภาคเอกชน) มาช่วย จัดการเรียนรู้
- สนับสนุนทุนให้ผู้สูงอายุเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้าสังคม

### 4. ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงวัย

- ส่งเสริมการขยายอายุการทำงานในองค์กร เน้นในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่ใช้ความ เชี่ยวชาญ หรือทักษะระดับสูง โดยเริ่มจากองค์กรภาครัฐก่อน และขยายไปสู่เอกชน
- ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เช่น อาจารย์พิเศษ ที่ปรึกษา วิทยากร หรือปราชญ์ชุมชน ในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษา โรงเรียนผู้สูงอายุ หรือสถาน ประกอบการ และต่อยอดพัฒนาเป็นเครือข่ายคลังปัญญาผู้สูงอายุ
- เชื่อมโยงหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้สูงวัย เข้ากับโครงการบ่มเพาะธุรกิจ (business incubator) ทั้งของภาครัฐและเอกชน รวมถึงจัดหาตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการเป็น ผู้ประกอบการ เช่น เปิดตลาดในมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้สูงอายุขายสินค้า

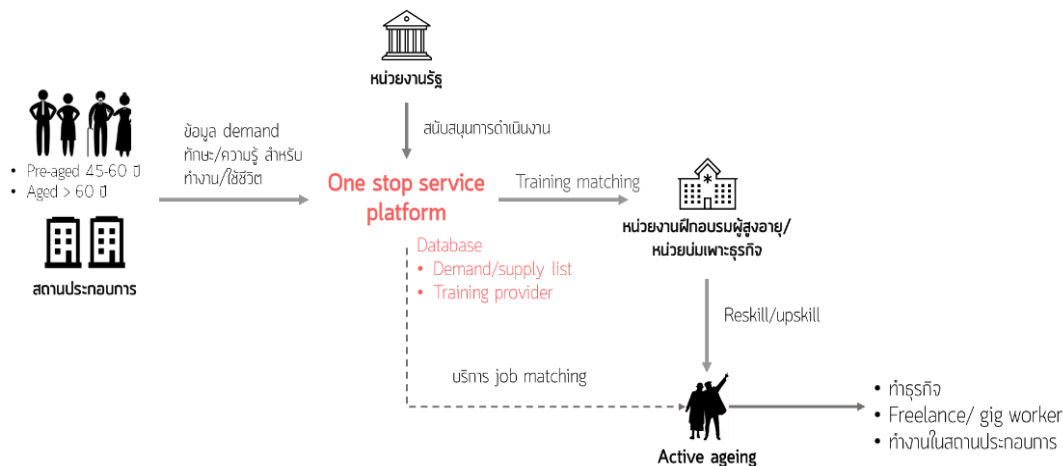
## 6.7 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน

### 6.7.1 การยกระดับทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่ Active ageing

ข้อเสนอกลไกนี้จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะการทำงานเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพ ได้ทั้งในสถานประกอบการ และทำงานอิสระตามความสนใจ รวมถึงเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมี ความสุข โดยมีแพลตฟอร์มการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (one stop service platform) ซึ่งทำหน้าที่สำรวจ ความต้องการการจ้างงานของผู้สูงอายุของสถานประกอบการ ความต้องการทำงานและความต้องการทักษะต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ รวบรวมข้อมูลหน่วยฝึกอบรมและหน่วยบ่มเพาะธุรกิจ (business incubator) ทั้งของภาครัฐและ

เอกชน รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลความต้องการทักษะดังกล่าวให้หน่วยงานฝึกอบรมนำไปจัดทำหลักสูตรเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่ผู้สูงอายุต้องการ และให้บริการจับคู่การฝึกอบรมและการจ้างงาน รวมถึงจัดหาตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุ แสดงดังภาพที่ 6.7

## กลไกการยกระดับทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่ Active ageing

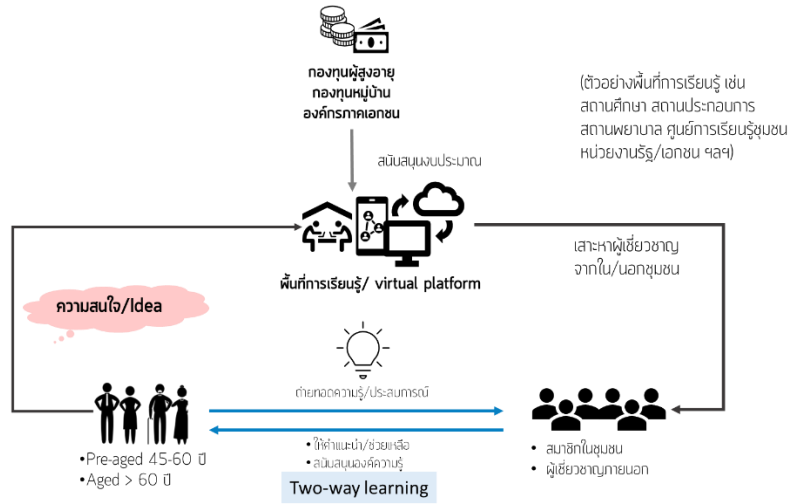


ภาพที่ 6.7 ข้อเสนอกลไกการยกระดับทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสู่ Active ageing

### 6.7.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัย (Intergeneration learning)

ข้อเสนอกลไกนี้จะเป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและสมาชิกในชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับองค์ความรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจทั้งเพื่อการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิต รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์และมีเครือข่ายร่วมกับสมาชิกในชุมชน และได้รับองค์ความรู้ในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมของผู้สูงอายุไปยังพื้นที่การเรียนรู้ในชุมชน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ สถานพยาบาล ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น ซึ่งครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุและก่อนวัยสูงอายุ ผ่านกองทุนผู้สูงอายุหรือกองทุนหมู่บ้าน หรือการได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ซึ่งผู้สูงอายุและก่อนวัยสูงอายุสามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนตามที่ตนสนใจ โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากสมาชิกในชุมชน หรือผู้มีความรู้จากองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน และมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมของผู้สูงอายุและก่อนวัยสูงอายุแก่สมาชิกในชุมชน หรือผู้ที่สนใจทั่วไป ผ่านทั้งการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชน และช่องทางออนไลน์ แสดงดังภาพที่ 6.8

## กลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตามอริยาคัยแบบ Intergenerational learning



ภาพที่ 6.8 ข้อเสนอกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัย (Intergeneration learning)

## บทที่ 7. ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### 7.1 กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

#### 7.1.1 บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยเปิดการเรียนการสอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ซึ่งรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง ปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีวิทยาเขตรวม 36 วิทยาเขต ครอบคลุมเขตพื้นที่ 6 ภูมิภาค จำนวน 23 จังหวัด โดยมีบุคลากรสายวิชาการ 7,061 คน บุคลากรสายสนับสนุน 6,442 คน จำนวนนักศึกษารวม 133,055 คน และสามารถผลิตบัณฑิตเฉลี่ยต่อปี 34,000 คน ซึ่งมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสาขาวิชาชีพ ภายใต้แนวคิด “บัณฑิตนักปฏิบัติ”

ตารางที่ 7.1 การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต			
	สหกิจศึกษา	WIL	หลักสูตรระยะสั้น	ธนาคารหน่วยกิต
ธัญบุรี	✓	✓	✓	✓
กรุงเทพ	✓			
รัตนโกสินทร์	✓			นโยบาย
สุวรรณภูมิ	✓			
พระนคร	✓	✓		นโยบาย
ล้านนา	✓	✓	✓	นโยบาย
อีสาน	✓			
ตะวันออก	✓			
ศรีวิชัย	✓			

ที่มา: สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ทั้งในรูปแบบการจัดการศึกษาในรูปแบบสหกิจศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ การบูรณาการเรียนร่วมกับการทำงาน (Work-integrated Learning; WIL) และการทำงานวิจัยร่วมกับภาคเอกชน รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมและสถานประกอบการ ผ่านการให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมระยะสั้น นอกจากนี้กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลได้มีการวางแผนทางและกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรม ในรูปแบบ

ธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบการเรียนรู้โดยไม่จำกัดช่วงวัย คุณวุฒิและระยะเวลาการศึกษา

### 7.1.2 ความต้องการพัฒนาทักษะของสถานประกอบการในพื้นที่

สอวช. ร่วมกับ ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะของสถานประกอบการใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และอุตสาหกรรมพัฒนาทักษะกำลังคน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อให้ข้อมูลความต้องการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานในสถานประกอบการ ดังนี้ 1) ระยะเวลาในการประกอบการมากกว่า 5 ปีขึ้นไป 2) ตำแหน่งที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รัศมี 200 กิโลเมตรจากที่ตั้งของมหาวิทยาลัยในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย และ 3) มีความร่วมมือกับกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง สามารถสรุปรายละเอียดของการศึกษาดังนี้

#### 1. การเลือกสถานประกอบการจากกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

จากข้อมูลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (ข้อมูลพื้นฐาน) สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยจำนวน 21 จังหวัด กระจายในทุกภาคของประเทศไทย โดยทั้ง 21 จังหวัดนี้ มีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,153,269 แห่ง เป็นสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 422,211 แห่ง จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ดังตารางที่ 7.2

ตารางที่ 7.2 จำนวนสถานประกอบการบนที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2559

ภูมิภาค	จำนวนสถานประกอบการ	กิจกรรมทางเศรษฐกิจ						
		การผลิต	ที่พัก	บริการอาหารและเครื่องดื่ม	กิจกรรมทางวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ	โรงแรมเอகชน
รวม	422,211	196,582	8,698	167,607	15,234	21,085	12,833	172
ภาคกลางและตะวันออก	204,321	73,164	3,474	97,836	10,949	12,290	6,491	117
ภาคเหนือ	71,759	38,648	2,212	24,903	1,556	2,748	1,669	23
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	107,813	71,468	1,664	26,658	1,598	2,962	3,444	19
ภาคใต้	38,318	13,302	1,348	18,210	1,131	3,085	1,229	13

ที่มา: สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (ข้อมูลพื้นฐาน) สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม<sup>205</sup>

<sup>205</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ "สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 (ข้อมูลพื้นฐาน)" (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564).

สถานประกอบการทั้ง 422,211 แห่ง มีทั้งสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานที่หลากหลายตามประเภทกิจกรรมและกลุ่มอุตสาหกรรม ทั้งนี้เมื่อคำนวณจำนวนแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการและความต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานในสถานประกอบการ ตามสมการของ Taro Yamane<sup>206</sup> ซึ่งเป็นสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมในการวิจัย พบว่า จำนวนแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ 400 ชุด

## 2. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการในพื้นที่ตั้งของ ม.เทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีในปัจจุบัน และปัญหาเรื่องพนักงานใหม่ไม่มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ ทำให้ต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ทั้งนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่มีมาตรการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานในรูปแบบ on-the-job training และการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ โดยมีมาตรการจูงใจพนักงานที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น การได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษที่เกิดจากการเข้ารับการฝึกอบรม และการสนับสนุนงบประมาณและลดภาระงานในช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งทักษะที่สถานประกอบการส่วนใหญ่สนับสนุนให้พนักงานได้ฝึกอบรม สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ทักษะที่บุคลากรทุกคนควรมี ได้แก่ conflict resolution (การแก้ปัญหา) creative thinking (การคิดเชิงสร้างสรรค์) teamwork (การทำงานเป็นทีม) และ technical skill (ทักษะเชิงเทคนิค)

กลุ่มที่ 2 ทักษะสำหรับเฉพาะบุคคล ได้แก่ modern skill (ทักษะในอนาคต) management skill (ทักษะการบริหารจัดการ) และ time management (การจัดการด้านเวลา)

กลุ่มที่ 3 ทักษะเฉพาะด้าน ได้แก่ language skill (ทักษะด้านภาษา) research and development skill (ทักษะด้านการวิจัยพัฒนา) coordinate skill (ทักษะด้านการประสานงาน) และ marketing (การตลาด)

รูปแบบการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่สถานประกอบการคาดหวังคือ การอบรมทฤษฎีร่วมกับการฝึกปฏิบัติจริง เป็นหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐาน และมีระยะเวลาฝึกอบรมไม่เกิน 15 วัน อย่างไรก็ตาม การที่สถานประกอบการส่งพนักงานไปพัฒนาทักษะและสมรรถนะกับหน่วยงานภายนอกจะพบ 4 ปัญหาหลัก ได้แก่ 1) ระยะเวลาและเนื้อหาการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) ความสามารถของพนักงานไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้เนื้อหาการฝึกอบรม 3) ทักษะและสมรรถนะของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามที่สถานประกอบการคาดหวัง และ 4) หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาสูง

<sup>206</sup> Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. 3rded. New York: Harper and Row Publications. 1973.



ทั้งนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการวางแผนและจัดทำแนวทางการพัฒนากำลังคนโดยการฝึกอบรม โดยมีเพียงร้อยละ 12.41 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด ที่ไม่มีการสนับสนุนการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ความไม่เชื่อมั่นต่อหน่วยงานภายนอกว่าจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น และสถานประกอบการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมได้

เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมต้องการพัฒนาทักษะด้าน conflict resolution (การแก้ปัญหา) creative thinking (การคิดเชิงสร้างสรรค์) teamwork (การทำงานเป็นทีม) มากที่สุด โดยร้อยละ 58.02 ต้องการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 21.93 ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานและการใช้งานระบบต่างๆ และ ร้อยละ 15.57 ต้องการฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ลักษณะของหลักสูตรที่ผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมต้องการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด คือ การอบรมทฤษฎีร่วมกับการฝึกปฏิบัติจริง และเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานรับรอง

นอกจากนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการรับนักศึกษาฝึกงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประเด็น คือ 1) เป็นนโยบายของบริษัทที่ต้องการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้งาน และ 2) เป็นช่องทางหนึ่งสำหรับคัดเลือกพนักงานใหม่ โดยระยะที่เหมาะสมกับการรับนักศึกษาฝึกงาน ประมาณ 3 - 4 เดือน ซึ่งสถานประกอบการบางส่วนต้องการรับนักศึกษาฝึกงาน มากกว่า 4 เดือน ทั้งนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาก่อนส่งนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนี้ 1) ควรเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2) ควรชี้แจงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกงานของนักศึกษาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ อาจารย์ที่เลี้ยง พนักงานที่เลี้ยงจากสถานประกอบการ และนักศึกษาอย่างชัดเจน และ 3) ควรมีการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยคุณสมบัติที่สำคัญของนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการต้องการคือ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ปัญหาของการจัดการเรียนการสอนร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ คือ 1) ข้อจำกัดเรื่องบุคลากรของสถานประกอบการที่ทำหน้าที่พนักงานที่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ทั้งเรื่องจำนวน ทักษะ ความสามารถ และภาระงาน และ 2) ความปลอดภัยของนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน

### 7.1.3 ศักยภาพของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีการจัดการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยเฉพาะด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สถาปัตยกรรมและการออกแบบ และด้านเกษตร ซึ่งรวมทั้งด้านเทคโนโลยีการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และประมง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง มีการจัดการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ อาทิ บริหารธุรกิจ ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคมอีกด้วย

ตารางที่ 7.3 สาขาหลักในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สาขาการจัดการศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล								
	ธัญบุรี	ล้านนา	อีสาน	ศรีวิชัย	สุวรรณภูมิ	รัตนโกสินทร์	กรุงเทพ	พระนคร	ตะวันออก
ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
- ด้านวิศวกรรมศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านการเกษตร/ ประมง	✓	✓	✓	✓	✓				✓
- ด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรม	✓		✓		✓	✓	✓	✓	
- ด้านเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน/ เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓				✓			✓	✓
- ด้านสิ่งทอและแฟชั่น	✓						✓	✓	
- ด้านท่องเที่ยวและโรงแรม	✓			✓		✓			
- ด้านการบิน	✓								✓
- ด้านคหกรรมศาสตร์/ เทคโนโลยีด้านอาหาร	✓						✓		
- ด้านสัตวแพทยศาสตร์				✓					✓
- ด้านการแพทย์แผนไทย	✓								
- ด้านพยาบาลศาสตร์	✓								
ด้านสังคมศาสตร์									
- ด้านการบริหารธุรกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านศิลปศาสตร์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ด้านศิลปกรรม	✓	✓							
- เทคโนโลยีสังคม	✓								✓

ที่มา: รายงานประจำปี 2562 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ได้มีการจัดตั้งสถาบัน ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง ศูนย์ทดสอบ และ ศูนย์บริการวิชาชีพพร้อมกับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยระดับคณะและวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of excellence; COE) ที่เน้นการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน

ตารางที่ 7.4 ศูนย์ความเป็นเลิศในปัจจุบันและอนาคตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	ศูนย์ความเป็นเลิศในปัจจุบันและอนาคต
กรุงเทพ	- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสิ่งทอและแฟชั่น
รัตนโกสินทร์	- ศูนย์ออกแบบ - สำนักงานศึกษาทางไกลร่วมกับมูลนิธิวังไกลกังวล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	ศูนย์ความเป็นเลิศในปัจจุบันและอนาคต
สุวรรณภูมิ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเกษตรและอาหารปลอดภัย</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเครื่องจักรกลการเกษตรอัจฉริยะและระบบ IOT สำหรับการเกษตร</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) หัวสุพรรณ</li> </ul>
พระนคร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสิ่งทอและแฟชั่น</li> </ul>
ล้านนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านประมงภูเขา</li> </ul>
อีสาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านระบบราง</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเกษตรอินทรีย์แบบครบวงจร</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนาไหมราชมงคล</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ E-commerce</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านข้าว</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสัตว์เศรษฐกิจ (โคเนื้อ)</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านธนาคารน้ำใต้ดิน</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเกษตรศาสตร์พระราชา</li> </ul>
ศรีวิชัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการผลิตน้ำมันไบโอดีเซล (ปาล์มน้ำมัน)</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเกษตรอัจฉริยะ</li> <li>- ศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการการเกษตรยุคดิจิทัล</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการแปรรูปและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสมุนไพรพื้นบ้าน</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสุขภาพโคพื้นเมืองและโคเนื้อภาคใต้</li> </ul>
ธัญบุรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Human and business development</li> <li>- ศูนย์ปฏิบัติการทางการเกษตรเพื่อสุขภาพ</li> <li>- ศูนย์นวัตกรรมการออกแบบและการผลิต</li> <li>- ศูนย์วิจัยและบริการด้านพลังงาน</li> <li>- ศูนย์นวัตกรรมระบบราง</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านศิลปะการออกแบบและการแสดง</li> <li>- ศูนย์ผลิตและบริการวิชาการผลิตภัณฑ์สุขภาพและความงาม</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชีวภาพและนาโน</li> <li>- ศูนย์บริการวิชาการและพัฒนาครุมีอาชีพ</li> <li>- Media Technology Service</li> <li>- ศูนย์นวัตกรรมการออกแบบสื่อคอนเวอร์เจนซ์</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีท่าอากาศยาน</li> <li>- ศูนย์พัฒนาทักษะอุตสาหกรรม</li> <li>- ศูนย์พัฒนาศักยภาพด้านภาษาและอุตสาหกรรมบริการ</li> </ul>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	ศูนย์ความเป็นเลิศในปัจจุบันและอนาคต
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์สำนักออกแบบสถาปัตยกรรม</li> <li>- ศูนย์คหกรรมศาสตร์ครบวงจร</li> <li>- ศูนย์นวัตกรรมและความรู้</li> <li>- Smart Teacher Training Academy</li> </ul>
ตะวันออก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์เกษตร</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านบัว</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสัตว์เศรษฐกิจ ไก่พื้นเมือง</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสัตว์เศรษฐกิจ แพะ แกะ</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านไม้ผลเมืองร้อน</li> <li>- ศูนย์ความเป็นเลิศด้านสมุนไพร</li> </ul>

ที่มา: โครงการศึกษาวิจัยแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาบุคลากรวัยเรียนและวัยทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและธุรกิจอย่างฉับพลันในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล <sup>207</sup>

เพื่อเป็นการยกระดับศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีการวางแผนและกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบการฝึกงานในสถานประกอบการ 210 ชั่วโมง มาเป็นสหกิจศึกษา 4 เดือน ร่วมกับสถานประกอบการในสาขาต่าง ๆ ตามนโยบายการศึกษาของประเทศ นอกจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลหลายแห่งได้มีการนำร่องจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมในหลายรูปแบบ นอกเหนือจากการเรียนการสอนในหลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ เช่น

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กับ บริษัท สยาม มิชลิน จำกัด
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กับ บริษัท บริษัท ดัชมิลล์ จำกัด
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย กับ บริษัท สยาม มิชลิน จำกัด
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กับ บริษัท เอส เอ็น ซี พอร์เมอร์ จำกัด (มหาชน)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กับ เครือเซ็นทรัล
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กับ ไทยซัมมิทกรุ๊ป

โดยรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่มีความน่าสนใจ จะแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

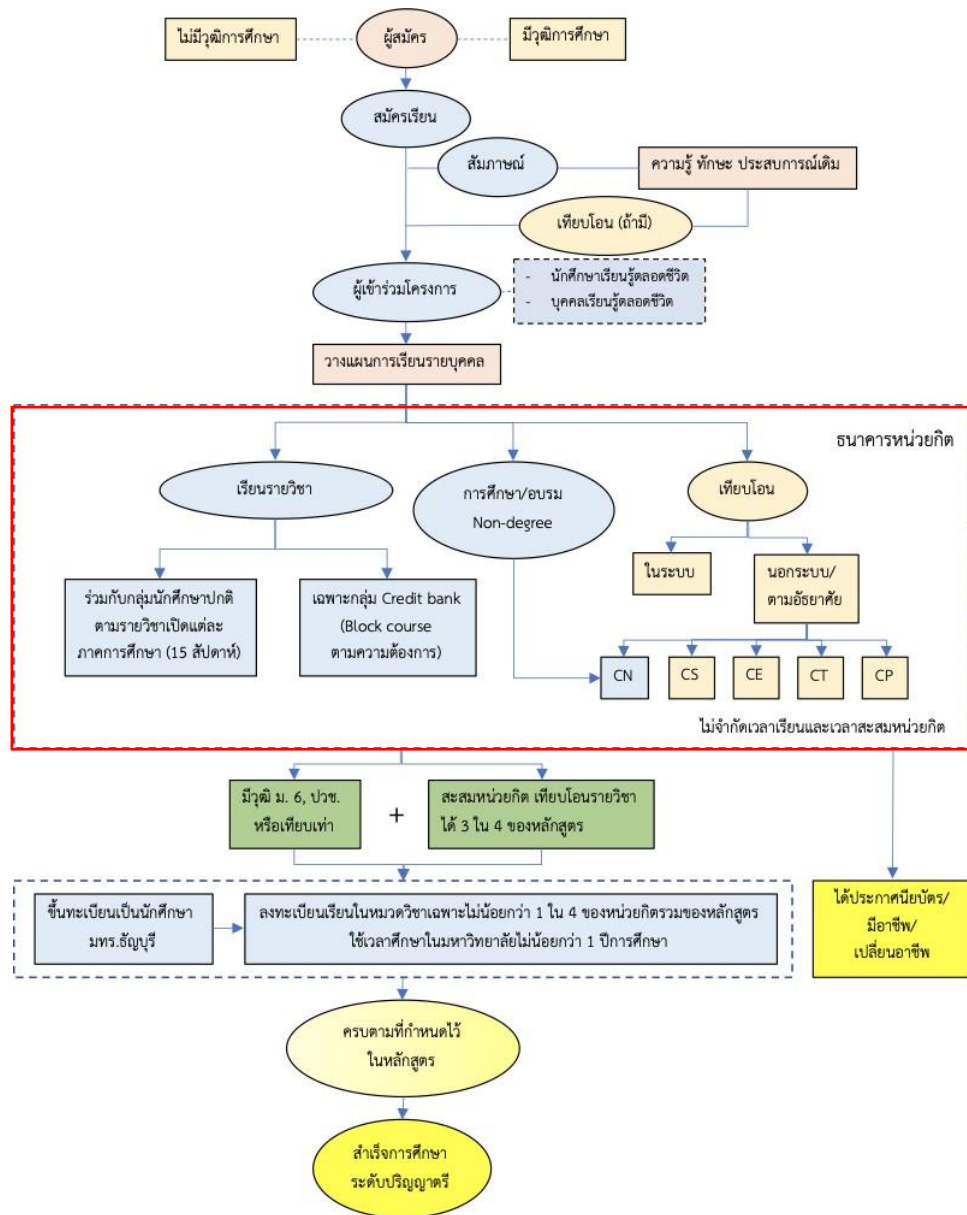
<sup>207</sup> มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. “รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาบุคลากรวัยเรียนและวัยทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและธุรกิจอย่างฉับพลันในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”, 2564.

1) รูปแบบ Work-integrated learning (WIL) เป็นการจัดการเรียนการสอนในโรงงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยและสถานประกอบการออกแบบร่วมกัน โดยบางกรณีสถานประกอบการจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการศึกษา และการันตีอาชีพให้นักศึกษา โดยนักศึกษาจะเรียนในมหาวิทยาลัยประมาณ 1-2 ปี ในรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาศึกษาทั่วไป จากนั้น จึงไปเรียนวิชาเฉพาะที่เป็นสาขาความเชี่ยวชาญในสถานประกอบการ และจัดบุคลากรในสถานประกอบการที่มีทักษะและประสบการณ์ทำงานตามที่หลักสูตรกำหนดทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง

2) ระบบการสร้างโรงงานในโรงเรียน เพื่อฝึกทักษะเฉพาะตามที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งเป็นรูปแบบของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กับ บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรัมเมอร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการร่วมกัน โดยจะมีการออกแบบสมรรถนะที่ต้องการร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสถานประกอบการจะมีหลักประกันทางด้านอาชีพเมื่อนักศึกษาจบการศึกษา

3) การจัดการศึกษาด้วยความร่วมมือ 3 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถานประกอบการ และสถาบันอาชีวศึกษา โดยเป็นหลักสูตรการเรียนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้นักศึกษาใช้ระยะเวลาการศึกษาน้อยลง มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีงานทำเมื่อจบการศึกษา

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งได้มีการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมในรูปแบบธนาคารหน่วยกิต (credit bank) เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้โดยไม่จำกัดช่วงวัย คุณวุฒิ และระยะเวลาการศึกษา ทั้งนี้ปัจจุบันมีเพียงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้มีการออกระเบียบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในรูปแบบธนาคารหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เรียนสามารถสมัครเข้าเรียนในระบบนี้ได้ โดยใช้รหัสบัตรประชาชนและสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์มาเทียบกับหลักสูตรที่ต้องการได้รับปริญญาได้ ซึ่งแสดงระบบธนาคารหน่วยกิต ดังภาพที่ 7.1



ภาพที่ 7.1 ระบบธนาคารหน่วยกิตในระบบการศึกษา

ทั้งนี้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนหน่วยกิตผ่านรูปแบบต่าง ๆ 5 รูปแบบ ได้แก่

- 1) Credit from Standardize (CS) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม การเรียน และอื่นๆ ที่องค์กรมมาตรฐานวิชาชีพหรือวิชาการเป็นผู้มอบให้ โดยหลักสูตรหรือหน่วยงานนั้นเป็นที่ยอมรับ หรือได้รับการรับรองหรือเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้มาตรฐาน
- 2) Credit from Non-degree (CN) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม การเรียน และอื่นๆ ที่ไม่มีการให้ปริญญา อาจมีใบรับรองก็ได้ แต่สถานศึกษา/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถที่จะวัดองค์ความรู้ หรือสมรรถนะ หรือทดสอบใดๆ เพื่อยืนยันว่าผู้เรียนสามารถเทียบโอนหน่วยกิตนั้นกับรายวิชาได้

3) Credit from Training (CT) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติ โดยผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถที่จะวัดหรือทดสอบใดๆ เพื่อยืนยันองค์ความรู้ของผู้เรียนซึ่งอาจจะเทียบโอนได้บางส่วน

4) Credit from Port Folio (CP) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากประสบการณ์ ซึ่งหลักสูตรต้องสร้างเกณฑ์ประเมินเพื่อวัดสมรรถนะ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานตาม portfolio ว่าจะสามารถเทียบโอนกับรายวิชาได้อย่างไร

5) Credit from Examination (CE) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากการสอบ โดยหลักสูตรจะสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้หรือสมรรถนะ แล้วจึงพิจารณาเทียบโอนกับรายวิชา

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเปิดรับนักศึกษาระบบธนาคารหน่วยกิตครั้งแรกในภาคเรียนที่ 1/2562 ในหลักสูตรสาขาเทคโนโลยีการผลิต และขยายเป็น 18 หลักสูตร ในภาคเรียนที่ 1/2563 ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 33 คน ดังตารางที่ 7.5

ตารางที่ 7.5 หลักสูตรที่ดำเนินการในระบบ Credit Bank ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในปัจจุบัน

ที่	หลักสูตร		คณะ	จำนวนนักศึกษา
1	ศศ.บ.	การท่องเที่ยว	ศิลปศาสตร์	-
2	ศศ.บ.	การจัดการการโรงแรม	ศิลปศาสตร์	-
3	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ศิลปศาสตร์	1
4	วศ.บ.	วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	23
5	วท.บ.	นวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-
6	วท.บ.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	เทคโนโลยีการเกษตร	-
7	คศ.บ.	การออกแบบแฟชั่นและนวัตกรรมการเครื่องแต่งกาย	เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-
8	คศ.บ.	อาหารและโภชนาการ	เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-
9	คศ.บ.	ศิลปประดิษฐ์ในงานคหกรรมศาสตร์	เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-
10	ทล.บ.	เทคโนโลยีการพิมพ์ดิจิทัลและบรรจุภัณฑ์	เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-
11	วท.บ.	เทคโนโลยีสารสนเทศ (อยู่ระหว่างดำเนินการขอปรับปรุงชื่อใหม่ เป็น "เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดิจิทัล" )	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
12	วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์ ( หมายเหตุ อยู่ระหว่างดำเนินการขอปรับปรุง)	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
13	วท.บ.	วิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1
14	วท.บ.	การวิเคราะห์และจัดการข้อมูลขนาดใหญ่	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1
15	สถ.บ.	สถาปัตยกรรม	สถาปัตยกรรมศาสตร์	1
16	สถ.บ.	สถาปัตยกรรมภายใน	สถาปัตยกรรมศาสตร์	4

ที่	หลักสูตร		คณะ	จำนวน นักศึกษา
17	วท.บ.	สุขภาพและความงาม	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1
18	วท.บ.	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สุขภาพ	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	1

ที่มา: สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หลักสูตรที่ประสบความสำเร็จและได้รับความนิยม จะเป็นหลักสูตรที่เป็นการจัดตามความต้องการของสถานประกอบการในรูปแบบ non-degree ส่วนหลักสูตรในรูปแบบที่นำหลักสูตรปริญญาามาเปิดรับนักศึกษาในระบบธนาคารหน่วยกิต ซึ่งในปัจจุบันหลักสูตรทั้ง 18 หลักสูตรนั้น อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### 7.1.4 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งในปัจจุบัน ยังคงมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มีระบบการบริหารงานเป็นส่วนราชการ โดยมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรม แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็นกองและสำนัก โดยคณะวิชาต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ดังนั้นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง จึงยังคงอ้างอิงกฎระเบียบของทางราชการ ทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ทั้งที่ได้รับจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน และที่จัดเก็บเป็นเงินรายได้ ซึ่งต้องมีการจัดทำระเบียบการรับและการเบิกจ่ายเงินให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของระบบบริหารจัดการในภาพรวมคือ ขั้นตอนการบริหารงานที่ซับซ้อนและกระบวนการที่ยุ่งยาก โดยเฉพาะในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ไม่มีการออกระเบียบและประกาศเฉพาะ ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณต้องใช้ระยะเวลาาน จึงไม่ทันกับการตอบสนองความต้องการของภาคเอกชน ที่ต้องช่วงชิงความได้เปรียบด้านระยะเวลาเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังพบปัญหาและอุปสรรคของกลุ่ม ม.เทคโนโลยีราชมงคลเรื่องส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ

- ขาดระบบการทำงานของหน่วยงานกลาง (Intermediary) ของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน
- มหาวิทยาลัยบางแห่งยังขาดกลไกการสนับสนุนการทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก อาทิ แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส การปรับปรุงกฎระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินงานที่รวดเร็ว เท่าทันต่อความต้องการของภาคธุรกิจ
- บุคลากรในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องศึกษาความรู้เรื่องระบบมาตรฐานต่าง ๆ ที่สามารถรับรองการผลิตตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงระบบสิทธิประโยชน์ทางภาษีให้กับสถานประกอบการ กรณีมีการรับนักศึกษาฝึกงานหรือสหกิจศึกษา



- ขาดกลไกการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบโจทย์สมรรถนะในการพัฒนา กำลังคนตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ
- บุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ความต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงความหลากหลายและความทันสมัยของหลักสูตร
- มหาวิทยาลัยขาดช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารข้อมูลหลักสูตร กิจกรรม และระบบต่างๆ ที่เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน
- มหาวิทยาลัยไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลที่รวบรวมศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ความต้องการของ สถานประกอบการ สังคมและชุมชน รวมถึงการติดตามและประเมินผลภาวะการปฏิบัติงานทำของผู้สำเร็จ การศึกษา

### 7.1.5 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

แนวคิดของนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรมุ่งเน้น การพัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้เพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะของคนทุกช่วงวัยบนพื้นฐานศักยภาพของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้านศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และ เทคโนโลยีสังคม โดยมีรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
เด็กและเยาวชนนอกระบบ	<p><b>ร่วมยกระดับศักยภาพ กศน. ในทุกมิติ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ให้ข้อมูลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชนในชุมชนและท้องถิ่นที่ มทร. ให้บริการ ผ่านการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ กศน.</li> <li>● ร่วมพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครู กศน. ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้านศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคม</li> <li>● จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียน โดยไม่จำกัดวุฒิการศึกษา</li> <li>● สร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้านศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคม เพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และ เทคโนโลยีได้ง่าย รวมถึงพัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน</li> </ul>
นักศึกษา	<p><b>การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม รองรับ การประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่มีความ ยืดหยุ่นเฉพาะบุคคลหรือสถานประกอบการ</li> <li>● จัดทำหลักสูตรที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเพื่อเพิ่มเติมทักษะที่ต้องการได้</li> </ul>

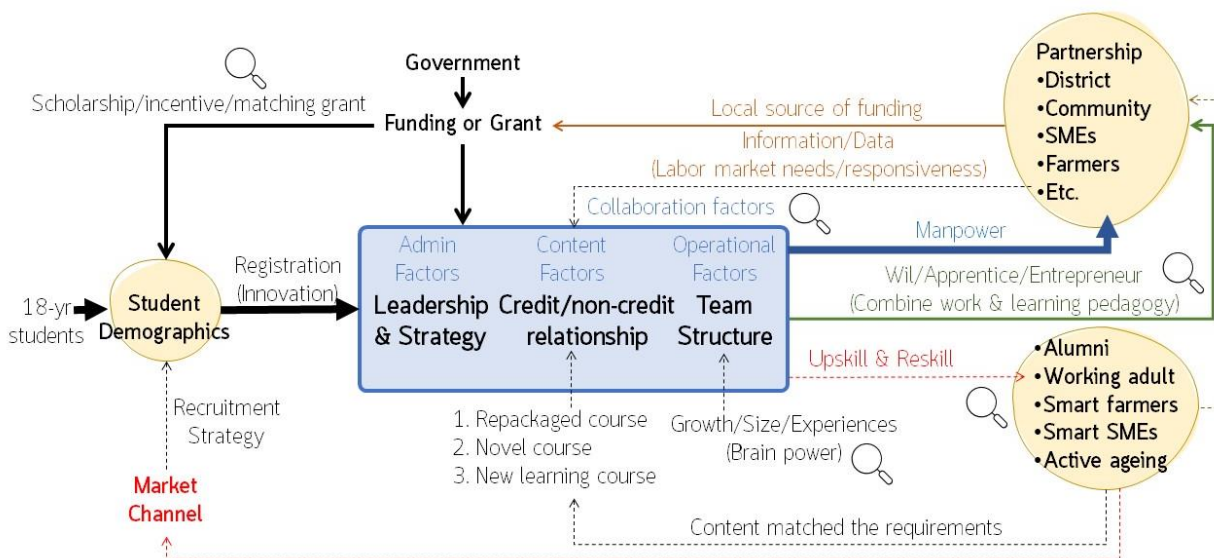
กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เน้นการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งเพิ่มกระบวนการวิจัยพัฒนา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคมและชุมชน</li> <li>● พัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพของบัณฑิต โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคอุตสาหกรรม</li> </ul> <p><b>การพัฒนาหน่วยงานกลางเพื่อเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนากลไกการประสานความต้องการของภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับความต้องการกำลังคนและเทคโนโลยีในอนาคต พร้อมทั้งกลไกการจัดการสิทธิประโยชน์ของภาคอุตสาหกรรมที่ร่วมผลิตนักศึกษา</li> <li>● เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารการจัดทำหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรม</li> <li>● พัฒนาฐานข้อมูลของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อติดตามและประเมินภาวะการมีงานทำ</li> </ul> <p><b>การพัฒนากระบวนการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนากลไกการสร้างครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างครูพี่เลี้ยงที่เป็นบัณฑิตระดับปริญญาโทหรือเอก เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานของครูพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการ</li> <li>● ยกกระดับศักยภาพของบุคลากร มทร. เรื่องมาตรฐาน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตและภาคการบริการ รวมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้กับนักศึกษา</li> </ul>
กำลังแรงงาน	<p><b>ระบบธนาคารหน่วยกิต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิตของ 9 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยจัดทำแนวทางเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่ธนาคารหน่วยกิตในรูปแบบเดียวกัน</li> <li>● พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่าย</li> <li>● จัดทำระบบและกลไกการเทียบคุณวุฒิและรับรองคุณวุฒิ เพื่อเชื่อมโยงความก้าวหน้าทางอาชีพของกำลังแรงงาน</li> <li>● จัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาและออกแบบหลักสูตรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</li> <li>● นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงของระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้</li> </ul> <p><b>การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree)</b></p>

กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มุ่งเน้นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ อาทิ เทคโนโลยีขั้นสูง เทคโนโลยีระดับกลางและระดับพื้นฐาน และองค์ความรู้ตามความสนใจของผู้เรียน</li> <li>● แบ่งระดับเทคโนโลยีและองค์ความรู้ เพื่อสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน รวมถึงการกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการกลับเข้ามาศึกษาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>● จัดทำระบบการประเมินความต้องการของผู้เรียนและต้นสังกัด เพื่อออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเฉพาะบุคคล</li> <li>● มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรจากแต่ละ มทร. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรของ มทร. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> </ul> <p><b>การส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สร้างระบบนิเวศการทำงานของ มทร. ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน อาทิ ภัฏระเบียบ ประกาศและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ภาระงานของบุคลากร เส้นทางอาชีพของบุคลากร</li> <li>● สร้างเครือข่ายความร่วมมือ อาทิ วิทยาลัยชุมชน บริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม บริษัทขนาดใหญ่ ชุมชนในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนประเด็นสำคัญ ผ่านกิจกรรม hackathon หรือการประกวดความคิด</li> </ul>
ผู้สูงอายุ	<p><b>สนับสนุนให้เกิดโรงเรียนผู้สูงอายุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากรของโรงเรียนผู้สูงอายุ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้านศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคม</li> <li>● มุ่งเน้นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานเพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคต</li> <li>● มุ่งเน้นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงวัย</li> <li>● ส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือ/อุปกรณ์เฉพาะร่วมกับชุมชนในพื้นที่ตั้งของ มทร. เพื่ออำนวยความสะดวกการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ของผู้สูงอายุในพื้นที่</li> </ul>

**แพลตฟอร์มส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ ม.เทคโนโลยีราชมงคล**

กลุ่ม ม.เทคโนโลยีราชมงคล ควรพัฒนาแพลตฟอร์มส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตลอดทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการภายในของมหาวิทยาลัย กระบวนการเชื่อมโยงข้อมูลความ

ต้องการและการร่วมลงทุนกับเครือข่ายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคม และชุมชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และกระบวนการติดตามประเมินผล โดยแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 7.2



ภาพที่ 7.2 ข้อเสนอแพลตฟอร์มส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคคลทุกช่วงวัยของ ม.เทคโนโลยีราชมงคล วิทยา : คณะผู้จัดทำ

### แนวทางดำเนินงาน

1. พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เรียนแบบเชิงรุก (proactive recruitment) เพื่อหาตัวป้อนผู้เรียน (feeder line) เข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา ทั้งในกลุ่มเยาวชน นักศึกษา กลุ่มแรงงาน และผู้สูงอายุ รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาและออกแบบหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในของสถาบันอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่
  - สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์และนโยบายของผู้บริหารสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างทีมงานเพื่อร่วมจัดทำแนวทางการดำเนินงาน เสนอแนวทางปรับแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคคลทุกช่วงวัย รวมถึงการติดตามประเมินบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา การส่งเสริมเส้นทางอาชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลทุกช่วงวัย และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการดำเนินงาน อาทิ ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคมและชุมชน

- พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน รวมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ให้มีความหลากหลายและมีความเหมาะสมกับเฉพาะบุคคล รวมถึงควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นของหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว
  - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของเครือข่ายการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา อาทิ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อชี้แจงเป้าหมายการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงเป้าหมายการสร้างผลกระทบที่สำคัญต่อประเทศ
3. ออกแบบนวัตกรรมการพัฒนาและยกระดับศักยภาพผู้เรียนเพื่อต่อยอดกลไกที่มีอยู่เดิม อาทิ กลไก Work-integrated Learning (WiL) กลไก upskill & reskill และกลไกการสร้างผู้ประกอบการ (entrepreneur)
  4. สร้างกลไกการร่วมลงทุนทั้งทางด้านการสร้างและพัฒนากำลังคน การวิจัยพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ
  5. เชื่อมโยงแหล่งสิทธิประโยชน์และทุนสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัย

### หน่วยงานร่วมดำเนินการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) หน่วยบริหารและจัดการทุนฯ และสถาบันอุดมศึกษา

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ยกระดับศักยภาพบุคลากรของประเทศ ทั้งกลุ่มเยาวชน นักศึกษา แรงงานและผู้สูงอายุ ด้วยองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้านศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคม โดยบูรณาการการเรียนการสอนร่วมระหว่างกลุ่ม ม.เทคโนโลยีราชมงคล กับภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคมและชุมชน พร้อมทั้งสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคการบริการ สังคมและชุมชน

## 7.2 กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### 7.2.1 บริบทและศักยภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (มรภ.) ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ตามหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ที่ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน... และได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี<sup>208</sup> ซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือการพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ 38 แห่ง กระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาค (รายละเอียดดังตารางที่ 7.6) สามารถแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มภูมิภาค มีบุคลากรสายวิชาการรวมจำนวน 16,544 คน และนักศึกษารวมจำนวน 409,113 คน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ และในการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้แบ่งพื้นที่บริการของแต่ละมหาวิทยาลัยครอบคลุม 77 จังหวัด<sup>209</sup> โดยในกลุ่มภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพื้นที่บริการมากที่สุดจำนวน 20 จังหวัด โดยในการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่นมีสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) ของแต่ละ มรภ.<sup>210,211</sup> เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏและประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

#### ตารางที่ 7.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏและพื้นที่บริการ

กลุ่ม	มหาวิทยาลัย (แห่ง)	บุคลากรสายวิชาการ (คน)	บุคลากรสายสนับสนุน (คน)	นักศึกษา (คน)	พื้นที่บริการ (จังหวัด)
ภาคเหนือ	8	3,519	3,487	79,568	17
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	5,000	4,136	120,993	20
ภาคตะวันตก	4	1,482	1,080	38,014	6
ภาคกลาง	5	1,900	1,764	42,073	13
รัตนโกสินทร์	5	2,597	2,334	74,798	7
ภาคใต้	5	2,046	1,731	53,667	14
<b>รวม</b>	<b>38</b>	<b>16,544</b>	<b>14,532</b>	<b>409,113</b>	<b>77</b>

ที่มา: สรุปรูปโดยคณะผู้จัดทำ

ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเชี่ยวชาญใน 5 สาขาหลัก<sup>212,213</sup> คือ เกษตรและอาหาร การท่องเที่ยว ชุมชนท้องถิ่น เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการศึกษา โดยมีประเด็นความเชี่ยวชาญดังตารางที่ 7.7 ตัวอย่างเช่น การศึกษาศักยภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

<sup>208</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561), สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2564, [research.pkru.ac.th/news-activities/news/714-ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ-เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น-ระยะ-20-ปี-พ-ศ-2560-2579-ฉบับปรับปรุง-11-ตุลาคม-2561.html](http://research.pkru.ac.th/news-activities/news/714-ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ-เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น-ระยะ-20-ปี-พ-ศ-2560-2579-ฉบับปรับปรุง-11-ตุลาคม-2561.html)

<sup>209</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [register.kpru.ac.th/RajabhatPolV?nu=network\\_rajabhat#](http://register.kpru.ac.th/RajabhatPolV?nu=network_rajabhat#)

<sup>210</sup> ผศ.สุรศักดิ์ แก้วอ่อน, สรุปรูปภาพรวมการทำงานเครือข่ายผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มรภ. 38 แห่ง, ประชุมเสวนาแลกเปลี่ยน เครือข่าย มรภ. - หน่วย บพท., ประชุมออนไลน์, 18 มิถุนายน 2563

<sup>211</sup> คุณจิรภา ตามัง รองผู้อำนวยการ สวพ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, คณะผู้วิจัย สวพ., 11 พฤศจิกายน 2563

<sup>212</sup> หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.), เอกสารประกอบการประชุมเสวนาแลกเปลี่ยน เครือข่าย มรภ. - หน่วย บพท., ประชุมออนไลน์, 18 มิถุนายน 2563

<sup>213</sup> สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ระบบเผยแพร่สารสนเทศอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562, สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564, [www.info.mua.go.th](http://www.info.mua.go.th)

รูปแบบการท่องเที่ยวที่เหมาะสม และแนวทางการยกระดับการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่<sup>214</sup> การศึกษาการบริหารจัดการน้ำสำหรับเพาะปลูกมะม่วงน้ำดอกไม้ในชุมชนดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์<sup>215</sup> และการพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับกิจกรรมเสริม ทักษะในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่<sup>216</sup> และด้วย ความเชี่ยวชาญข้างต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงได้ดำเนินกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ให้กับกลุ่มคนในแต่ละช่วงวัย ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมฝึกอบรมระยะสั้น การพัฒนาทักษะการจัดการและการ แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรสมาชิกกลุ่มแม่บ้านและผู้สูงอายุ บ้านทุ่งผิง ต.ทุ่งศรีทอง การวางแผนการตลาดและ การให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุบ้านน้ำแก่นใต้ ต.น้ำแก่น และการพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเห็ด กลุ่ม วิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดบ้านศรีนาชั้น ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วิทยาลัยน่าน<sup>217</sup> การพัฒนาชุมชน ต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ชุมชนหนองปึกไก่ จังหวัดกำแพงเพชร<sup>218</sup> จนนำไปสู่ชุมชนสามารถแปรรูปสินค้า 5 ชนิด จำหน่ายผลิตภัณฑ์ในห้างสรรพสินค้า เพิ่มรายได้เป็น 250,000 - 300,000 บาทต่อเดือน และขยายตลาดไปยัง กรุงเทพมหานคร และจังหวัดเชียงใหม่ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

#### ตารางที่ 7.7 ความเชี่ยวชาญของ มรภ. จากฐานข้อมูลโครงการวิจัยและพัฒนา

สาขา	ประเด็น	
เกษตรและ อาหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพาะปลูก เพิ่มผลผลิต</li> <li>● แปรรูป เพิ่มมูลค่า</li> <li>● พัฒนาผลิตภัณฑ์/สินค้า</li> <li>● บรรจุภัณฑ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำมาตรฐาน</li> <li>● เครื่องกล/เครื่องจักร</li> <li>● ธุรกิจ/การตลาด/การจัดการ</li> </ul>
การท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แขิงชุมชน/วัฒนธรรม/การเกษตร/สุขภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การตลาด/ธุรกิจ/การจัดการ</li> </ul>
ชุมชนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้สูงอายุ/เยาวชน</li> <li>● สุขภาพ/คุณภาพชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความเข้มแข็ง</li> <li>● การจัดการชุมชน/สิ่งแวดล้อม</li> </ul>
เศรษฐกิจ สร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เซรามิก</li> <li>● หัตถกรรม/จักสาน ผ้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศิลปะ/ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>● การตลาด/ธุรกิจ/การจัดการ</li> </ul>
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ครู/นักเรียน/เด็กปฐมวัย</li> <li>● สื่อ/นวัตกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดการเรียนรู้/การสอน</li> </ul>

ที่มา: สรุปรวโดยคณะผู้จัดทำ

<sup>214</sup> กาญจนา สุระ และคณะ, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่กับท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ปีที่ 3 (รายงานการวิจัย), เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2558

<sup>215</sup> พรทวี กองร้อย, การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเพาะปลูกมะม่วงพันธุ์น้ำดอกไม้ด้วยแนวคิด วอเตอร์ฟุตพริ้นท์ กรณีศึกษามะม่วงน้ำดอกไม้ของชุมชน ดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ (รายงานการวิจัย), เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2558

<sup>216</sup> ศศิธร อินตุน และคณะ, การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น: การพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย), เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2561

<sup>217</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วิทยาลัยน่าน, “ชาวประชาสัมพันธ์,” สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2564, [nan.uru.ac.th/ชาวประชาสัมพันธ์/](http://nan.uru.ac.th/ชาวประชาสัมพันธ์/)

<sup>218</sup> สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, “ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น ปี 2560,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [asl.kpru.ac.th/main/ap/edms/?nu=&catalogCode=EDMS-Local-development-performance&lang=TH](http://asl.kpru.ac.th/main/ap/edms/?nu=&catalogCode=EDMS-Local-development-performance&lang=TH)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สำคัญในด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการพัฒนาพื้นที่ ตัวอย่างเช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์<sup>219,220</sup>หรือห้องปฏิบัติการซึ่งมีในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง ซึ่งให้บริการด้านการวิจัย วิเคราะห์ตรวจสอบ ผูกอบรม เป็นต้น วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้านและการแพทย์ทางเลือก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ซึ่งนอกจากพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตสาขาการแพทย์และการวิจัยพัฒนา วิทยาลัยยังมีโครงสร้างพื้นฐานสำคัญคือ โรงพยาบาลสาธิตการแพทย์ไทย โรงงานสาธิตอุตสาหกรรมยาไทย และศูนย์ข้อมูลสมุนไพรพื้นบ้านลุ่มน้ำโขง และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

#### ตารางที่ 7.8 ตัวอย่างศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

มรภ.	ศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
มรภ.กำแพงเพชร	ศูนย์ส่งเสริมและตรวจสอบการผลิตตามมาตรฐานความปลอดภัยทางอาหาร <ul style="list-style-type: none"> <li>● ตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์อาหารและเกษตร</li> <li>● วิจัยพัฒนาด้านเกษตรและอาหารปลอดภัย</li> <li>● อบรมวิชาการด้านอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร</li> </ul>
มรภ.เชียงราย	วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้านและการแพทย์ทางเลือก <sup>221</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลิตบัณฑิตแพทย์แผนไทย</li> <li>● วิจัยและพัฒนาด้านการแพทย์และยาแผนไทย</li> </ul>
มรภ.อุดรธานี	ศูนย์การเรียนรู้พุทธศิลป์ถิ่นอีสาน <sup>222</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา วิจัยและรวบรวมองค์ความรู้ด้านพุทธศิลป์อีสาน</li> </ul>
มรภ.สกลนคร	ศูนย์คราม <sup>223</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● วิจัยพัฒนา และถ่ายทอดความรู้ด้านคราม การย้อมผ้า การทอผ้า</li> </ul>
มรภ.นครราชสีมา	ศูนย์การศึกษาพิเศษ <sup>224</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษ</li> <li>● บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มทันทีวินิจฉัยว่ามีความพิการ</li> <li>● พัฒนากิจกรรมการใช้ชีวิตและการเข้าสังคม</li> </ul>
มรภ.สวนสุนันทา	ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านโลจิสติกส์ <sup>225</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> </ul>
มรภ.ราชชนกรินทร์	สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต <sup>226</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการศึกษาอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังคน</li> </ul>

<sup>219</sup> ศูนย์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, “ประวัติความเป็นมาของศูนย์วิทยาศาสตร์,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [scic.psru.ac.th/about01.php](http://scic.psru.ac.th/about01.php)

<sup>220</sup> ศูนย์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, “ประวัติความเป็นมา ศูนย์วิทยาศาสตร์,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [sci.pcru.ac.th/sci/index.php/scicenter/history](http://sci.pcru.ac.th/sci/index.php/scicenter/history)

<sup>221</sup> วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้านและการแพทย์ทางเลือก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [www.stam2002.com](http://www.stam2002.com)

<sup>222</sup> ศูนย์การเรียนรู้พุทธศิลป์ถิ่นอีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [academic.udru.ac.th/~ntbac/](http://academic.udru.ac.th/~ntbac/)

<sup>223</sup> ศูนย์คราม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [kram.snru.ac.th](http://kram.snru.ac.th)

<sup>224</sup> ศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, <http://www.old.nrru.ac.th/sec/main.php>

<sup>225</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [cls.ssru.ac.th/page/01](http://cls.ssru.ac.th/page/01)

<sup>226</sup> สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนกรินทร์, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, <http://iqtd.ruu.ac.th/>



มรภ.	ศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บริการทางวิชาการ</li> <li>• ดำเนินการ/ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน</li> </ul>
มรภ.สุราษฎร์ธานี	ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต <sup>227</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดให้บริการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น Reskill/Upskill การสัมมนาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย</li> </ul>
มรภ.ภูเก็ต	ศูนย์ปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ <sup>228</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บริการวิเคราะห์และทดสอบผลิตภัณฑ์</li> <li>• ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการแก้ไขปัญหากระบวนการผลิตน้ำประปาและระบบบำบัดน้ำเสีย</li> <li>• วิจัยและพัฒนานวัตกรรมร่วมกับเอกชนและหน่วยงานการศึกษาอื่น</li> </ul>
มรภ.เพชรบุรี	ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 7 สาขา <sup>229</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับอนุญาตจากกรมฝีมือแรงงาน</li> <li>• ทดสอบมาตรฐานฝีมือ</li> <li>• อบรมพัฒนาฝีมือ</li> </ul>
มรภ.นครปฐม	ศูนย์บริการวิชาการพัฒนามาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย <sup>230</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิจัย การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>

ที่มา : รวบรวมและสรุปโดยคณะผู้จัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มีแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี และการดำเนินงานที่ผ่านมาสะท้อนถึงความสามารถและศักยภาพได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวยังไม่สามารถถึงศักยภาพของ มรภ. เพื่อสร้างผลงานที่มีผลกระทบเชิงประจักษ์ได้ โดยผลการศึกษาระดับนี้มีข้อเสนอแนะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดระดับความสำคัญของนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนในระดับกลุ่มมหาวิทยาลัยและระดับมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นบรรลุเป้าประสงค์เพื่อสร้างผลลัพธ์และผลกระทบที่เป็นรูปธรรม 2) การเชื่อมโยงและจัดตั้ง Think tank จากหน่วยงานภายนอกพื้นที่ (Strategic partners) เพื่อช่วยสนับสนุนการกำหนดทิศทางและแนวทางขับเคลื่อน 3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นระบบที่สามารถติดตามและประเมินผลที่แม่นยำและเรียลไทม์ มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนงานที่คล่องตัว และบริหารจัดการด้วยระบบสารสนเทศและข้อมูล 4) การระบบข้อมูลขนาดใหญ่ของพื้นที่ สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและการศึกษาในพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยงและแชร์ข้อมูลในระดับภูมิภาค เพื่อใช้วิเคราะห์และกำหนดทิศทางการเคลื่อนในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยและกลุ่มมหาวิทยาลัยได้ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีกลไกการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ในการทำงานด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการรับใช้สังคมและการวิจัยเชิงประยุกต์

<sup>227</sup> ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [llc.sru.ac.th](http://llc.sru.ac.th)

<sup>228</sup> ศูนย์ปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [psltc.pkru.ac.th](http://psltc.pkru.ac.th)

<sup>229</sup> ศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบทักษะอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, [www.pbru.ac.th/pbru/institution/office-of-the-president/skill-standards-testing-center](http://www.pbru.ac.th/pbru/institution/office-of-the-president/skill-standards-testing-center)

<sup>230</sup> ศูนย์บริการวิชาการพัฒนามาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, <http://dept.npru.ac.th/standardedec/index.php>

และ 6) การปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สามารถตอบสนองคนทุกช่วงวัยในพื้นที่ เพื่อรองรับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและโอกาสใหม่ของตลาดแรงงานในพื้นที่

## 7.2.2 สถานภาพทรัพยากรมนุษย์

จากบริบทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการศึกษาสถานภาพกลุ่มทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งเน้นไปยังกลุ่มที่สอดคล้องกับศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 1) กลุ่มวัยเด็กและเยาวชนในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 2) กลุ่มวัยแรงงานและผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. กลุ่มวัยเด็กและเยาวชนในโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาคุณภาพการศึกษาของเด็กและเยาวชนในทุกภูมิภาคยังคงพบปัญหาความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษา โดยจะเห็นได้จากข้อมูลสรุปผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งผลคะแนนการทดสอบโดยเฉลี่ยมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจะมีผลคะแนนโดยเฉลี่ยในแต่ละวิชาสูงที่สุด รองลงมาเป็นผลคะแนนของโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ<sup>231</sup>

ในสถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มประชากรวัยเรียนลดลงเนื่องจากอัตราการเกิดลดลง ทำให้มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติในปี 2563<sup>232</sup> พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คิดเป็นร้อยละ 50.5 หรือเป็นจำนวนทั้งสิ้น 14,976 แห่ง มีจำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กรวมทั้งหมด 968,992 คน ห้องเรียนจำนวน 120,497 ห้อง ครูจำนวนทั้งหมด 77,295 คน<sup>233</sup> ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอัตราส่วนของจำนวนครูที่ไม่ครบชั้นเรียน ครู 1 คน ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีภาระงานสอนหรือดูแลห้องเรียน 1.6 ห้อง เมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีภาระงานที่มากกว่า

เนื่องจากข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐน้อย โดยคิดตามจำนวนรายหัวนักเรียนที่มีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถจัดหาทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้เหมือนเช่นโรงเรียนขนาดใหญ่<sup>234</sup> โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากอยู่ในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่สูง ทุรกันดาร ขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบสาขาวิชา ครูต้องจัดการเรียนการสอนไม่ตรงวิชาเอกหรือความถนัด จัดสอนหลายระดับ และหลายสาขาวิชา ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

<sup>231</sup> สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), “สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563,” สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2564, [https://www.niets.or.th/uploads/content\\_pdf/pdf\\_1620890300.pdf](https://www.niets.or.th/uploads/content_pdf/pdf_1620890300.pdf)

<sup>232</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2563,” สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2564, [https://www.bopp-obec.info/home/?page\\_id=33748](https://www.bopp-obec.info/home/?page_id=33748)

<sup>233</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “รายชื่อ ร.ร. สังกัด สพฐ. ปี 2563,” สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, <https://www.bopp-obec.info/home/>

<sup>234</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา: การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก,” พฤษภาคม 2559, สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2563,

[https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/download/usergroup\\_disaster/5-10.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_disaster/5-10.pdf)

การสอนหลายชั้นเรียน ไม่มีครูแนะแนวหรือระบบแนะแนว<sup>235</sup> ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดกระบวนการให้นักเรียนได้ค้นพบความถนัด รู้จักและเข้าใจตนเอง ให้คำปรึกษาด้านการศึกษาต่อ ด้านอาชีพ หรือด้านการพัฒนาตนเอง<sup>236</sup> ครูยังต้องมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ เนื่องจากโรงเรียนไม่มีบุคลากรสายสนับสนุน มีการโยกย้ายครูบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ครูบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง จึงขาดความมั่นคงในอาชีพ<sup>237</sup> นักเรียนเป็นกลุ่มชาวไทยภูเขา กลุ่มชาติพันธุ์ ใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ดี ติดปัญหาด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์ ด้วยพื้นฐานความรู้ไม่เข้มข้น ทำให้ไม่ยอมเรียน ประกอบกับครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ยากจน จึงจำเป็นต้องช่วยทำงานหารายได้ บางกรณีพบปัญหาทางพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้เสี่ยงต่อยาเสพติด และมีแนวโน้มการออกกลางคัน<sup>238</sup>

ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น การสนับสนุนกลไกความช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถพัฒนาคุณภาพเทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่กว่าจึงเป็นสิ่งที่แต่ละภาคส่วนควรให้ความสำคัญ มรภ. เป็นสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นแหล่งรวมทรัพยากร องค์ความรู้ที่มีศักยภาพ จึงเป็นองค์กรที่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก สนับสนุนการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนรู้ที่จำเป็นในการจัดการศึกษา เพื่อลดภาระงานของครู สนับสนุนการพัฒนาระบบแนะแนวในโรงเรียนเพื่อการดูแลให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและป้องกันการออกนอกระบบการศึกษา โดยการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานหรือภาคีเครือข่ายในพื้นที่

## 2. กลุ่มวัยแรงงานและผู้สูงอายุในชุมชนท้องถิ่น

ในชนบทครัวเรือนส่วนใหญ่เป็นครัวเรือนผู้สูงอายุ และครัวเรือนข้ามรุ่น (ผู้สูงอายุและเด็ก) เนื่องจากโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและการเคลื่อนย้ายออกของกลุ่มคนวัยแรงงาน และครัวเรือนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร<sup>239</sup> ประเทศไทยมีครัวเรือนเกษตรกรกว่า 8 ล้านครัวเรือน<sup>240</sup> ซึ่งมีสถานภาพเปราะบาง<sup>241</sup> เนื่องจากกว่าร้อยละ 70 ของครัวเรือนต้องพึ่งพิงรายได้จากภายนอกภาคเกษตร กว่าร้อยละ 60 ของครัวเรือนพึ่งพิงรายได้จากการรับจ้างทั่วไป และร้อยละ 50 ของชาวนาไทยกว่า 4.5 ล้านครัวเรือนมีหนี้สิน ผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19

<sup>235</sup> รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ, “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่,” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 31 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563) : 110-131, สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2564, <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/220311>

<sup>236</sup> มนตรี อินตา, สุพัตรา สกุตศรีประเสริฐ และ มณฑานต์ เมฆรา, “การแนะแนวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น,” *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2561) : 2513-2530, สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564, <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/144960>

<sup>237</sup> สมศักดิ์ กังยาง, “การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่,” *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 3 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2557 – พฤษภาคม 2558) : 325-335, สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, <http://grad.journal.feu.ac.th/pdf/v3i1t3a17.pdf>

<sup>238</sup> สำนักงานศึกษาธิการภาค 15, “การวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนออกกลางคัน ปีการศึกษา 2556-2557 เขตตรวจราชการที่ 15 และ 16,” เอกสารลำดับที่ 17 / 2559, สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564, <http://www.reo15.moe.go.th/web/images/ict/data5758/dataex5657.pdf>

<sup>239</sup> ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และคณะ, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ ความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนชนบทไทยภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคม (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2559)

<sup>240</sup> กรมส่งเสริมสหกรณ์, จำนวนครัวเรือนที่ขึ้นทะเบียนสะสมถึงวันที่ 16 พ.ค. 2564, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, [farmerone.org:9502/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=%2Fshared%2Fbigdata%2F\\_portal%2FOverview\\_House\\_total&NQUser=big13&NQPassword=bigdata13](http://farmerone.org:9502/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=%2Fshared%2Fbigdata%2F_portal%2FOverview_House_total&NQUser=big13&NQPassword=bigdata13)

<sup>241</sup> สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์, “ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติโควิด-19 หลักฐานเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เกษตรกรทั่วประเทศ,” แก้วไขครั้งล่าสุด 15 พฤษภาคม 2563, สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564, [www.pier.or.th/?abridged=ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติ](http://www.pier.or.th/?abridged=ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติ)

ส่งผลต่อแรงงานจากครัวเรือนเกษตรกรซึ่งส่วนใหญ่ทำงานนอกภาคเกษตร กว่าร้อยละ 75 ของครัวเรือนต้องตกงานหรือถูกลดเวลาทำงาน โดยเฉลี่ย 1.5 คนต่อครัวเรือน แรงงานที่ตกงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ รองลงมาคือภาคเกษตรและก่อสร้าง และผลดังกล่าวทำให้แรงงานจำนวนมากกลับภูมิลำเนา และทำให้เกิดการดำเนินธุรกิจใหม่ในเมืองรองเพิ่มขึ้น<sup>242</sup> ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและนำไปสู่การลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม<sup>243</sup>

วิกฤตโควิด 19 ยังส่งผลกระทบต่อตรงต่อกลุ่มผู้ประกอบการ MSME<sup>244,245</sup> ซึ่งเป็นผู้จ้างงานแรงงานกว่า 12.7 ล้านคนทั่วประเทศ โดยผลกระทบที่ได้รับมากที่สุดคือ รายได้ลดลง และรองลงมาคือทุนจม จากปัญหาดังกล่าวภาครัฐจึงมีมาตรการช่วยเหลือทางการเงิน เช่น มาตรการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำหรือ Soft Loan ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการขนาดย่อยหลายรายยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลแหล่งเงินทุน และขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ในขณะที่เดียวกันวิกฤตโควิด 19 ได้เป็นตัวเร่งของเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital economy) ทำให้ตลาดออนไลน์มีการแข่งขันสูง และการเข้ามาของผู้ประกอบการต่างชาติอย่างเช่นจีน<sup>246</sup> ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการ MSME มีข้อจำกัดในการปรับตัวทั้งในด้านการขาดบุคลากร ICT และการขาดการพัฒนานวัตกรรมแก่ธุรกิจตน

### 7.2.3 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากสถานภาพของกลุ่มเด็กและเยาวชน และกลุ่มวัยแรงงานและผู้สูงอายุข้างต้น และด้วยศักยภาพและพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานจึงถูกแบ่งตามกลุ่มทรัพยากรมนุษย์ 2 กลุ่ม โดยในกลุ่มวัยแรงงานและผู้สูงอายุมีด้วยกัน 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 7.9

ตารางที่ 7.9 ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงาน

กลุ่ม	ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงาน
เด็กและเยาวชน	<p>โรงเรียนขนาดเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>○ สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยเฉพาะการบูรณาการหลายชั้นเรียน</li> <li>○ ระบบแนะแนวการศึกษาต่อ ความถนัด และอาชีพ</li> </ul> </li> </ul>
วัยแรงงานและผู้สูงอายุ	<p>ชุมชนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน</li> <li>● สร้าง Local Startup ที่จะทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</li> </ul>

<sup>242</sup> “ธุรกิจ SMEs เมืองรอง หลังแรงงานกลับภูมิลำเนา,” 20 กรกฎาคม 2564, ภายใต้ “Smart SMEs,” ประชาชาติธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, [www.prachachat.net/finance/news-715725](http://www.prachachat.net/finance/news-715725)

<sup>243</sup> สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์, “ลดความเหลื่อมล้ำ นำไทยสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน,” แก๊ซเซ่ล่าสุด 17 มีนาคม 2564, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, [www.pier.or.th/?abridged=ลดความเหลื่อมล้ำ-นำไทยสู่](http://www.pier.or.th/?abridged=ลดความเหลื่อมล้ำ-นำไทยสู่)

<sup>244</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, “รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2564,” สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, [www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215&cid=0](http://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215&cid=0)

<sup>245</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, “ผลการสำรวจ SMEs ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ระหว่างวันที่ 1 – 15 กุมภาพันธ์ 2564),” สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, [www.sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20210302115054.pdf](http://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210302115054.pdf)

<sup>246</sup> “จีนฮุบค่าออนไลน์ 2 แสนล้าน ยึดอีอีซีทุนสินค้าถล่มราคาทุบSME,” 19 กันยายน 2563, ภายใต้ “Smart SMEs,” ประชาชาติธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564, [www.prachachat.net/ict/news-523614](http://www.prachachat.net/ict/news-523614)

กลุ่ม	ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาแพลตฟอร์มคลังปัญญาจากท้องถิ่นและเทคโนโลยีพร้อมใช้ของมหาวิทยาลัย</li> <li>● ขยายผลนโยบาย University as a marketplace</li> <li>● การเชื่อมโยงโจทย์ของชุมชนหรือท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ในรูปแบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (work-integrated learning)</li> </ul> <p><b>กลุ่มแรงงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reskill/ Upskill/ New skill ให้เป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>สถานประกอบการ MSME</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาแพลตฟอร์ม One stop service และ Shared service กลุ่ม มรภ. ภูมิภาค</li> <li>● ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ แทนการแข่งขันด้วยราคา</li> <li>● พัฒนากำลังคนเทคโนโลยีดิจิทัลในพื้นที่ เพื่อเสริมศักยภาพ MSME เช่น นักศึกษา บัณฑิตจบใหม่/ตกงาน</li> <li>● ใช้กลไกการดำเนินงานแบบอาสาสมัครเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในท้องถิ่น จัดตั้งเป็นกรรมการการศึกษาร่วมชุมชน (กศช.) ที่ประกอบด้วย ตัวแทนจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ทำหน้าที่แนะแนวทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างระหว่างภาครัฐ ชุมชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ</li> </ul>

### 7.3 กลยุทธ์การดำเนินงานของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

#### 7.3.1 บริบทและศักยภาพของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับด้านนโยบายและมาตรฐานโดยรัฐบาล โดยมีสภาสถาบันอุดมศึกษาคอยกำกับดูแลการดำเนินงาน จึงเป็นกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพที่จะบรรลุความเป็นเลิศทางวิชาการ และการใช้องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากสามารถใช้ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ สามารถปรับตัวและปรับการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว ตัวอย่างของความเป็นอิสระ เช่น การมีระเบียบบริหารงานบุคคลของตนเอง ทำให้มีอำนาจบริหารจัดการอัตรากำลังคนได้ตามความเหมาะสม การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (block grant) การมีอิสระในการบริหารจัดการรายได้ และทรัพย์สินได้เอง เป็นต้น<sup>247</sup>

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการสูง โดยสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐหลายแห่งได้รับการจัดอันดับให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในระดับโลก เช่น ในปี ค.ศ.2021 สถาบันอุดมศึกษาในกำกับ

<sup>247</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย “ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560).

ของรัฐ 15 แห่ง ได้รับการจัดอันดับโดย Times Higher Education World University Rankings 2021<sup>248</sup> (ดังตารางที่ 7.11) โดยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะมีจุดเน้นความเป็นเลิศที่แตกต่างกัน เช่น ด้านการวิจัย (กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี) ด้านการแพทย์และสาธารณสุข (เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี เป็นต้น) ด้านศิลปกรรม (เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร) ด้านศาสนศาสตร์ (เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ตารางที่ 7.11 สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดอันดับ World University Rankings 2021

อันดับ	สถาบันอุดมศึกษา
601-800	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.แม่ฟ้าหลวง, ม.มหิดล
801-1000	ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
1001+	ม.บูรพา, ม.เชียงใหม่, ม.เกษตรศาสตร์, ม.ขอนแก่น, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ม.สงขลานครินทร์, ม.ศิลปากร, ม.ธรรมศาสตร์, ม.เทคโนโลยีสุรนารี, ม.ศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มา: Times Higher Education (2021)

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีประสบการณ์และความพร้อมที่สามารถนำมาต่อยอดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มต่างๆ ดังนี้

- สถาบันอุดมศึกษาในกำกับหลายแห่ง**คณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์**ที่มีความเชี่ยวชาญและองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และสามารถใช้ความเชี่ยวชาญดังกล่าวทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเด็กและเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา
- มี**หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม** ทั้งด้านการวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนากำลังคน เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค KX สถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม ม.มหิดล ศูนย์ Knowledge exchange center ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รวมถึงสถาบันวิจัยและพัฒนา หรือหน่วยงานตัวกลาง (intermediaries) อื่นๆ ของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีประสบการณ์ในการดำเนินโครงการสำคัญของภาครัฐที่เป็นการพัฒนากำลังคนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เช่น โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ โครงการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม (Higher Education for Industry: HIFI) โครงการส่งเสริมให้

<sup>248</sup> Times Higher Education, "World University Rankings 2021," Accessed July 22, 2021, [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#/page/0/length/25/locations/TH/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#/page/0/length/25/locations/TH/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)

บุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้กับภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility) เป็นต้น

- มีการสร้างระบบรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น ระบบธนาคารหน่วยกิต (credit bank) ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง (เช่น ม.เชียงใหม่ ม.ธรรมศาสตร์ ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นต้น) และการพัฒนาหลักสูตร non-degree ที่เปิดโอกาสให้คนกลุ่มสามารถเข้าเรียนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยได้ เช่น โครงการธรรมศาสตร์ตลาดวิชา หรือการเรียนรู้เนื้อหาที่จัดทำโดยสถาบันอุดมศึกษาผ่านระบบออนไลน์ เช่น โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC)
- มีต้นแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนผู้สูงอายุในเมือง เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ ม.ธรรมศาสตร์ เป็นต้น

### 7.3.2 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

#### 1. การพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สามารถมีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา โดยการร่วมมือและสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้และทักษะเชิงเทคนิคให้กับหน่วยงานผู้เล็งด้านการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือมหาวิทยาลัยกลุ่มอื่นๆ สำนักงาน กศน. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- ช่วยยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ และลดความเสี่ยงในการหลุดออกจากระบบการศึกษาของเด็กกลุ่มเปราะบางด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสร้างทัศนคติด้านการเติบโต (growth mindset) และการพัฒนาระบบให้คำปรึกษาเกี่ยวกับชีวิตรายบุคคล (personal life counseling) ให้กับเด็กกลุ่มเปราะบาง การออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ และสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของเด็กแต่ละกลุ่ม การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้งานง่ายเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา
- ทำงานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ เน้นงานเชิงสหวิทยาการ
- พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้แก่ผู้ทำงานในหน่วยงานดูแลด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- สนับสนุนการพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา
- สนับสนุนโปรแกรมบ่มเพาะผู้ประกอบการ (Incubation program) สำหรับเด็กและเยาวชนที่ออกจากระบบการศึกษาและต้องการเป็นผู้ประกอบการในพื้นที่

#### 2. การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ ที่ใช้โจทย์จากสถานประกอบการ

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐสามารถใช้ความเป็นเลิศในด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงมาผสมผสานกับการพัฒนาบัณฑิต โดยมีความร่วมมืออย่างเข้มข้นและใช้โจทย์ความต้องการจากสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโจทย์ที่ต้องใช้ทักษะการวิจัย ทักษะทางวิศวกรรมศาสตร์ หรือองค์ความรู้

ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ที่เป็นโจทย์ทั้งในระดับปริญญาตรีหรือระดับบัณฑิตศึกษา และสามารถนำไปสู่ การสร้างมูลค่าเพิ่มและนวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการได้ เน้นการผลิตบัณฑิตในสาขาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน เช่น

- ใช้กลไกการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher education sandbox) เพื่อพัฒนาต้นแบบการพัฒนาบัณฑิตที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างเข้มข้น
- ส่งเสริมให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมผ่านกลไก Talent mobility และใช้โจทย์วิจัยจากสถานประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษา
- สร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานตัวกลางในสถาบันอุดมศึกษา (intermediary) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการในการทำหลักสูตรพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

### 3. การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (future skills) ให้กับกำลังแรงงาน

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแต่ละแห่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีขั้นก้าวหน้า (frontier technology) ที่สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ที่ต้องการความรู้และทักษะสำหรับทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้ว่างงานที่ต้องย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นเนื่องจากอุตสาหกรรมเดิมได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลุ่มคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพเติบโตสูง เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า ชีววิทยาสังเคราะห์ อาหารแห่งอนาคต และกลุ่มแรงงานอิสระที่ต้องการทักษะเพื่อยกระดับการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกร (smart farmer) แรงงาน gig worker โดยมีแนวทางดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- พัฒนากำลังแรงงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (non-degree) ที่มีความร่วมมืออย่างเข้มข้นกับสถานประกอบการ ทั้งด้านการออกแบบหลักสูตรและการฝึกอบรม และมีข้อตกลงการจ้างงานในสถานประกอบการหลังสำเร็จการฝึกอบรม
- จัดทำบทเรียนออนไลน์สำหรับกลุ่มแรงงานอิสระ เน้นองค์ความรู้ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการอย่างเร่งด่วน
- ออกแบบสื่อการเรียนรู้ และช่องทางในการเข้าถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล (digital literacy) ให้กับกำลังแรงงานแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเปราะบาง
- เปิดพื้นที่ภายในสถาบันอุดมศึกษา (เช่น maker space, co-working space) ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาใช้โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ เพื่อฝึกปฏิบัติการทักษะรองรับการทำงาน
- ส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาถ่ายทอดองค์ความรู้ในลักษณะหลักสูตรระยะสั้น

### 4. การพัฒนาผู้สูงอายุให้มีภาวะพลัดพลัง (active ageing)

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐสามารถใช้ศักยภาพเพื่อส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุในเขตเมืองที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่ห่างไกลจากมหาวิทยาลัย ให้มีความรู้ในด้านต่างๆที่



จำเป็นต่อการใช้ชีวิต เช่น ดิจิทัล การเข้าถึงบริการสาธารณะ กฎหมาย การออมเงิน การทำธุรกิจหลังเกษียณ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเข้าถึงและนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

- ขยายผลโรงเรียนผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษา โดยระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆภายในสถาบันเพื่อให้เกิดการทำงานแบบสหวิทยาการ (เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลสุขภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสถาปัตยกรรมการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ เป็นต้น)
- พัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุหรือผู้ที่เตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ และส่งต่อผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมเข้าสู่โปรแกรมการบ่มเพาะผู้ประกอบการ (business incubation program) รวมถึงหาตลาดให้ผลผลิตที่มาจากธุรกิจของผู้สูงอายุ เช่น ใช้สถาบันอุดมศึกษาเป็นตลาดรับซื้อสินค้าผู้สูงอายุผ่านกลไก University as a marketplace
- พัฒนานวัตกรรมด้านสื่อ โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงวัย
- วิจัยเพื่อถอดบทเรียนการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่นำไปสู่การขยายผลการเรียนรู้แบบ intergeneration learning
- จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงวัย

## บทที่ 8. ภาคผนวก

### 8.1 บรรณานุกรม

- Anthony C. Ogden. "A Brief Overview of Lifelong Learning in Japan," *THE LANGUAGE TEACHER* 34(6) (November – December 2010): 5 – 13.
- Asian Productivity Organization. "Productivity Measurement," Asian Productivity Organization. Accessed September 21, 2020. <https://www.apo-tokyo.org/wedo/productivity-measurement/>
- Bonin, Holger, and Werner Hölzl. *The Link between Job Creation, Innovation, Education and Training: An Assessment of Policies Pursued at Eu Level* (Study Report). N.p.: 2010.
- Braun, Anette, Anna März, Fabian Mertens, and Annerose Nisser. *Rethinking Education in the Digital Age*. N.p.: 2020.
- Brimble, Peter and Doner, Richard F. "University–Industry Linkages and Economic Development: The Case of Thailand," *World Development* 35 (6) (May 2007): 1021-1036.
- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J., & Martin, A. The experiences of individuals in the gig economy (Project Report). HM Government, 2018.
- Center for Work-Study Dual System, KRIVET. "Apprenticeship in Korea 2020," Accessed June 10, 2021. [https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120210089&target=list\\_1](https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120210089&target=list_1)
- Chang, Jae-Hee, Gary Rynhart, and Phu Huynh. *Asean in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation*. N.p.: 2016.
- Chang, Jae-Hee, Gary Rynhart, and Phu Huynh. *Asean in Transformation: How Technology Is Changing Jobs and Enterprises*. N.p.: 2016.
- Commission of the European Communities. *A Memorandum on Lifelong Learning* (COMMISSION STAFF WORKING PAPER). Brussels: 2000.
- Cummins, Phyllis, and Suzanne Kunkel. "A Global Examination of Policies and Practices for Lifelong Learning." *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*. 27(3) (2015).
- Dhirathiti, Nopraenu S. "Lifelong Learning Policy for the Elderly People : A Comparative Experience between Japan and Thailand." *International Journal of Lifelong Education* 33, no. 6 (2014): 770-90.

- Dhirathiti, Nopraenue S. and Pichitpatja, Pojjana. "Characteristics and Differences of Lifelong Learning Policy Implementation for the Elderly in Thailand." *Educational Research for Policy and Practice* 17, no. 1 (2017): 53–68.
- Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์. *มุมมองต่อสถานการณ์ผลิตภาพแรงงานไทยในปัจจุบัน ยังไม่แย่ แต่ไม่พอ และน่ากังวล* (Outlook Quarter 2/2019). ม.ป.ท.: 2009.
- EdVISORY Company Limited. "We Space," สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563. <https://wespace.in.th/>
- Flaaen, Aaron, Ejaz Ghani, and Saurabh Mishra. "How to Avoid Middle-Income Traps? Evidence from Malaysia," *Economic Premise* 120 (2013).
- Florian A. Schmidt. "Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work," Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.
- Government of Singapore. "SkillsFutureSG," Accessed September 23, 2020. <https://www.skillsfuture.sg>
- Gratton, Lynda, and Andrew Scott. "The Corporate Implications of Longer Lives," MIT Sloan Management Review. (March 01, 2017) Accessed July, 24, 2021. <https://sloanreview.mit.edu/article/the-corporate-implications-of-longer-lives/>
- Guild Education. "How it Works," GUILD. Accessed June 10, 2021. <https://www.guildeducation.com/why-guild/how-it-works/>
- Hammond, Cathie, and Leon Feinstein. *Are Those Who Flourished at School Healthier Adults? What Role for Adult Education?* (Wider Benefits of Learning Research Report No. 17). London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning Institute of Education, 2006.
- IBM, "IBM Skills Academy," IBM Skills Academy, Accessed June 1, 2021, <https://skills-academy.comprehend.ibm.com/?r>
- iLaw. "สรุปร่างรัฐธรรมนูญ: การศึกษาไม่เป็น "สิทธิ" รัฐต้องจัดเรียนฟรี 12 ปี จากอนุบาล 1 ถึง ม.3," iLaw. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563. <https://ilaw.or.th/node/4209>
- Intarakumnerd, Patarapong, Chairatana, Pun-arj and Tangchitpiboon, Tipawan. "National Innovation System in Less Successful Developing Countries: The Case of Thailand," *Research Policy* 31 (December 2002) : 1445–1457.
- International Labour Organization. "ILO Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand," June 2020.

- International Labour Organization. "ILO Monitor 1st Edition Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses," International Labour Organization. Accessed September 21, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)
- International Labour Organization. "GDP Per Person Employed (Constant 2017 PPP \$)," The World Bank. Accessed September 21, 2020. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD>
- International Labour Organization. "Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population) – Thailand," World Bank. Accessed July 17, 2021. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS?locations=TH>
- International Labour Organization. "Skills policies and systems for a future workforce," Issue Brief Prepared for the 2<sup>nd</sup> Meeting of the Global Commission on the Future of Work. February 15-17, 2018.
- International Labour Organization. "Slow jobs recovery and increased inequality risk long-term COVID-19 scarring," International Labour Organization. Accessed July 24, 2021. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_794834/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794834/lang-en/index.htm)
- International Labour Organization. "Supporting Longer Lives through a Multistage Work-Life Approach," G20 Employment Working Group 1<sup>st</sup> Meeting, N.p.: February, 2019.
- International Labour Organization. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Geneva: 2019.
- Jewell, Catherine. "Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?," World Intellectual Property Organization. Accessed July 24, 2021. [https://www.wipo.int/wipo\\_magazine/en/2020/03/article\\_0002.html](https://www.wipo.int/wipo_magazine/en/2020/03/article_0002.html)
- Kang-Sung, Lee. "Good Practices in Using Partnerships for Effective and Efficient Delivery of Employment Services in South Korea," EMPLOYMENT Working Paper No. 234 (2017): 37 – 38. Accessed September 22, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_614053.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614053.pdf)
- Kim Junghwan et al., "Critical Review of Credit Bank System in South Korea: A New Mediator for Lifelong Learning?," Conference Proceeding at Adult Education Research Conference, United States, 2014.

Ko, Helen. *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific - Chapter 4 Holistic Framework for Harnessing an Ageing Workforce in Singapore*. International Labour Organization Regional Office for Asia and the Pacific, n.d.

Marketeer Online. "Co-Working Office : ปี 2019 คือ ปีแห่งการก้าวกระโดด," 26 กุมภาพันธ์ 2562, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <https://marketeeronline.co/archives/97108>

McIntosh, Steven. "What Difference Does It Make? Vocational Education for Low-Achieving School-Leavers," Royal Economic Society Annual Conference. N.p.: 2004.

MyCareersFuture, <https://www.mycareersfuture.gov.sg/>

OECD. "Trends Shaping Education 2013 Spotlight 1. Aging Societies," OECD. Accessed September 21, 2020. [https://www.oecd.org/education/ceri/Ageing\\_Societies\\_Spotlight.pdf](https://www.oecd.org/education/ceri/Ageing_Societies_Spotlight.pdf)

OECD. "OECD.Stat Adult education and learning," Accessed April 13, 2020.

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_AL](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_AL)

Oxford Policy Management and United Nations. *Social Impact Assessment of COVID-19 in Thailand* (Research Report). N.p.: 2020.

Rogers, Colette, and Lachlan Smirl. *Higher Education for a Changing World: Ensuring the 100-Year Life Is a Better Life*. Deloitte, 2018.

Sabates, Ricardo. *The Impact of Lifelong Learning on Poverty Reduction*. Leicester: National Institute of Adult and Continuing Education, 2008.

School of Changemakers. "[Problem Insight] สถานการณ์เด็กออกกลางคัน," School of Changemakers. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563.

<https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25937/#easy-footnote-bottom-1-25937>

School of Changemakers. "[Problem Insight] สถานการณ์ปัญหาเด็กไม่ได้เข้าเรียน," School of Changemakers. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563.

<https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/25955/>

School of Changemakers. "[Problem Insights] ปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษาไทย," School of Changemakers. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563.

<https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/17270/>

- Schwab, Klaus. "The Global Competitiveness Report 2019," World Economic Forum. Accessed July 11, 2021. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)
- Soonhie, Kang. "Employment Policy Implementation Mechanisms in the Republic of Korea," EMPLOYMENT Working Paper No. 158 (2014): 13. Accessed September 22, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_250999.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_250999.pdf)
- Thailand Development Research Institute (TDRI) Presented to UNICEF Thailand. *Youth Employability Scoping Study* (Research Report). N.p.: 2020.
- Times Higher Education. "World University Rankings 2021," Accessed July 22, 2021. [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)
- Tsang, Adolf Ka Tat. *Learning to change lives: The strategies and skills learning and development system*. Toronto: University of Toronto Press, 2013.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. *Lifelong Learning* (Technical Note).
- United Nations. *World Population Ageing 2019: Highlights*. N.p.: 2019.
- University of Washington. "Osher Lifelong Learning Institute at the Uw : Programs." Accessed September 22, 2020. <https://www.osher.uw.edu/programs/>
- University of Washington. "Osher Lifelong Learning Institute at the Uw : The Osher Foundation." accessed 22 September, 2020. <https://www.osher.uw.edu/about/osher-foundation/>
- Warner Adam. "60+ Freelance Stats – Why the Gig Economy is Growing in 2021," Website Planet. Accessed February 15, 2021. <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/>
- Workforce Singapore. "Professional Conversion Programmes (Pcp) for Individuals," Accessed September 23, 2020. <https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/professional-conversion-programmes-individuals.html>
- World Bank. "GNI Per Capita. Atlas Method (Current Us\$)," World Bank. Accessed September 30, 2020. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD>
- World Bank. "Chapter 4 Lifelong Learning," Accessed July 28, 2021. [https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1328-3\\_ch\\_4](https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1328-3_ch_4)

World Bank. *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work* (Flagship Report). N.p.: 2019.

World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2020*. N.p.: 2020.

Yamane, Taro. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row, 1973.

YourNextU. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563. <https://www.yournextu.com/>

กรมการจัดหางาน. "ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564," (ม.ป.ท., 2560).

กรมกิจการผู้สูงอายุ. "กองทุนผู้สูงอายุ." สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <http://www.olderfund.dop.go.th/content/index/7/page>

กรมกิจการผู้สูงอายุ. *คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ*. ม.ป.ท., 2559.

กรมจัดหางาน. "ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ปี 2562 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2564 – 2565," สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563.

[https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia\\_th/523016ed7eac0d170142a2cabdb29002.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/523016ed7eac0d170142a2cabdb29002.pdf)

กรมส่งเสริมสหกรณ์. "จำนวนครัวเรือนที่ขึ้นทะเบียนสะสมถึงวันที่ 16 พ.ค. 2564," สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564.

[farmerone.org:9502/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=%2Fshared%2Fbigdata%2F\\_portal%2FOverview\\_House\\_total&NQUser=big13&NQPassword=bigdata13](http://farmerone.org:9502/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=%2Fshared%2Fbigdata%2F_portal%2FOverview_House_total&NQUser=big13&NQPassword=bigdata13)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ..... ฉบับเสนอกองนิติการ," 2562, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563.

[https://www.labour.go.th/attachments/article/52142/informal\\_001.pdf](https://www.labour.go.th/attachments/article/52142/informal_001.pdf)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. "Future Skill X New Career Thailand," สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563. <https://futureskill-newcareer.in.th/>

กระทรวงแรงงาน, "PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน," สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563 [http://manpower.mol.go.th/pmanp\\_2017/index.php/home](http://manpower.mol.go.th/pmanp_2017/index.php/home)

กระทรวงแรงงาน, "มาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา," 2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2564. <https://intranet.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/03-%E0%B9%81%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%>

95%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%94%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99-Covid-19..pdf

กระทรวงแรงงาน. “ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ,” 8 มีนาคม 2562.

กระทรวงการต่างประเทศ. เรื่อง โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร (2563, 7 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 286 ง. หน้า 24-29.

กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน.. "ข้อมูลด้านสถิติ," กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน.. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <http://203.147.24.83/onieWeb/plann/data.html>

กองทุนการออมแห่งชาติ. “ข้อมูลกองทุน ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561,” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2563. [https://www.nsf.or.th/images/nsf/investment/FundStatus/2561/FUND%20PROFILE\\_6\\_2561/FUND%20PROFILE\\_2561\\_JUN.pdf](https://www.nsf.or.th/images/nsf/investment/FundStatus/2561/FUND%20PROFILE_6_2561/FUND%20PROFILE_2561_JUN.pdf)

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. "คุณสมบัติของผู้กู้ยืมเงิน กยศ.," กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <https://www.studentloan.or.th/th/highlight/1546937771>

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. "แผนที่เด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา," ระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2563. [https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc\\_overview.html](https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc_overview.html)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. "ล้านพลังคนไทย มอบโอกาสทางการศึกษาเป็นของขวัญ," กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563. <https://www.eef.or.th/9863-2/>

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. "สภาพปัญหาและความต้องการเด็กที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา," ระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2563. [https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc\\_want.html](https://isee.eef.or.th/screen/thaiosc/oosc_want.html)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. “กสศ. สำรวจสถานการณ์เด็กหลุดออกนอกระบบหลังเปิดเทอมใหม่,” กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2564. <https://www.eef.or.th/news-eef-explore-children-falling-out-of-system-after-new-semester/>

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. รายงานประจำปี 2562 กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. ม.ป.ท.: 2562.

กาญจนา สุระ และคณะ. การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้ความร่วมมือทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่กับท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ปีที่ 3 (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2558.



เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. “ผลกระทบของ COVID-19 ที่มีต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง,” กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. 26 เมษายน 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2564.  
<https://www.eef.or.th/32252-2/>

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. *ช่องว่างทักษะกับนโยบายที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย* (เอกสารการวิจัยทางวิชาการ). คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. *โครงการวิจัย ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.ท., 2559.

ขวัญชนก พิระปกรณ์. “SATURDAY SCHOOL: โรงเรียนที่คืนความสุขให้เด็กทุก ๆ วันเสาร์,” The potential. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://thepotential.org/creative-learning/saturday-school/>

คมชัดลึก. "ร.ร.พระดาบส โอกาสครั้งที่สองของชีวิต," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/246833>

โคกสลุง. "สถาบันไทยเบ็งโคกสลุงเพื่อการพัฒนา." <https://thaibuengkoksung.com/สถาบันไทยเบ็งโคกสลุง/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563).

โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. <http://mooc.thaicyberu.go.th/>

จิตติยา สมบัติบุรณ์ และคณะ. “ความสุขของผู้สูงอายุไทยในยุค Thailand 4.0.” *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี* ปีที่ 30, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562).

จิตรพงศ์ พุ่มสะอาด. “แนวทางการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพเพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างบูรณาการ,” งานสัมมนาความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียกับการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ, 28 สิงหาคม 2561.

“เงินซุบค้าออนไลน์ 2 แสนล้าน ยืดอีอีซีตุนสินค้าถล่มราคาทุบSME.” 19 กันยายน 2563, ภายใต้ “Smart SMEs.” ประชาชาติธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. [www.prachachat.net/ict/news-523614](http://www.prachachat.net/ict/news-523614)

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. *สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2563.

ชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงวัย. “ตารางฝึกอบรม,” สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564. <https://www.happyoppy.com>.

ฐานเศรษฐกิจ. "สสว. ร่วมกับ มูลนิธิพระดาบส สร้างผู้ประกอบการใหม่ตามแนวพระราชดำริ," ฐานเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <https://www.thansettakij.com/content/business/400033>

ฐิติมา ดวงวันทอง. "การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ." วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2560.

ฐิติมา ดวงวันทอง. "การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ," วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2560.

ณัฐฐิติตา เทวาลีศสกุล และคณะ. "แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาวะให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต." *Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร* ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2559).

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545, 29 กันยายน). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญาเข้าสู่อการศึกษาในระบบ พ.ศ. 2545.

เทใจดอทคอม. "Better Me เพื่อชีวิตที่ดีของผู้หญิงที่ขาดโอกาสทางการศึกษา," เทใจดอทคอม. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://taejai.com/th/d/bettermeforwoman/#update-486>

เทใจดอทคอม. "Better Me เพื่อชีวิตที่ดีของผู้หญิงที่ขาดโอกาสทางการศึกษา เฟส 2," เทใจดอทคอม. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://taejai.com/th/project-updates/606/detail/>

ธนาคารแห่งประเทศไทย. "รายงานนโยบายการเงิน กันยายน 2563: ส่งตลาดแรงงานไทยฟื้นตัวแค่นั้นหลังเปิดเมือง," กันยายน 2563, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564.

[https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/BOX\\_MPR/BOXMP R\\_Q32563\\_1Labor.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/MonetPolicyComittee/MPR/BOX_MPR/BOXMP R_Q32563_1Labor.pdf)

ธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว. *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ "ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน"* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (มส.ผส.). ม.ป.ท., 2559.

"ธุรกิจ SMEs เมืองรอง หลังแรงงานกลับภูมิลำเนา." 20 กรกฎาคม 2564, ภายใต้ "Smart SMEs." ประชาชาติธุรกิจ, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. [www.prachachat.net/finance/news-715725](http://www.prachachat.net/finance/news-715725)

นงนวล รัตนประทีป. "ตามไปสัมผัส! "ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง" โมเดลต้นแบบแห่งแรกที่เกิดขึ้น ณ จ.เพชรบูรณ์," สืบค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2563.

<http://www.siamedunews.com/articles/42318009/ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตชุมชนบ้านบึง.html>.

นภาพร อาร์มสตรอง. *รายงานการศึกษา เรื่อง กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบริษัทในประเทศไทย: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย* (รายงานการศึกษา). 2562.

นักข่าวพลเมือง. "ชีวิตนอกกรุง: เด็กนอกระบบ ผลผลิตจากปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ท้องถิ่นจัดการได้," องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2564. <https://thecitizen.plus/node/33872>

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. “แรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19): มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ,” วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2563): 604 – 608. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2564. [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1\\_s/article/view/243265](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/243265)

แนวหน้า. "พัฒนาแอปพลิเคชัน Tpq-Net ตอบโจทย์ผู้ขอใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ," 19 กันยายน 2561, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563. <https://www.naewna.com/lady/364866>

บริษัท เอเชีย มีเดียซอฟท์ จำกัด. “อบรมหลักสูตร คุณย่าตอทคอม,” Asiamediasoft, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564. [http://www.asiamediasoft.net/train\\_older.php](http://www.asiamediasoft.net/train_older.php).

ปฎิภาณ ผลสันต์. "การรื้อฟื้นและแสดงออกในด้านอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ กรณีศึกษา ชุมชนชาวไทยเบิ้ง ตำบลโคกสลุง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต, สาขาวิชาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบคลังหน่วยกิต ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 8 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136. ตอนพิเศษ 274 ง. หน้า 32-39.

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 9). (2563, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 103 ง. หน้า 29-36.

ประทีป จำปาศรี. "ภารกิจของกลุ่มแผนอัตรากำลัง," สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. [http://personnel.obec.go.th/personnel/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50&Itemid=4](http://personnel.obec.go.th/personnel/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=4)

ปันบุญ. "Saturday School โดย มูลนิธิโรงเรียนวันเสาร์," ปันบุญ. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://www.punboon.org/foundation/projects/01026001>

ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และคณะ. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ ความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนชนบทไทยภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคม (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2559.

บุญญวิษณุ เศรษฐ์สมบูรณ์, จิรวัฒน์ ภู่งาม, อวิกา พุทธานุกาพ และ วรวิธินันท์ ชุมประเสริฐ. “นัยของการพัฒนาทักษะแรงงานต่อความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง: มุมมองจากตลาดแรงงานภูมิภาค,” FOCUSED AND QUICK (FAQ), 183 (มกราคม 2564), สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/Pages/FAQ183.aspx>

พนม คลี่ฉายา. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพหุฒิปลังของผู้สูงอายุไทย (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563.

พรทวี กองร้อย. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเพาะปลูกมะม่วงพันธุ์น้ำดอกไม้ด้วยแนวคิด วอเตอร์ฟุตพริ้นท์ กรณีศึกษามะม่วงน้ำดอกไม้ของชุมชนดงมูลเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ (รายงานการวิจัย). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2558.

พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๖๓๙). (2560, 2 มีนาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 26 ก. หน้า 56-58.

พัชรภา ตันติชูเวช. แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัด ตาก (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560.

มณฑลที กปิลกาญจน์ และวันใหม่ นนทัฐิตพิงศ์. แร้งงานนอกระบบ: ผลกระทบและความท้าทายในยุค COVID-19. ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563.

มนตรี อินตา, สุพัตรา สกุลศรีประเสริฐ และ มณฑกานต์ เมฆรา. “การแนะแนวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ วัยรุ่น,” *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ* 11, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2561) : 2513-2530. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/144960>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. "โครงการพัฒนาการศึกษาด้วยระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้เพื่อเทียบโอน (Credit Bank)," สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <https://www.oreg.rmutt.ac.th/?p=7359>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *โครงการศึกษาวิจัยแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาบุคลากรวัยเรียนและวัยทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและธุรกิจอย่างฉับพลันในกลุ่มมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล* (รายงานการวิจัย). ม.ป.ท.: 2564.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. “เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. [register.kpru.ac.th/RajabhatPoll/?nu=network\\_rajabhat#](http://register.kpru.ac.th/RajabhatPoll/?nu=network_rajabhat#)

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. “ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561),” สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2564. [research.pkru.ac.th/news-activities/news/714-ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น-ระยะ-20-ปี-พ-ศ-2560---2579-ฉบับปรับปรุง-11-ตุลาคม-2561.html](http://research.pkru.ac.th/news-activities/news/714-ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น-ระยะ-20-ปี-พ-ศ-2560---2579-ฉบับปรับปรุง-11-ตุลาคม-2561.html)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ,” สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. [cls.ssru.ac.th/page/01](http://cls.ssru.ac.th/page/01)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วิทยาลัยน่าน. “ข่าวประชาสัมพันธ์,” สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2564.  
nan.ur.ac.th/ข่าวประชาสัมพันธ์/

“มูลนิธิ Saturday School,” สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://www.saturday-school.org>

“มูลนิธิกลุ่มปรารถนาดี,” สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2564. <https://pratthanadee.org/about-th/>

มูลนิธิพระดาบส. “โรงเรียนพระดาบส โอกาสที่เปิดกว้างแก่ผู้ไม่ยอมแพ้,” มูลนิธิพระดาบส. สืบค้นเมื่อ 18  
กรกฎาคม 2564. <http://phradabos.or.th/โรงเรียนพระดาบส/ลักษณะดำเนินการ/>

มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ. *สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย (ด้านประชากร)*, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม  
2564. <http://fopdev.or.th>

มูลนิธิยูวพัฒน์. “งานทุนการศึกษา “ส่งน้องเรียน สร้างเด็กดี”,” มูลนิธิยูวพัฒน์. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563.  
<https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/work/scholarship/>

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2561*. นครปฐม: พรินเทอรี,  
2562.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562*. นครปฐม: พรินเทอรี,  
2563.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สมชัย จิตสุชน และ เกศินี ธารีสังข์. “TDRI ผลกระทบ โควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย: ข้อมูล  
เชิงประจักษ์,” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ฉบับปรับปรุง 29 มิถุนายน 2563, สืบค้นเมื่อ 20  
กรกฎาคม 2564. <https://tdri.or.th/2020/06/covid-19-labour-market-impact-in-thailand/>

ระชา ภูซงค์. จากแนวคิด “Smart Nation” ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ สู่อการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ของไทย  
(กรมศิลปากร, ม.ป.ป.).

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ. “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่,” *วารสารศึกษาศาสตร์*  
*มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี* 31, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2563) : 110-131.  
สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2564. [https://so02.tci-  
thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/220311](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edupsu/article/view/220311)

ลูกพระดาบส. “โครงการลูกพระดาบส,” สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <https://lukphradabos.org/>

วัลยา ตูพานิช และคณะ. “ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในเขตเมือง.” *วารสารและวารสารเวชศาสตร์*  
*เขตเมือง* ปีที่ 63, ฉบับที่ 43 (กรกฎาคม 2562).

วิทยาลัยการแพทย์พื้นบ้านและการแพทย์ทางเลือก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
[www.stam2002.com](http://www.stam2002.com)

เวหา เกษมสุข. “แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

ศศิธร อินต๋น และคณะ. *การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น: การพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับการจัดกิจกรรมเสริมทักษะในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2561.

ศิริระประภา เอื้อวิวัฒน์สกุล. “ผลกระทบและทิศทางของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19,” สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2564.  
[http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction\\_industry\\_after\\_COVID-19.pdf](http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_after_COVID-19.pdf)

ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงอายุของประเทศไทย* ม.ป.ท.: 2557.

ศูนย์การเรียนรู้พุทธศิลป์ถิ่นอีสาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
[academic.udru.ac.th/~ntbac/](http://academic.udru.ac.th/~ntbac/)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
<http://www.old.nrru.ac.th/sec/main.php>

ศูนย์ข้อมูลการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. “สถิติการศึกษานับย่อ,” สารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2564.  
[http://www.mis.moe.go.th/index.php?option=com\\_content&view=category&id=173&Itemid=114](http://www.mis.moe.go.th/index.php?option=com_content&view=category&id=173&Itemid=114)

ศูนย์คราม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. [kram.snru.ac.th](http://kram.snru.ac.th)

ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อภูมิภาค จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. “โครงการการส่งเสริมศักยภาพการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม,” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <http://www.clnr.chula.ac.th/index.php/activities-2559/145->

ศูนย์บริการวิชาการพัฒนามาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. <http://dept.npru.ac.th/standardedec/index.php>

ศูนย์ปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
psltc.pkru.ac.th

ศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบทักษะอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
www.pbru.ac.th/pbru/institution/office-of-the-president/skill-standards-testing-center

ศูนย์ฝึกอาชีพ. "มาเป็นศิษย์พระดาบส ที่โรงเรียนพระดาบส," สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2563. <https://archeep-center.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. llc.sru.ac.th

ศูนย์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. "ประวัติความเป็นมาของศูนย์วิทยาศาสตร์," สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. scic.psu.ac.th/about01.php

ศูนย์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. "ประวัติความเป็นมา ศูนย์วิทยาศาสตร์," สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. sci.pcru.ac.th/sci/index.php/scicenter/history

สถานดูแลฟื้นฟูผู้สูงอายุและคลินิกกายภาพบำบัด อยู่สุข เนอร์สซิ่งโฮม. "Day Care ดูแลแบบไปเช้า - เย็นกลับ," สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564. <https://www.yuusook.com/daycare>

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2559, 1 กรกฎาคม). **ประกาศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและค่าธรรมเนียมการออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2559.**

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). "สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563," สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2564.  
[https://www.niets.or.th/uploads/content\\_pdf/pdf\\_1620890300.pdf](https://www.niets.or.th/uploads/content_pdf/pdf_1620890300.pdf)

สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564.  
<http://iqt.d.rru.ac.th/>

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. "Thailand Productivity and Investment Climate Study 2015 Preliminary Report," สืบค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563. [https://www.ftpi.or.th/download/research-file/presentation\\_file/PICS-Seminar3updated\\_lite\\_n.pdf](https://www.ftpi.or.th/download/research-file/presentation_file/PICS-Seminar3updated_lite_n.pdf)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. **โครงการสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทย ในโลกหลังโควิด-19 และบทบาทของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.** (2563)

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์. “ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติโควิด-19 หลักฐานเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เกษตรกรทั่วประเทศ,” แก๊ซครั้งล่าสุด 15 พฤษภาคม 2563, สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564. [www.pier.or.th/?abridged=ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติ](http://www.pier.or.th/?abridged=ครัวเรือนเกษตรกรไทยในวิกฤติ)

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์. “ลดความเหลื่อมล้ำ นำไทยสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน,” แก๊ซครั้งล่าสุด 17 มีนาคม 2564, สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. [www.pier.or.th/?abridged=ลดความเหลื่อมล้ำ-นำไทยสู่](http://www.pier.or.th/?abridged=ลดความเหลื่อมล้ำ-นำไทยสู่)

สถาบันวิทยาลัยชุมชน. *รายงานประจำปี 2560 สถาบันวิทยาลัยชุมชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วี.พรีนท์ (1991), 2560.

สมชัย จิตสุชน. “ความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย: เปลี่ยนวิกฤติโควิด-19 ให้เป็นโอกาส,” รายงานที่ตีอาร์ไอ ฉบับที่168 (กันยายน 2563): 1 – 16. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2564. <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2020/12/wb168.pdf>

สมศักดิ์ ศิขิขัต และคณะ. “ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย.” Discussion Paper 07/2013 (2556). สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2564. <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/DiscussionPaper/DP012013.pdf>

สมศักดิ์ กังยาง. “การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่,” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น* 3, ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2557 – พฤษภาคม 2558) : 325-335. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564. <http://grad.journal.feu.ac.th/pdf/v3i1t3a17.pdf>

สยามธุรกิจ. “กศน. จับมือ 17 องค์กร ส่งเสริมความรู้ผู้สูงวัย.” <https://www.siamturakij.com/news/7861-กศน-จับมือ-17-องค์กร-ส่งเสริมความรู้ผู้สูงวัย> (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563).

สำนักงานประเมินผลของรัฐบาล. *รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (เอกสารสำหรับคณะกรรมการวิสามัญ)*, 26 สิงหาคม 2563

สำนักงาน กศน.. *รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562*. บรรณาธิการโดย กาญจนา สุขประเสริฐ. ม.ป.ท.: 2562.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. “เปิดรับข้อเสนอโครงการ โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป.” สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <https://www.thaihealth.or.th/Announcement/5577/เปิดรับข้อเสนอโครงการ%20โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป.html>



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “รายชื่อ ร.ร. สังกัด สพฐ. ปี 2563,” สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564. <https://www.bopp-obec.info/home/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2563,” สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2564. [https://www.bopp-obec.info/home/?page\\_id=33748](https://www.bopp-obec.info/home/?page_id=33748)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. รายงานประจำปี 2562 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี, 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. “จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปอุดมศึกษา,” nxtgenhe, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2564, <https://www.nxtgenhe.com/programs>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. “ระบบเผยแพร่สารสนเทศอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562,” สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564. [www.info.mua.go.th](http://www.info.mua.go.th)
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. รายงานผลการสำรวจการวิจัย และพัฒนาและกิจกรรมนวัตกรรมในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2561. ม.ป.ท.: 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (เอกสารประกอบการระดมความเห็น). ม.ป.ท.: 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ). ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. “ทุนปริญญาโท,” โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.). สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. [http://rri.trf.or.th/document/ms เอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน\\_ป.โท.pdf](http://rri.trf.or.th/document/ms เอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน_ป.โท.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. “ทุนปริญญาเอก,” โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.), สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. [http://rri.trf.or.th/document/ms เอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน\\_ป.เอก.pdf](http://rri.trf.or.th/document/ms เอกสารต่างๆ/แผนปลิวทุน_ป.เอก.pdf)
- สำนักงานประกันสังคม. “ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ประจำปีเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561,” สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. [https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม\\_sub\\_category\\_list-label\\_1\\_168\\_749](https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege/ข้อมูลสถิติกองทุนประกันสังคม_sub_category_list-label_1_168_749)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. “ข้อมูลทั่วไป,” CHECO, สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กรกฎาคม 2564, <http://202.44.139.57/checo/default.aspx>

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "นักศึกษารวม 2563 ภาคเรียนที่ 1 ใน สถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกตาม สถาบัน/กลุ่มสถาบัน/เพศ/ระดับการศึกษา/กลุ่มสาขาวิชาของ UNESCO/ (ระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา และปริญญาตรี ชั้นปี (ปี1 ถึง ปี6))", สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม, 2564. <https://www.info.mua.go.th/info>

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, "แนวทางการส่งเสริม CWIE," [cwie.mua.go.th](http://cwie.mua.go.th). สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. [https://cwie.mua.go.th/readFile/upload\\_documentDownload\\_1YUJwyBtDR6zy1HU95QsHsVKx5lxEzHLp2UQ8LnP.pdf](https://cwie.mua.go.th/readFile/upload_documentDownload_1YUJwyBtDR6zy1HU95QsHsVKx5lxEzHLp2UQ8LnP.pdf)

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “สถิติ CIWE,” [cwie.mua.go.th](http://cwie.mua.go.th). สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. <https://cwie.mua.go.th/cwieStatistics>

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. *แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ฉบับ ทบทวนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒*. ม.ป.ท.: 2562.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. *รายงานประจำปี 2561 กระทรวงแรงงาน*. ม.ป.ท.: 2561.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. *สถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาส 3 ปี 2562 (กรกฎาคม - กันยายน 2562)*. นนทบุรี: ออลกู๊ด56, 2563.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. “สรุปผลการประชุมสภาการศึกษาเสนา (OEC Forum) ครั้งที่ 17 เรื่อง การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ”, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. *การพัฒนาคุณภาพและยกระดับการศึกษาของผู้เรียนโดยใช้ระบบการสะสม หน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: พริก หวานกราฟฟิค, 2559.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริก หวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. *รายงานการวิจัย “ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ”*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2559-2560*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2561.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2562 (IMD 2019)* (รายงานการศึกษา). กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2563
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. “รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา: การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก,” พฤษภาคม 2559, สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2563.  
[https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/download/usergroup\\_disaster/5-10.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_disaster/5-10.pdf)
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 15. “การวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนออกกลางคัน ปีการศึกษา 2556-2557 เขตตรวจราชการที่ 15 และ 16,” เอกสารลำดับที่ 17 / 2559, สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2564.  
<http://www.reo15.moe.go.th/web/images/ict/data5758/dataex5657.pdf>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. “ผลการสำรวจ SMEs ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ระหว่างวันที่ 1 – 15 กุมภาพันธ์ 2564),” สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. [www.sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20210302115054.pdf](http://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210302115054.pdf)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. “รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2564,” สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. [www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215&cid=0](http://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215&cid=0)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. “รายงานสถานการณ์ รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2564,” สสว., สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564.  
<https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่วาระอาณาจักร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม-มีนาคม 2564,” (ม.ป.ท., 2564).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562,” (ม.ป.ท., 2562).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ. 2554 – 2562,” (ม.ป.ท., 2562).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ.2563,” (ม.ป.ท., 2563).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่วาระอาณาจักร ไตรมาสที่ 2 : เมษายน-มิถุนายน 2563*. ม.ป.ท.: 2563.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. *สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ที่วาระอาณาจักร*. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก, 2560.

- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. "กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามสถานภาพแรงงานและกลุ่มอายุ ปี 2558-2561," (สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563). <http://stiic.sti.or.th/stat/ind-lf/ind-lf-g002/lf-t012/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *ดัชนีความก้าวหน้าของคน ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. "ความเป็นมา กองทุนสุขภาพตำบล." สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <https://localfund.happynetwork.org/aboutus>
- สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. "ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น ปี 2560," สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564. [asl.kpru.ac.th/main/ap/edms/?nu=&catalogCode=EDMS-Local-development-performance&lang=TH](http://asl.kpru.ac.th/main/ap/edms/?nu=&catalogCode=EDMS-Local-development-performance&lang=TH)
- สุชาติ วงศ์สวัสดิ์ และคณะ. "ความสุขของผู้สูงอายุในชนบทจังหวัดนครราชสีมา." *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ* ปีที่ 5, ฉบับที่ 10 (ตุลาคม 2563).
- สุดารัตน์ จำปา และคณะ. "การศึกษาแนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุตำบลหนอง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด." *ว.มรม. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* ปีที่ 7, ฉบับที่ 1, (มกราคม – เมษายน 2556).
- สุนันทา เสียงไทย. "การเปลี่ยนแปลงในระบบการจ้างงานในประเทศญี่ปุ่น," *วารสารญี่ปุ่นศึกษา* 31(1) (เมษายน - กันยายน 2014): 41 – 54.
- สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน. *ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเด็กและครูนอกระบบการศึกษา* (รายงานการวิจัย). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564.
- สุรศักดิ์ แก้วอ่อน. "สรุปภาพรวมการทำงานเครือข่ายผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มรภ. 38 แห่ง, ประชุมเสวนาแลกเปลี่ยน เครือข่าย มรภ. - หน่วย บพท.,” ประชุมออนไลน์, 18 มิถุนายน 2563.
- สุระภาคย์ ศัพทเสน. "Gig Economy และการทำงานในอนาคตที่เปลี่ยนไป," สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564. <https://uat-api.dtn.go.th/files/v3/5cff75861ac9ee073b7bfb5c/download>
- สุริยัน สุปินะ. "สิทธิของคนเป็น "Gig",” สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563. <http://www.fpo.go.th/main/getattachment/Department/Bureau-of-Legal-Affairs/8/9268/สิทธิของคนเป็น-GIG.pdf.aspx>

สุริยา ฮ่องเสนาะ. "การศึกษาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษา," สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2563.

[https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy\\_train/ewt\\_dl\\_link.php?nid=33275](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy_train/ewt_dl_link.php?nid=33275)

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. *โครงการวิจัยเชิงระบบเพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เรียนในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา* (รายงานการวิจัย). 2564.

เสาวณี จันทะพงษ์ และ กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล. "การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก," ธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2563. [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article\\_20Feb2019.aspx](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_20Feb2019.aspx)

เสาวณี จันทะพงษ์, นครินทร์ อมเรศ, สมบูรณ์ หวังวิชพันธุ์, ธนันธร มหาพรประจักษ์, และปาณิสการ์ เจษฎาอรธพล. *กระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันและทิศทางข้างหน้า: วิเคราะห์จากมุมมองตลาดแรงงาน ภายใต้โครงการศึกษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะต่อไป*. ม.ป.ท.: 2558.

หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.). "เอกสารประกอบการประชุมเสวนาแลกเปลี่ยนเครือข่าย มรภ. - หน่วย บพท.," ประชุมออนไลน์, 18 มิถุนายน 2563.

อรรถฉัตร วันทนะสมบัติ และเกรียงศักดิ์ ธีระโกวิทขจร. *เศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย* (รายงานการศึกษา). กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (Friedrich-Ebert-Stiftung) สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2561.

อรวรรณ หอยจันทร์. "สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทั่วโลกรุนแรง ไทยยังติดหล่มพัฒนา แรงงานทักษะสูง," Forbes Thailand. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2563. <https://forbesthailand.com/news/hr/สถานการณ์-แรงงานทักษะสูง.html>

อาชัญญา รัตนอุบล. *การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562.

อาชัญญา รัตนอุบล. *การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562.

อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์. "'โรงเรียนผู้สูงอายุ' เปลี่ยนไม้ไผ่ฝืน เป็นพลังทางสังคม," สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2563. <https://www.thaihealth.or.th/Content/40528>

อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์. "สานอัตลักษณ์ไทย เบื้องบ้านโคกสลุง." สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563. <https://www.thaihealth.or.th/Content/34408-สานอัตลักษณ์ไทย%20เบื้องบ้านโคกสลุง.html>

## 8.2 รายงานคณะทำงาน

### คณะที่ปรึกษา

1. ดร.กิติพงศ์ พร้อมวงศ์  
ผู้อำนวยการ สำนักงานสถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
2. ดร.กาญจนา วานิชกร  
รองผู้อำนวยการ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
3. ผศ.ดร.พูลศักดิ์ โกษียาภรณ์  
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
4. ดร.อรพรรณ เวียรชัย  
ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายนวัตกรรมการอุดมศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต

### คณะผู้จัดทำ

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1. นายกิตติศักดิ์ กวีกิจมณี     | ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายกำลังคน<br>ตามความต้องการของประเทศ |
| 2. ดร.ธิดารัตน์ โกมลวานิช       | ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย                                      |
| 3. ดร.อาร์มภ์ กิติพงษ์วัฒนา     | ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย                                      |
| 4. ดร.ดวงรัตน์ นิมอนุสรณ์กุล    | ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย                                      |
| 5. ดร.พิรดา เตชะวิจิตร          | นักพัฒนานโยบาย  |
| 6. ดร.พรเพ็ญ แซ่อึ้ง            | นักพัฒนานโยบาย  |
| 7. ดร.ลัดดาวรรณ เจริญศิริวัฒน์  | นักพัฒนานโยบาย  |
| 8. ดร.สุธิดา พิริยะการสกุล      | นักพัฒนานโยบาย  |
| 9. ดร.อรณิชา เวชปาน             | นักพัฒนานโยบาย  |
| 10. นางสาวณัฐฉิรินทร์ ละลอกแก้ว | นักพัฒนานโยบาย  |
| 11. นายณรงค์ฤทธิ์ วารี          | นักวิเคราะห์นโยบาย                                      |

### 8.3 รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและข้อคิดเห็น

1. รศ.ดร.กนิษฐ์กานต์ ปันแก้ว รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
2. อ.กรรณิการ์ บรรเทิงจิตร ผู้อำนวยการ สำนักงานการประสานสนับสนุนนโยบาย สาธารณะเพื่อสุขภาวะรองรับสังคมสูงวัย (สป.สว.)
3. ผศ.กัญจน์ แก้วกล้า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
4. ดร.กิตติวัฒน์ นิมเกิดผล ผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ผศ.ดร.แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. ดร.ไกรยศ ภัทราวาท รองผู้จัดการกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
7. อ.ดร.ไกรวิชญ์ ดีเอม ผู้ช่วยคณบดีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รศ.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์ รองอธิการบดี ด้านวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
9. อ.คชาวุธ ชาศิตศักดิ์บุทธ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
10. นางสาวจิตรวดี นามวิจิตร คณะกรรมการโรงเรียนผู้สูงอายุเปี่ยมสุข นักพัฒนาชุมชนชำนาญการเทศบาลตำบลยางชุมน้อย
11. นางสาวจิรภา ตามัง รองผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
12. ดร.จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์ ผู้อำนวยการสถาบันรามจิตติ
13. ผศ.ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์ นักวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
14. นายณัฏฐพงษ์ อุทอง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
15. นายณัฐนนท์ ดวงสูงเนิน บรรณาธิการบริหาร Spaceth.co
16. นางสาวดวงพรพรรณ จุติวิภาวิกุล รองผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
17. เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา บริเวณสะพานพุทธ
18. รศ.ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
19. นางสาวนริศราภรณ์ อสีพงษ์ มูลนิธิส่งเสริมการพัฒนาบุคคล
20. นายนวนใจ บุขวงค์ โรงเรียนผู้สูงอายุเปี่ยมสุขเทศบาลตำบลยางชุมน้อย
21. นางนุกูล กรชนะ ประธานชุมชนวัดไชยทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้สูงอายุ ชุมชนวัดไชยทิศ

22. ศ.เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล ที่ปรึกษาอาวุโส สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
23. ผศ.ดร.ปริญญา มีสุข คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
24. อ.พรพิมล อ่อนศรี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
25. ดร.พัชรภา ตันติชูเวช วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
26. นายภูมิปรินท์ มะโน Software developer บริษัท OmniVirt สตาร์ทอัพไทย ในแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา
27. ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กรรมการและเลขาธิการ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
29. นายภูริพัฒน์ ศรีแจ่ม ผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
30. ผศ.ดร.รัตติยา ภูละออ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-CollaR)
31. ศ.ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
32. ดร.สมพงษ์ ค่ายคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนอาวุโสวิทยาลัย ข้าราชการเกษียณ ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพงษ์ มหิงสพันธ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
34. ดร.สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ นักวิชาการอาวุโส สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)
35. ผศ.ดร.สันที เครือขอนแก่น รองผู้อำนวยการ สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
36. อ.ดร.สุชีวรรณ ยอยรัฐรอบ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
37. นางสาวสุธีรา จำลองศุภลักษณ์ ผู้อำนวยการชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงอายุ (OPPY Club)
38. ผศ.ดร.สุนนมาลย์ เนียมกลาง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
39. ผศ.ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 40. อ.ดร.หทัยทิพย์ สีนธูยา       | วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 41. ผศ.ทริณวดี สุวิบูรณ์         | อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา               |
| 42. ผศ.ดร.เหมือนหมาย อภินทนาพงศ์ | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย                                 |
| 43. นายอนรรฆ พิทักษ์ธานิน        | นักวิจัย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                               |
| 44. ดร.อรรคณัฐ วันทนะสมบัติ      | ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                    |
| 45. รศ.ดร.อาชญญา รัตน์อุบล       | อดีตอาจารย์ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย     |
| 46. อ.อุเทน ปุ่มสันเทียะ         | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม                       |