



สอวป
สำนักงานสถาบันนโยบายการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัย
และนวัตกรรมแห่งชาติ

สทสว



การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก

**LIFELONG
LEARNING**



nxpo.or.th



กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สำนักงานสถาบันนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ข้อมูลหาบรรณานุกรม

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)
รายงานการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมจับพืดและวิกฤตการณ์โลก
กรุมเทพฯ: พรินท์เอเบิล, พิมพ์ครั้งที่ 1 ก.พ. 2565. 72 หน้า, 1,000 เล่ม.
ISBN 978-616-584-040-8



รายงานการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมจับพืดและวิกฤตการณ์โลก

จัดพิมพ์โดย:

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)
OFFICE OF NATIONAL HIGHER EDUCATION SCIENCE RESEARCH AND INNOVATION POLICY COUNCIL
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ที่อยู่ 319 อาคารจัตุรัสจามจุรี ชั้น 14 ถนนพญาไท แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

โทรศัพท์ 0 2109 5432

โทรสาร 0 2160 5438

เว็บไซต์ www.nxpo.or.th

อีเมล info@nxpo.or.th



DESIGNED & PRINTED BY
PRINTABLE ออกแบบและพิมพ์ที่
บริษัท พรินท์เอเบิล จำกัด

เลขที่ 285 ซอยพัฒนาการ 53 แขวงพัฒนาการ เขตสวนหลวง กทม. 10250
สอบถามสินค้าและบริการ 094-559-2965



สารจากผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบันทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างประชากรโลกเข้าสู่ความเป็นสังคมสูงอายุ บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ความต้องการแรงงานทักษะสูงในประเทศต่างๆ ที่สะท้อนผ่านนโยบายดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงจากทั่วทุกมุมโลกมากขึ้น รวมถึงรูปแบบวิถีชีวิตแบบหลายช่วง (multistage life) ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้จากการเรียนเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิต ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มุ่งเน้นให้คนเกิดการพัฒนาคำรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ที่เข้ามาพลิกโฉมและเร่งสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในมิติด้านภาคอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ระบบส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพสอดคล้องกับเป้าหมายประเทศและสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ได้จัดทำรายงานการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลกในบริบทที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย สำหรับ 4 กลุ่มช่วงวัย ได้แก่ กลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา ซึ่งรวมถึงเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา กลุ่มนักศึกษา กลุ่มกำลังแรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ รวมถึงจัดทำข้อเสนอกลยุทธ์สำหรับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่จะมีบทบาทต่อการดำเนินงานดังกล่าว โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายฉบับนี้จะถูกนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาต่อยอดในการจัดทำนโยบาย มาตรการและกลไกส่งเสริมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทยต่อไป

(นายกิตติพงศ์ พร้อมวงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ





INDEX สารบัญ

สารจากผู้บริหาร

3



หน้า
6

1. บทนำ

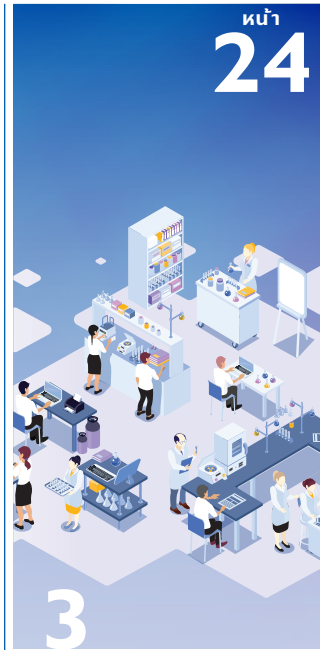
- 1.1 สถานการณ์โลกที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนและรูปแบบการเรียนรู้ 7
- 1.2 ความสำคัญและแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต 12
- 1.3 บทบาทของผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต 13
- 1.4 จุดเน้นของการศึกษาและเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละช่วงวัย 15



หน้า
16

2. เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา 16

- 2.1 สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา 17
- 2.2 ความต้องการและข้อจำกัดการเข้าทางการศึกษา 18
- 2.3 มาตรการการช่วยเหลือในปัจจุบันและข้อจำกัดในการดำเนินงาน 19
- 2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างโอกาสการเข้าทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา 20
- 2.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา 23



หน้า
24

3. นักศึกษา 24

- 3.1 สถานการณ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา 25
- 3.2 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา 26
- 3.3 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะในปัจจุบัน 27
- 3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ 29
- 3.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ 31



หน้า
34

4

4. กำลังแรงงาน	34
4.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน	35
4.2 ผลกระทบของโควิด - 19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการจ้างงานของไทย	37
4.3 ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย	38
4.4 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน	39
4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาากำลังแรงงาน	41
4.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาากำลังแรงงาน	45



หน้า
52

5

5. ผู้สูงอายุ	52
5.1 สถานการณ์ด้านสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย	53
5.2 ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ	54
5.3 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ	54
5.4 มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน	55
5.5 ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้และอาชีพให้ผู้สูงอายุ	58
5.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน	59



หน้า
62

6

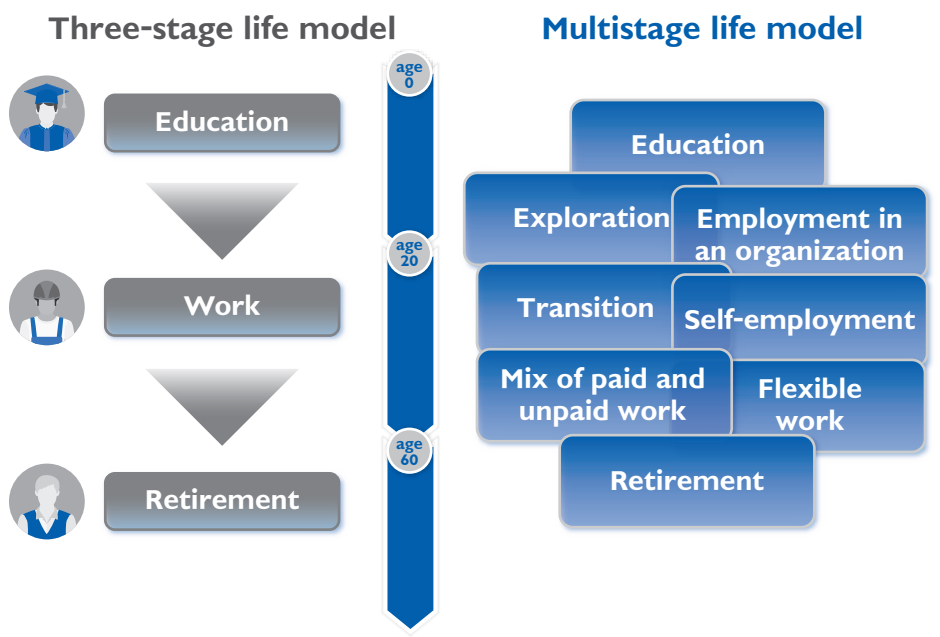
6. ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	62
6.1 บริบทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม	63
6.2 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม	65

คณะที่ปรึกษาและคณะผู้จัดทำ 72

1.1 สถานการณ์โลกที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคน และรูปแบบการเรียนรู้

1.1.1. วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life)
รูปแบบของวิถีชีวิตได้เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบชีวิตสามช่วง (Three-stage life) ซึ่งประกอบด้วยวัยเรียน วัยทำงาน และวัยเกษียณ ไปสู่วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life) เนื่องจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ที่ทำให้มนุษย์มีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น คนมีช่วงระยะเวลาทำงานยาวนานขึ้นและมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพในตลอดช่วงชีวิต ดังนั้นในแต่ละช่วงชีวิตอาจมีทั้งการศึกษาและ

การทำงานผสมผสานกันซึ่งทำให้รูปแบบของการศึกษาและการเรียนรู้เปลี่ยนตามไปด้วย เช่น ต้องการความยืดหยุ่น ตอบโจทย์คนทุกช่วงวัย มีรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนเพื่อคุณวุฒิ (Degree) หรือการเรียนแบบระยะสั้นที่ไม่ได้คุณวุฒิ (Non-degree) สามารถเข้าถึงได้ง่าย จากช่องทางออนไลน์หรือศึกษาได้เองจากนอกรั้วมหาวิทยาลัย และมีปริมาณของเนื้อหาที่พอเหมาะ (Bite-sized learning) เพื่อตอบโจทย์ภาระด้านการงานและชีวิตส่วนตัว



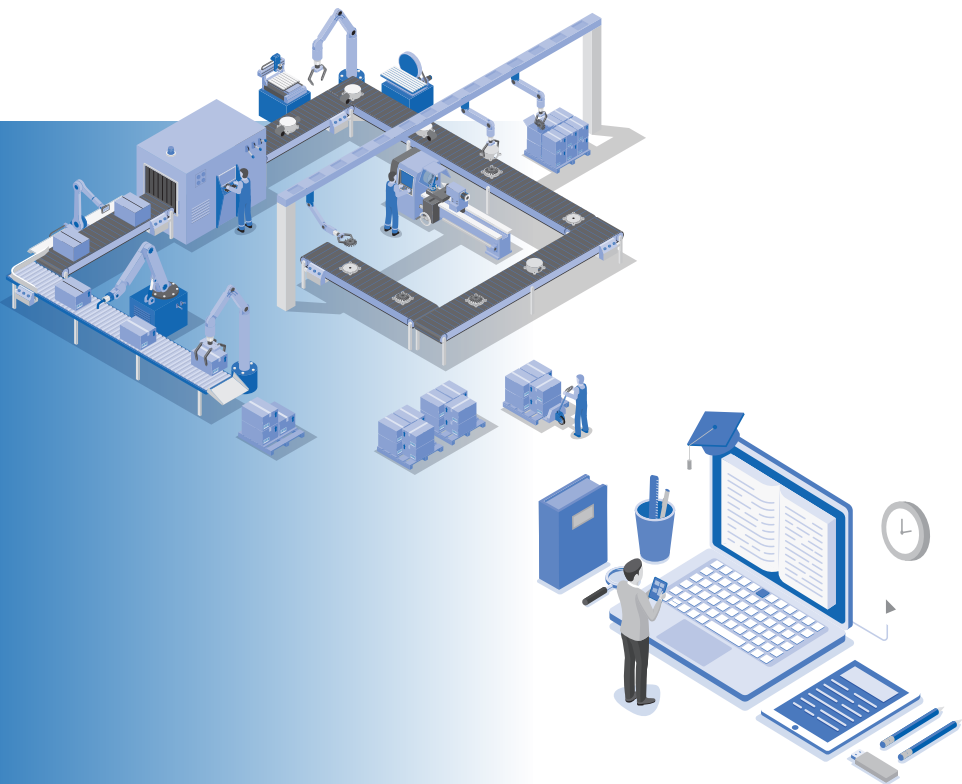
ภาพที่ 1 ตัวอย่างวิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life)
ที่มา: ลอช. ดัดแปลงจาก (1) ILO (2019) และ (2) Lynda Gratton et al., "The Corporate Implications of Longer Lives," MIT Sloan Management Review (2017) Accessed Feb 11, 2022, <https://mitsmr.com/x/58304>.



1.1.2. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Disruptive technology)

เทคโนโลยีด้านดิจิทัล หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์ ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตการผลิต แต่ก็ส่งผลกระทบต่อแรงงานคนถูกแทนที่ โดย World Economic Forum (WEF) ได้คาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. 2025 งานประมาณ 85 ล้านตำแหน่งจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร และจะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้น 97 ล้านตำแหน่ง โดยตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากขึ้นจะเป็นงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ระบบอัตโนมัติ (แสดงดังตารางที่ 1) นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้แรงงานที่มีทักษะต่ำมีความต้องการน้อยลง เกิดความต้องการ

แรงงานทักษะสูงมากขึ้นเพื่อรองรับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญในวิทยาการสมัยใหม่ในลักษณะข้ามศาสตร์ (Cross-disciplinary) และแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) เช่น การพัฒนาบุคลากร นักชีวสถิติศาสตร์ (Biostatistician) นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลกระทบต่อรูปแบบการศึกษาและการเรียนรู้ โดยช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ได้สะดวกมากขึ้น สามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา (Ubiquitous learning) เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์หรืออุปกรณ์สื่อสาร





ตารางที่ 1 การคาดการณ์ความต้องการของตำแหน่งงานและทักษะ ภายในปี ค.ศ. 2025

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. Use, monitoring and control
8. Information security analysts	8. Technology design and programming
9. Software and application 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. Robotic engineers	14. System 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)





1.1.3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change)

การเข้าสู่สังคมสูงอายุ ทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุสูงขึ้น โดยจากการศึกษาของ OECD พบว่าระดับความชำนาญของทักษะของคนจะอยู่ระดับสูงสุดเมื่ออายุ 30 ปี และจะค่อยๆ ถดถอยลงเมื่ออายุมากขึ้น และผู้สูงวัยจะมีระดับความชำนาญของทักษะที่ต่ำกว่าคนหนุ่มสาวกลุ่มที่อายุน้อย ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่ความเป็นสังคมสูงวัย ยิ่งทำให้รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนในด้านการศึกษาและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชากรกลุ่มผู้ใหญ่มากขึ้น โดยมุ่งเน้นนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับระบบเศรษฐกิจ และพยุกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจท่ามกลางการหดตัวของประชากรกลุ่มวัยทำงาน

1.1.4. สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทักษะสูง (War for talents)

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงเพื่อรองรับการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ในขณะที่ผู้นาองค์กรธุรกิจทั่วโลกต่างมีความกังวลเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงานทักษะสูงแบบฉับพลัน ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกต่างมีนโยบายแสวงหา ดึงดูดและรักษาคคนเก่งจากทุกมุมโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศตนเอง

1.1.5. สังคมดิจิทัล (Digital society)

การเข้ามาของสังคมดิจิทัลมีนัยต่อการเรียนรู้ที่สำคัญหลายประการ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตในหลายด้านมากขึ้น

เช่น การใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การใช้บริการภาครัฐผ่านแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ผู้คนจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลที่เท่าทัน การเปลี่ยนผ่านดังกล่าว นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต การเกษตร และบริการ ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่รองรับงานที่ใช้ความรู้ด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในวงกว้างมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาในราคาที่ประหยัดผ่านแพลตฟอร์มหรือหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ (Massive Open Online Courses: MOOCs)

1.1.6. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19)

สถานการณ์วิกฤตเป็นบริบทที่สำคัญที่ระบบการศึกษาและการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว การพึ่งพาดตลาดส่งออกและการท่องเที่ยวจากต่างประเทศลดลง กลุ่มธุรกิจบางกลุ่มต้องหยุดดำเนินกิจการชั่วคราว เช่น อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว เกิดความปกติใหม่ของกิจกรรมในภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิตจำเป็นต้องเร่งเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digitalization) และปรับใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ส่งผลให้ความต้องการกำลังแรงงานในตลาดงานเปลี่ยนแปลงตาม



ตารางที่ 2 การปรับตัวและโจทย์ท้าทายของอุตสาหกรรม อันเกิดจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

อุตสาหกรรม	การปรับตัวและโจทย์ท้าทาย
การท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> ปรับโมเดลธุรกิจใหม่ระยะยาว เช่น Wellness & Medical tourism ปรับตัวรองรับพฤติกรรมใหม่นักท่องเที่ยว เช่น การใช้ Smartphone การพัฒนา Tourism digital platform ของประเทศ การท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย ทั้งในด้านสุขอนามัย และความ เป็นส่วนตัวของข้อมูลในระบบออนไลน์
อุตสาหกรรมการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> อุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปอาจย้ายฐานการผลิตไปยัง ต่างประเทศ การใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ IoT การปรับและพัฒนา Process technology ต่างๆ
เกษตร	<ul style="list-style-type: none"> การปรับสู่เกษตรกรรมมูลค่าเพิ่มสูง เช่น โปรรตีนทางเลือก การปรับสู่ Smart farming การขายสินค้าเกษตรผ่านช่องทางออนไลน์
บริการสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> Medical tourism Telemedicine การใช้ AI ช่วยวินิจฉัยโรค

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), 2563. รายงานโครงการยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยในโลกหลังโควิด-19 และบทบาทของภาคอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สรุปโดย สอวช.

ดังนั้น แต่ละประเทศต้องเร่งสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยชูจุดเด่นด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการเตรียมกำลังแรงงานต้องคำนึงถึงการสร้างภูมิคุ้มกัน (Resilience) เพื่อให้แรงงาน

มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์โลก ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ



ตารางที่ 3 ตัวอย่างของความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ความรู้และทักษะ	ตัวอย่าง
เทคโนโลยีการผลิต	<ul style="list-style-type: none"> ทักษะทางด้านเครื่องจักร และแอปพลิเคชันต่างๆ เช่น การควบคุมหุ่นยนต์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ ข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์เทคโนโลยีคลาวด์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและความเข้าใจ เพื่อมาเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ
ธุรกิจออนไลน์	<ul style="list-style-type: none"> ภาษา การตลาดดิจิทัล การใช้ Social media เพื่อการค้าขาย (เช่น การใช้ Chat Bot) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การใช้แพลตฟอร์มค้าขายออนไลน์ การเขียนคอนเทนต์ กราฟฟิกต่างๆ การตัดต่อวิดีโอ การออกแบบเว็บไซต์
ทักษะรองรับการทำงานจากบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> การใช้คลาวด์ การใช้ซอฟต์แวร์ประชุมและการนำเสนอผ่านระบบออนไลน์
ทักษะด้าน Soft skill อื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ความสามารถในการยืดหยุ่นและการปรับตัว (Resilience & Adaptability) ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การตื่นรู้ การแก้ปัญหาซับซ้อน ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

ที่มา: 1) ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2563) 2) Adecco (2563) 3) ไทยพาณิชย์ (2563) สรุปรโดย สอวช.

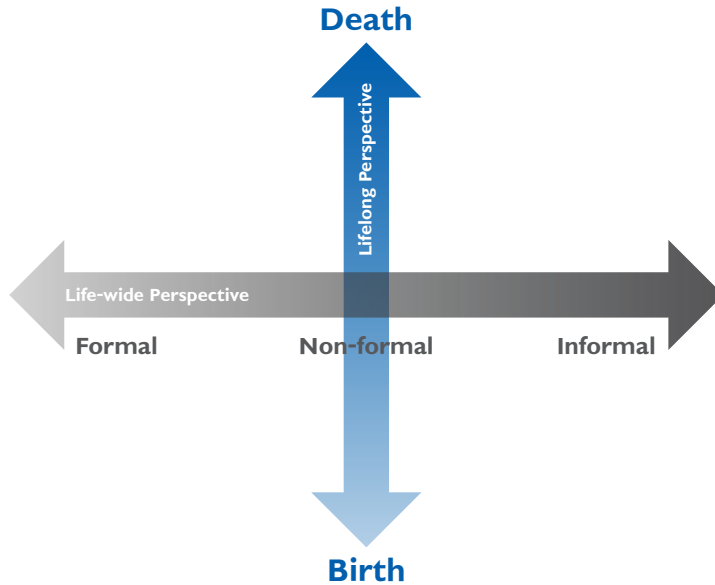
1.2 ความสำคัญและแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากสถานการณ์โลกข้างต้น จะเห็นว่าการเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิตจะไม่เพียงพอที่จะตอบโจทย์วิถีชีวิตใหม่ที่คนต้องทำงานหลายอาชีพ และความรู้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องการระบบส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อให้คนได้พัฒนาทักษะอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนทุกช่วงวัย (Lifelong) ตั้งแต่

วัยเด็กจนถึงผู้สูงอายุ โดยแต่ละกลุ่มอาจมีบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Life-wide) เช่น การเรียนรู้ภายในครอบครัว สถาบันการศึกษา ชุมชน หรือสถานประกอบการ โดยสามารถแบ่งรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ในระบบ (Formal learning) ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาหรือการฝึกอบรมและนำไปสู่คุณวุฒิทางการศึกษา 2) การเรียนรู้นอกระบบ (Non-formal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้



ที่มีสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เหมือนการเรียนรู้ในระบบ แต่ไม่ได้นำไปสู่การให้คุณวุฒิ และ 3) การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยที่ผู้เรียนอาจไม่ได้ตระหนักถึงการเรียนรู้ดังกล่าว



ภาพที่ 2 แนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ที่มา: สอช. ดัดแปลงจาก Lifelong Learning Council Queensland และ UNESCO)

1.3 บทบาทของผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วยผู้เล่นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้ และภาคประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคม โดยผู้เล่นต่าง ๆ มีบทบาทที่แตกต่างกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และต่างมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้เล่นแต่ละกลุ่มสามารถใช้จุดแข็งด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ของตนในการสร้างคุณค่าด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เล่นแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

หน่วยงานภาครัฐ ควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้คุมกฎ (Regulator) ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่ผู้เล่นในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจัดทำมาตรการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ และควรมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เล่นที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีอิสระและความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ให้ตรงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากขึ้น รวมถึงควรส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพของกลไกตลาด (Market mechanism) ในการผลักดันการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น



ภาคเอกชน ในฐานะผู้ได้ประโยชน์จากการมีกำลังแรงงาน ควรส่งเสริมงานที่ใช้ประโยชน์กำลังคนทักษะสูง หรือเพิ่มการจ้างงานที่ส่งเสริมศักยภาพ (Productive employment) รวมถึงควรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนากำลังคนมากขึ้น เช่น การให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนแก่ผู้กำหนดนโยบาย การร่วมออกแบบหลักสูตร การแบ่งปันเครื่องมือ อุปกรณ์หรือพื้นที่สำหรับการฝึกอบรม (Workplace learning) หรือการร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรม เป็นต้น

หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการจัดการเรียนรู้ เปลี่ยนจากการศึกษาที่มุ่งเน้นตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มวัยเรียน ให้ตอบโจทย์กลุ่มนอกวัยเรียน (Non-age group) มากขึ้น โดยบริหารการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น และใช้นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น เปลี่ยนการเรียนรู้แบบเน้นบรรยายเป็นหลัก (Lecture-based learning) ไปเป็นการให้ประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับโลกความเป็นจริงมากขึ้น (Experience-based learning) ส่งเสริมการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการ

ของประชากรวัยทำงานแบบที่ไม่มีการศึกษา (Non-degree) ส่งเสริมให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา นอกเหนือจากการเข้าเรียนในชั้นเรียน มุ่งเน้นกระจายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากกว่าการสงวนไว้ให้เป็นเกียรติยศ (Prestige) แก่ผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้น

ภาคประชาชน ชุมชน และประชาสังคม ควรมีบทบาทมากขึ้นในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และควรมีบทบาทนำในการสะท้อนความต้องการของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มและบริบทพื้นที่ ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่ โดยนำความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) จากผู้เชี่ยวชาญมาผสมผสานกับความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) กับภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้องค์ความรู้ดังกล่าวสร้างประโยชน์ให้กับพื้นที่ มีความทันสมัย และมีหลักการทางวิชาการมาสนับสนุน ผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น



1.4 จุดเน้นของการศึกษาและเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละช่วงวัย

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการศึกษาฉบับนี้ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวจากการเป็นผู้เรียนรูปแบบตั้งรับ (Passive learner) ให้เป็นผู้เรียนรูปแบบนำตนเอง (Self-directed learner) และมีความตื่นรู้ (Agile learner) มีทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial

mindset) มีภูมิคุ้มกันและสามารถปรับตัวต่อภาวะผันผวนของโลกในมิติต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี สถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มจะมีคุณลักษณะที่คาดหวังเฉพาะที่แตกต่างกันไป ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กลุ่มเป้าหมายและจุดเน้นของการศึกษา



บทที่ 2 เด็กและเยาวชน นอกระบบการศึกษา



- 2.1 สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา
- 2.2 ความต้องการและข้อจำกัดการเข้าถึงการศึกษา
- 2.3 มาตรการการช่วยเหลือในปัจจุบัน และข้อจำกัดการดำเนินงาน
- 2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้
ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา
- 2.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็ก
และเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา

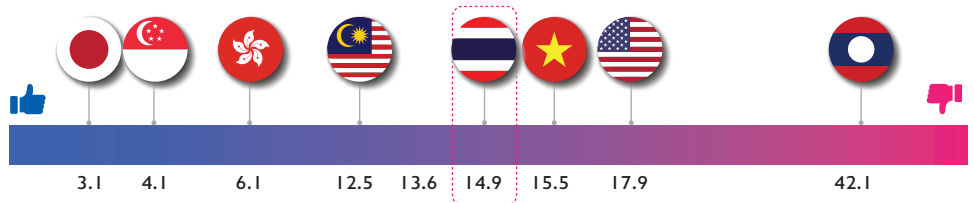


2.1 สถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (Information System for Equitable Education – iSEE) พบว่า ในปี พ.ศ. 2561 มีเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปีที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษามากถึง 1,189,338 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.14 นอกจากนี้ ข้อมูลจากระบบ iSEE ยังพบว่า ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีเด็กและเยาวชนอายุ 3-17 ปีที่มีฐานะยากจนและยากจนพิเศษมากถึง 1,873,830 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.6 ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา โดยพบว่านักเรียนโดยเฉพาะช่วงรอยต่อระหว่างมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าสู่มัธยมศึกษาปีที่ 4/ปวช. 1 และ ปวช. ปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 จะหลุดออกจากระบบการศึกษา

มากที่สุด ซึ่งเป็นจุดที่ต้องเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหา เพื่อลดจำนวนเด็กและเยาวชนที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษาในอนาคต

นอกจากนี้ เยาวชนกลุ่ม NEET (Youth not in education, employment, or training) นับเป็นเยาวชนนอกระบบการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ควรให้ความสำคัญ โดยในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีเยาวชนกลุ่ม NEET มากถึง 1.3 ล้านคน (ร้อยละ 14) และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นโดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 0.54 ต่อปีในช่วงปี ค.ศ. 2008-2018 ทั้งนี้ร้อยละ 70 ของเยาวชนกลุ่ม NEET เพศหญิงมีปัญหาการตั้งครรภ์เป็นสาเหตุสำคัญของการเข้าสู่สถานะเยาวชนกลุ่ม NEET



ภาพที่ 4 ร้อยละของเยาวชนกลุ่ม NEET ในประเทศต่าง ๆ (ที่มา: International Labour Organization)

สาเหตุการหลุดออกจากระบบการศึกษา

ปัจจัยจากตัวกลุ่มเป้าหมาย

- ทักษะคิดการไม่เห็นความสำคัญของการเรียน ไม่ต้องการเรียน
- พฤติกรรม เช่น ทะเลาะวิวาท ดิถยาเสพติด ติดเพื่อน ติดเกมส์ ถูกดำเนินคดี และตั้งครุฑ
- ผลการเรียนไม่ดี
- ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนได้
- ข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ พิการ

ปัจจัยจากครอบครัวและชุมชน

- เศรษฐกิจ เช่น ฐานะทางบ้านยากจน กำพร้าพ่อ/แม่ ต้องออกมาช่วยทางบ้านทำงาน
- ปัญหาครอบครัว เช่น ครอบครัวหย่าร้าง มีปัญหาเกี่ยวกับพ่อ/แม่เลี้ยง ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว
- ทักษะคิดของผู้ปกครอง เช่น ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ชุมชน/สิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น พ่อแม่มีการศึกษาไม่สูง พื้น้องและคนในชุมชนออกจากการศึกษากลางคัน



การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้อัตราการออกกลางคันเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจาก 1) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษาได้ 2) การปิดโรงเรียนและปรับการเรียนเป็นรูปแบบออนไลน์ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและนักเรียนเกิดภาวะการถดถอยของการเรียนรู้ (Learning Loss) 3) ความรุนแรงในครอบครัว เนื่องจากบ้านอาจไม่ใช่ที่ปลอดภัย ทำให้จำนวนเด็กที่ถูกกระทำความรุนแรงทางเพศและตั้งครรรภ์เพิ่มมากขึ้น โดยข้อมูลจาก กสศ. พบว่า การเปิดภาคเรียนในปีการศึกษา 2564 พบนักเรียน 5,654 คน หลุดออกจากระบบการศึกษา และคาดว่านักเรียนมากกว่า 65,000 คน จะหลุดออกจากระบบการศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา

2.2 ความต้องการและข้อจำกัดการเข้าถึงการศึกษา

ความต้องการของเด็กและเยาวชนในระบบการศึกษา	ข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้
<p>เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษามีความต้องการที่หลากหลายขึ้นกับบริบทของแต่ละบุคคล โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ¹ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการกลับเข้าสู่การศึกษาเพื่อคุณวุฒิ 2. ความต้องการทำงาน ไม่ต้องการเรียน เนื่องจากต้องการมีรายได้ 3. ความต้องการทำงานควบคู่ไปกับการเรียน 4. คาดหวังการเรียนต่อในอนาคต เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่พร้อม 	<p>เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา มีข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายมีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหารายได้ การเข้ารับการศึกษหรือการฝึกอบรมจะทำให้สูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ และมีค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาเพิ่มเติม • ข้อจำกัดด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย การไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา • ผลกระทบต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ทั้งด้านเวลา และภาระค่าใช้จ่าย • ข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น การไม่มีบัตรประชาชนทำให้ไม่สามารถเข้ารับการศึกษ และการฝึกอบรมได้ • ข้อจำกัดด้านพื้นที่ สำหรับในพื้นที่ห่างไกล อาจมีข้อจำกัดด้านการเดินทางเข้าถึงศูนย์การเรียนรู้ทั้งผู้เรียนและครูผู้สอน

¹พัชราภา ต้นตุงูเวช, แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดตาก (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560)



2.3 มาตรการการช่วยเหลือในปัจจุบัน และข้อจำกัดการดำเนินงาน

ในปัจจุบันมีมาตรการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาหลากหลายด้าน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ 2) การส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะอาชีพ 3) การสนับสนุนทุนการศึกษา และ 4) การสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา นอกจากนี้หากพิจารณาหน่วยงานที่ดำเนินการจะพบว่ามีความหลากหลายครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม และองค์กรในชุมชน โดยมีตัวอย่างหน่วยงานดำเนินการที่สำคัญในแต่ละด้านดังแสดงในภาพที่ 5

อย่างไรก็ตามพบว่าการดำเนินการช่วยเหลือในปัจจุบันยังพบข้อจำกัดการดำเนินงานของหน่วยงานใน 4 ประเด็น² ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านบุคลากร บุคลากรที่ทำงานด้านนี้ยังขาดความรู้และความสามารถ

เฉพาะทาง รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอในปัจจุบัน

2. ข้อจำกัดด้านการทำงานส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนในความดูแลได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีข้อจำกัดทั้งจากตัวของเด็กและเยาวชนที่เห็นว่าการศึกษาต่อเป็นเรื่องยากลำบาก และข้อจำกัดสถานะทางบุคคล เช่น การไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน รวมถึงการขาดข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยในกลุ่มบุคลากรทำงานสำหรับไปสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย
3. ข้อจำกัดด้านการทำงานในพื้นที่ พบว่ามีหน่วยงานทำงานในพื้นที่ที่หลากหลายขาดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน
4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณได้รับการสนับสนุนงบประมาณลดลง ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการปรับลดบุคลากรในบางตำแหน่ง

ภูมิทัศน์ (Landscape) ของระบบช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

การศึกษาเพื่อคุณวุฒิ	การฝึกอบรมทักษะอาชีพ	ทุนการศึกษา	การสร้างทักษะชีวิต การดูแลความปลอดภัย และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษา
กศน.		กศน.	บ้านพักเด็กและครอบครัว
วิทยาลัยชุมชน		กยส.	ศูนย์สร้างโอกาสเด็ก กทม.
สถาบันอาชีวศึกษา		บริษัทเอกชน (โครงการ CSR)	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร/มูลนิธิ
ศูนย์ฝึกอาชีพ กทม.			กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)
มูลนิธิพระดาบส			

ภาพที่ 5 ภูมิทัศน์ (Landscape) ของระบบช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา (ที่มา: รวบรวมโดย สอวช.)

² สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, โครงการวิจัยเชิงระบบเพื่อส่งเสริมและขยายผลบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับผู้เรียนในระบบนิเวศการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564)



2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างโอกาสการเข้าถึง การศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชน นอกระบบการศึกษา

ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษา และการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาจะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาเด็กและเยาวชน นอกระบบการศึกษาโดยตรง 2) การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและ เยาวชนนอกระบบการศึกษา และ 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานด้านเด็กและ เยาวชนนอกระบบการศึกษา ดังแสดงในภาพ ที่ 6 โดยมีรายละเอียดการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

2.4.1 การพัฒนาเด็กและเยาวชน นอกระบบการศึกษา

สามารถแบ่งได้ 3 ด้านตามเป้าหมายของการพัฒนา ดังนี้

- **การพัฒนาทักษะอาชีพ** การพัฒนาทักษะ อาชีพควรมีรูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการศึกษาเพื่อคุณวุฒิและการฝึกอบรมระยะสั้น และสอดคล้องกับ ความต้องการและบริบทการดำเนินชีวิต ที่แตกต่างกันของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่ม โอกาสการเข้าถึงการศึกษาเพื่อการพัฒนา ทักษะอาชีพต่อไป ได้แก่ **การจัดการศึกษา ที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (Career-based education)** เนื่องจากเด็กและเยาวชน นอกระบบการศึกษาจะมีข้อจำกัดด้าน เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงต้องการการศึกษา ที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและ การมีรายได้ เช่น หลักสูตรการเรียนควบคู่งาน

หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นซึ่งเป็นการพัฒนา ทักษะอาชีพที่มีความต้องการในปัจจุบัน ใช้เวลาเรียนไม่นาน และมีงานรองรับทันที หลังเรียนจบ เช่น อาชีพผู้ดูแล (Care giver) และโปรแกรมบ่มเพาะผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ในพื้นที่ (Village startup) เพื่อสร้าง ผู้ประกอบการในพื้นที่ นอกจากนี้ควรมี การพัฒนาหลักสูตรแบบตอบโจทย์รายบุคคล (Personalized curriculum) ซึ่งเป็นรูปแบบ การเรียนที่ผู้เรียนสามารถออกแบบแผนการ เรียนได้เอง มีความยืดหยุ่น ตอบโจทย์ กลุ่มเป้าหมายที่มีภาระการทำงานให้เข้าถึง การศึกษาได้

- **การพัฒนาทักษะชีวิต** ควรส่งเสริม การพัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านการ ใช้ชีวิตเป็นรายบุคคล (Personal life counseling) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และมีทัศนคติที่ดีที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- **การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการศึกษา** เนื่องจากการมีทัศนคติไม่เห็นคุณค่า ของการศึกษานั้นเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญ ของการหลุดออกจากระบบการศึกษา รวมถึงเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษา ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับการ การศึกษา การพัฒนาระบบแนะแนว เพื่อส่งเสริมการค้นหาตนเอง และการสร้าง แรงบันดาลใจในการเรียน ผ่านการพัฒนา



แพลตฟอร์มการแนะแนวอาชีพ (Career guidance platform) และการสร้างบุคคลต้นแบบ เป็นต้น

ทั้งนี้ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาในแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน (แสดงดังภาพที่ 6) โดยกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการศึกษาต่อ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินชีวิต สำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ ควรมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เห็นคุณค่าของการศึกษา และการสร้างทักษะชีวิตและการพัฒนาไกลในการเข้าถึงและนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษา ในขณะที่เด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะหลุดออกจากระบบการศึกษา ควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนทุนการศึกษา และการพัฒนาระบบแนะแนวเพื่อให้ค้นพบตนเองและมีแรงบันดาลใจในการศึกษา

2.4.2 การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับบุคลากรที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

หน่วยงานดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษายังมีข้อจำกัดด้านความรู้และความสามารถเฉพาะทางของบุคลากร ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมทั้งทางด้านองค์ความรู้ และทรัพยากรบุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนา

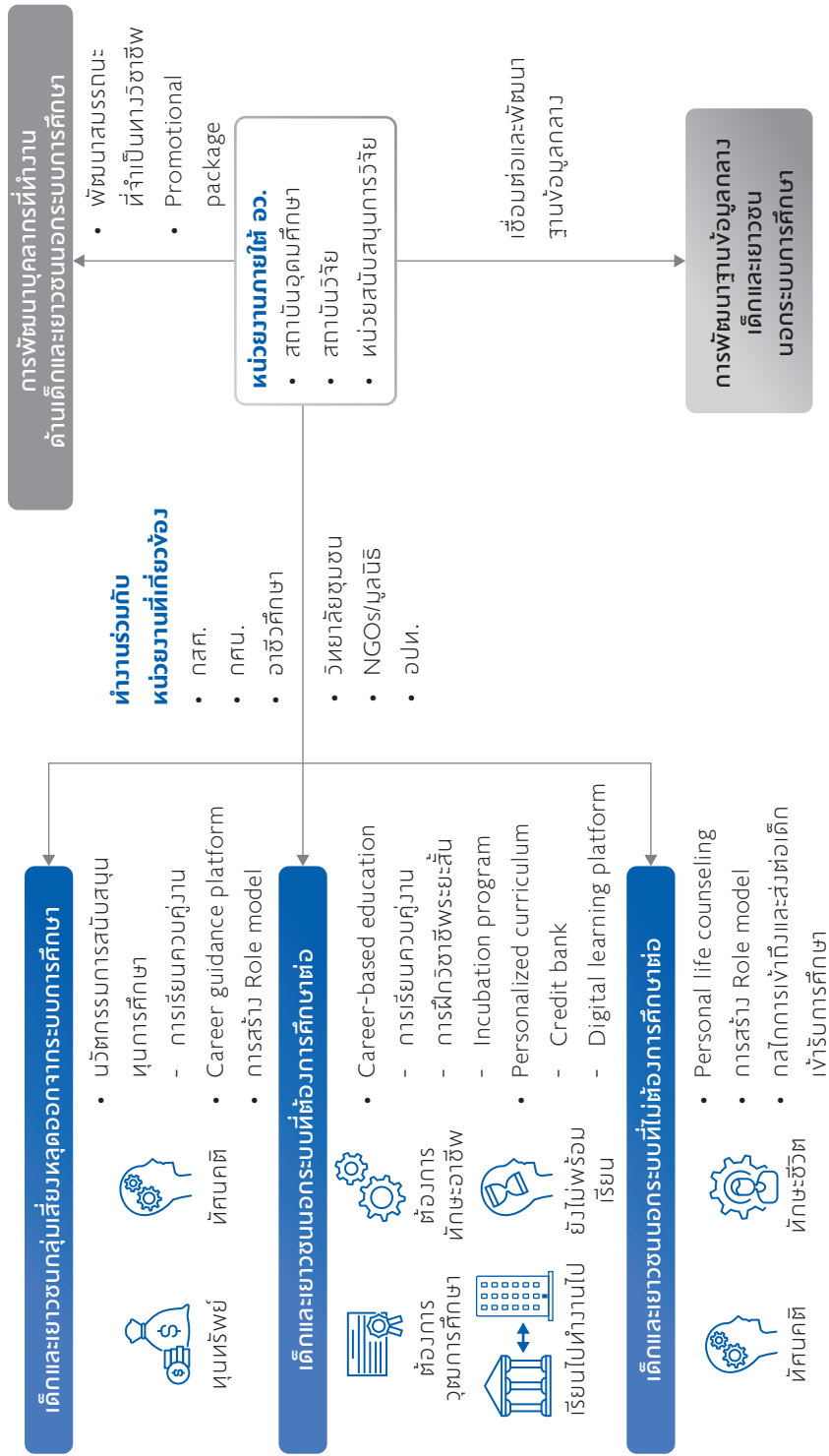
สมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับบุคลากรกลุ่มดังกล่าว อาทิ จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น การช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในภาวะวิกฤต การสร้างแรงบันดาลใจ การออกแบบกิจกรรมและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ภาครัฐควรมีโปรแกรมสนับสนุนการทำงาน (Promotional package) ไปที่หน่วยงานทำงาน โดยเฉพาะองค์กรนอกภาครัฐที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) ที่มีการทำงานเชิงรุกเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ซึ่งมีจำนวนมากและเป็นหน่วยงานหลักในการช่วยเหลือ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณดำเนินการ

2.4.3 การพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาเพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่เป็นปัจจุบันและครอบคลุมทั่วทั้งประเทศจะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ของเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาที่แท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และเป็นฐานข้อมูลกลางที่หน่วยงานดำเนินการสามารถมาใช้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานการทำงาน ดังนั้นควรสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษามีส่วนร่วมในการหนุนเสริมเชิงเทคนิคเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีการดำเนินการในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาไกลการจัดการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ผ่านเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาที่ครอบคลุมทั่วประเทศ



ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 6 ข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

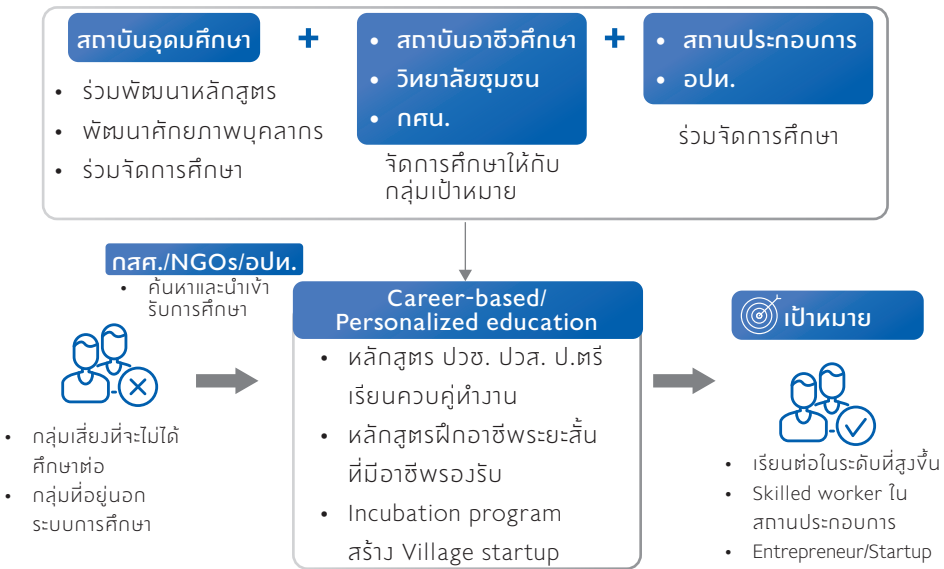


2.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา

ภาครัฐควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทร่วมพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพ (Career-based education) และการพัฒนาการศึกษาที่มีรูปแบบตอบโจทย์รายบุคคล (Personalized curriculum) ให้กับสถาบันอาชีวศึกษาวิทยาลัยชุมชน และ กศน. โดยส่งเสริมให้อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ลงไปช่วยพัฒนาหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงอาจไปช่วยจัดการเรียนการสอน หรือส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาแบบดังกล่าวให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง

รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการร่วมจัดการศึกษา เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี นอกจากนี้ควรมีการพัฒนากลไกการเข้าถึงและการนำกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การศึกษาผ่านการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เช่น กศศ. มูลนิธิต่าง ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาศึกษา/ฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับอาชีพและคุณภาพชีวิต (แสดงดังภาพที่ 7)

กลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเสี่ยงที่จะไม่ได้ศึกษาต่อและกลุ่มนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 7 กลไกการพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมาย



ที่ 3 นักศึกษา (Apprentice)



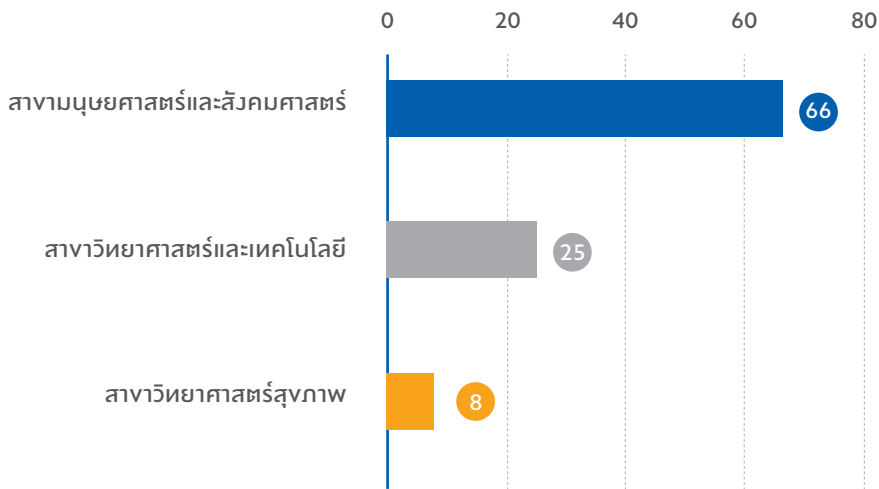
- 3.1 สถานการณ์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 3.2 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา
- 3.3 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะในปัจจุบัน
- 3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ
- 3.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ



3.1 สถานการณ์ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา

นักศึกษาระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2563 มีประมาณ 1.6 ล้านคน ในสถาบันอุดมศึกษา 172 แห่ง ส่วนใหญ่ศึกษาในสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 66 รองลงมาคือสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 26 และ 8 ของนักศึกษาทั้งหมดตามลำดับ³ (ภาพที่ 8)

ร้อยละจำนวนนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำแนกกลุ่มสาขาวิชา



ภาพที่ 8 จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา ที่มา : สป.อว. (2564)

จำนวนนักศึกษาใหม่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปีการศึกษา 2559 - 2563 พบว่า อัตราการลดลงของนักศึกษาปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 6 หรือประมาณ 2.5 หมื่นคน/ปี และระดับบัณฑิตศึกษา ลดลงร้อยละ 9.5 ต่อปี หรือประมาณ 4,400 คน/ปี

ปัญหาระดับทักษะที่ไม่สอดคล้องกับระดับที่นายจ้างคาดหวัง (Skill mismatch)

จากรายงานดัชนีความสามารถทางการแข่งขัน (World Economic Forum, WEF)⁴ ในปี ค.ศ. 2019 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 40 (จาก 141 ประเทศ) คะแนนตัวชี้วัดทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา (Skillset of graduates)

³สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “นักศึกษารวม 2563 ภาคเรียนที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด จำแนกตาม สถาบัน/กลุ่มสถาบัน/เทศ/ระดับการศึกษา/กลุ่มสาขาวิชาของ UNESCO/ (ระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา และปริญญาตรี ชั้นปี (ปี1 ถึง ปี6))”, สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม, 2564, <https://www.info.mua.go.th/info/>

⁴Klaus Schwab, “The Global Competitiveness Report 2019”, World Economic Forum, Accessed July 11, 2021, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf



ได้รับคะแนน 3.98 (จากคะแนนเต็ม 7) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโลก⁵ และในภูมิภาคอาเซียนมีเพียงกัมพูชา และเวียดนาม เท่านั้นที่ได้รับคะแนนต่ำกว่าไทย ซึ่งให้เห็นว่าทักษะของนักศึกษาจบใหม่ของไทยยังไม่สอดคล้องกับระดับทักษะที่นายจ้างคาดหวังเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข

สาเหตุสำคัญมาจากการขาดความเชื่อมโยงที่เข้มแข็งระหว่างสถาบันการศึกษาภาคอุตสาหกรรม และรัฐบาลในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ⁶ ขาดการส่งต่อข้อมูลความต้องการด้านทักษะจากสถานประกอบการสู่สถาบันอุดมศึกษา จึงไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรและผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการของตำแหน่งงานปัจจุบันได้ และ

จากความก้าวหน้าเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วยิ่งทำให้ทักษะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาดังกล่าวยิ่งรุนแรงขึ้น **ทางออกคือการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ** โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based curriculum) และส่งเสริมการจัดการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับการทำงานเพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของภาคธุรกิจจริง เช่น การฝึกงานระยะสั้น (Internship) การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated learning, WiL) สหกิจศึกษา (Co-operative education) เป็นต้น

3.2 รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา

รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา



ภาพที่ 9 รูปแบบการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับการทำงานระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2562 (IMD 2019)* (รายงานการศึกษา), (กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2563), 33.

⁶Patarapong 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).



รูปแบบที่ 1 เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สัมผัสประสบการณ์การทำงาน โดยเข้าฝึกงานประมาณ 12 สัปดาห์ ในสถานประกอบการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเรียน โดยส่วนใหญ่กำหนดเป็นช่วงปิดภาคเรียน นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการจริง (Engagement)

รูปแบบที่ 2 นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทำงานและเรียนรู้โลกการทำงานจริง โดยการเข้าฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งงานจริงในสถานประกอบการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เน้นการเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงานนั้นๆ เช่น สหกิจศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education, CWIE) หรือ

โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมสมัยใหม่

รูปแบบที่ 3 นักศึกษาส่งมอบคุณค่าแก่สถานประกอบการ เป็นการจัดการศึกษาร่วมกับภาคอุตสาหกรรมในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยใช้โครงการวิจัยที่เป็นความต้องการของภาคเอกชนมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร นักศึกษาปริญญาโทหรือปริญญาเอกเป็นผู้ช่วยวิจัย และอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นหัวหน้าโครงการ นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ทำงานวิจัยอุตสาหกรรมโดยอาจมีการทำงานในสถานประกอบการร่วมด้วย เช่น ศูนย์โครงการพัฒนานักวิจัยและงานวิจัยเพื่ออุตสาหกรรม (พวอ.) โครงการเครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม (Hi-FI consortium)

3.3 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะในปัจจุบัน

3.3.1 การส่งเสริมเชิงนโยบายโดย สำนักงาน ปลัด กระทรวง อว. (สป.อว.)

สป.อว. ซึ่งมีพันธกิจกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด มีการส่งเสริมและผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับการทำงานในรูปแบบสหกิจศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 นำร่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และพัฒนาสู่การจัดการศึกษาในรูปแบบ WiL ที่มีรูปแบบยืดหยุ่นมากขึ้น (เช่น ระยะเวลาการเข้าฝึกปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบ) และพัฒนาเป็น CWIE ในปี พ.ศ. 2562

3.3.2 การพัฒนาเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขยายผลการจัดการศึกษา ร่วมกับการทำงาน

โดยมีสถาบันอุดมศึกษาที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่สถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนขององค์ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น เครือข่ายพัฒนาสหกิจศึกษา เครือข่ายการอุดมศึกษาเพื่ออุตสาหกรรม (Hi-FI consortium)



3.3.3 สิทธิประโยชน์ด้านภาษี

ส่วนใหญ่เป็นมาตรการเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการร่วมจัดการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา มีทั้งมาตรการสำหรับสถานประกอบการทุกกลุ่ม เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรการที่เจาะจงสถานประกอบการในบางกลุ่มอุตสาหกรรมหรือบางพื้นที่ เช่น มาตรการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

3.3.4 โครงการพิเศษเพื่อการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของอุตสาหกรรม

เป็นมาตรการที่หน่วยงานจัดทำเป็นโครงการเพื่อเสนอของบประมาณจากภาครัฐ โดยงบประมาณสนับสนุนผ่านสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลัก ตัวอย่างเช่น โครงการสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และกำลังคนที่มีสมรรถนะเพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย เป็นต้น

จากมาตรการส่งเสริมการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการดังกล่าว ยังมีช่องว่างการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

- **ขาดการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน** ในภาพรวม รวมถึงขาดการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน และการสนับสนุนงบประมาณยังไม่ต่อเนื่อง
- ในระดับปฏิบัติ **หน่วยงานตัวกลาง** ที่คอยอำนวยความสะดวกและประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการยังมีจำกัด จำเป็นต้องมีหน่วยงานเหล่านี้เพื่อช่วยเหลือในการจับคู่เจรจาและวางแผนการดำเนินงานร่วมระหว่างสองฝ่าย รวมถึงไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่างๆ ระหว่างการดำเนินงาน
- **ขาดระบบส่งเสริมแรงจูงใจ** สำหรับการจัดการทำสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการ การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่มีความทันสมัย และตรงกับตลาดแรงงานมากขึ้น





3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

1. การเพิ่มจำนวนนักศึกษาเข้าร่วมการจัดการศึกษาร่วมกับการทำงานเป็น 2 เท่า หรือ 120,000 คน/ปี (ปีการศึกษา 2562 มีนักศึกษา CWIE จำนวน 60,000 คน) โดยการเพิ่มจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมและ/หรือการเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่อสถานประกอบการ วิธีการนี้เหมาะกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีระบบการฝึกอบรมที่เข้มแข็งซึ่งมีอยู่จำนวนจำกัด และอีกแนวทางหนึ่งคือการจัดตั้ง Industrial Training Center (ITC) ซึ่งเป็นศูนย์ฝึกอบรมที่มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย มีผู้เชี่ยวชาญ/ครูฝึกที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นผู้ฝึกอบรม สภาพแวดล้อมเสมือนในสถานประกอบการจริง เกิดจากการร่วมลงทุนของสถานประกอบการและภาครัฐ หากสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายจะทำให้ 1 ใน 3 ของบัณฑิตมีประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกับการทำงานในสถานประกอบการจริงหรือเสมือนสถานประกอบการจริงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. พัฒนาระบบ แนวทาง และบทบาทของหน่วยงานรับผิดชอบจัดการศึกษาระดับสมรรถนะทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติการ

- กำหนดโครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ (หน่วยขับเคลื่อน) เพื่อเกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ หน่วยงานในระดับนโยบายผลักดันและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติการ ทั้งด้านงบประมาณ มาตรฐานการดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผล และเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีศักยภาพสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานระดับ

ปฏิบัติการได้โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยตัวกลาง (Intermediary) ประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อจับคู่ความต้องการ ร่วมบริหารจัดการ และดูแลนักศึกษาซึ่งจะได้รับงบประมาณสนับสนุนเป็นแรงจูงใจ

- จัดทำแนวทางปฏิบัติ (Guideline)** ที่ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์สถานประกอบการ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษา ให้เข้าใจกระบวนการและขั้นตอนที่ควรปฏิบัติ วิธีการติดตามและประเมินผล เพื่อเป็นการประกันคุณภาพ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) เป็นต้นแบบให้สถาบันอุดมศึกษานำไปปรับให้เหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบทของตนเองได้
- พัฒนาระบบการคัดเลือกสถานประกอบการ** ที่จะเข้าร่วมจัดการศึกษา รวมถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมให้กับสถานประกอบการกลุ่มดังกล่าว

3. จัดทำมาตรการสนับสนุน และสิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีบทบาทหลัก (Key actors) ในระบบ

- สถานประกอบการ (1) เพิ่มเติมมาตรการสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีสำหรับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์จากการรับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงาน และเพิ่มขึ้นตามจำนวนนักศึกษาที่รับเข้า (2) สิทธิประโยชน์จากการร่วมลงทุนในการจัดตั้ง ITC (3) การเพิ่มมาตรการสนับสนุนทางการเงินให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เช่น การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการวิจัย



ค่างานนักศึกษา เป็นต้น และ (4) การสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ฝึกอบรมใน สถานประกอบการ (In-company trainer) ที่จะทำหน้าที่พัฒนาสมรรถนะให้กับ นักศึกษา

- **สถาบันอุดมศึกษา** การปรับปรุงระบบ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ ที่เข้าร่วมโครงการ และคิดเป็นภาระงาน (Workload) ได้ และการส่งเสริมการยกระดับ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับการทำงานร่วมกับ ภาคการผลิตและบริการ และชุมชน
- **นักศึกษา** การส่งเสริมให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ตามกฎหมายแรงงาน พัฒนามาตรการ ด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน เช่น ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ หรือประกันอื่นที่จำเป็น รวมทั้งส่งเสริม การแนะแนวอาชีพแก่บัณฑิตเพื่อเตรียม ความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- **หน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary)** การสนับสนุนทางการเงิน โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้น และผลักดัน สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่องค์กรธุรกิจ ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานตัวกลาง

4. สนับสนุนการจัดทำข้อมูลความต้องการ ด้านทักษะที่ตอบโจทย์ของสถานประกอบการ

โดยจัดทำชุดสมรรถนะร่วมระหว่าง ภาคอุตสาหกรรมและสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและ การพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับตลาดแรงงาน และการจับคู่เพื่อผลิตบัณฑิตร่วมระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ

5. การทดลองนำร่องโดยใช้กลไกการจัด การศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐาน การอุดมศึกษา (Higher education sandbox)

ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 69 เพื่อขอยกเว้นมาตรฐานการจัดการศึกษา ที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานประกอบการ เช่น การจำกัดระยะเวลา ของหลักสูตร คุณสมบัติของอาจารย์ที่มาจาก ภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น

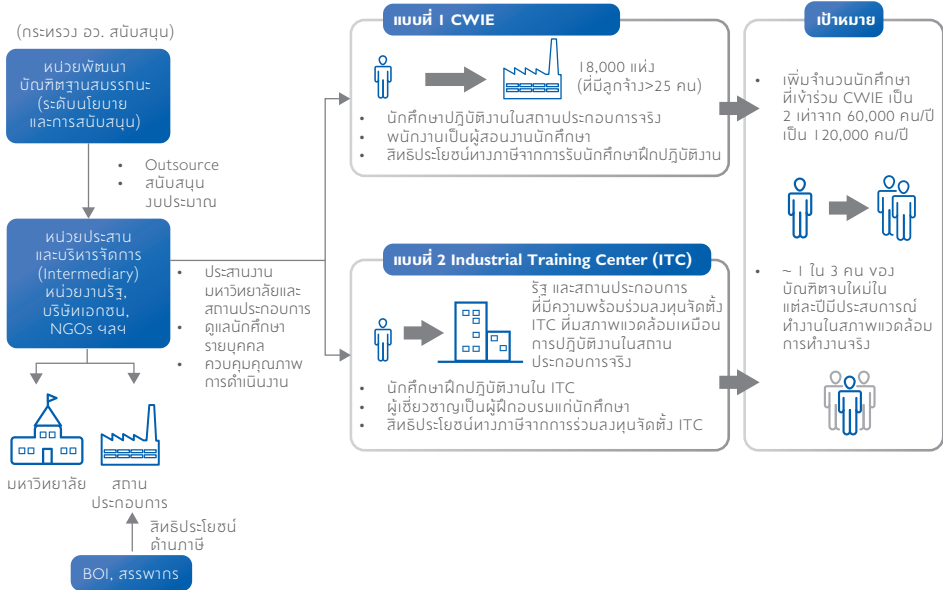
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง คณะ/สถาบันอุดมศึกษา

เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน (สถานที่ บุคลากร องค์ความรู้ ฯลฯ) การผลิตบัณฑิต แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ การผลิตกำลังคน ที่มีชุดทักษะใกล้เคียงกันในกลุ่มอุตสาหกรรม เดียวกัน เป็นต้น



3.5 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

รูปแบบการจัดการศึกษาที่บูรณาการกับการทำงานระดับอุดมศึกษา



ภาพที่ 10 ตัวอย่างกลไกการสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ

1) การสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะจากหน่วยงานภาครัฐ

- กระทรวง อว. สนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะผ่าน หน่วยพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ เพื่อนำไปสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary)
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) กำหนดมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับสถานประกอบการ หรือบริษัทที่ทำหน้าที่หน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary)
- กรมสรรพากร จัดทำมาตรการสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับสถาน

ประกอบการ โดยสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกนักศึกษาไปหักค่าใช้จ่ายได้มากกว่า 2 เท่าเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ

2) พัฒนาระบบและวางโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติการ

- จัดตั้งหรือมอบหมายหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในระดับนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะและวางโครงสร้างหน่วยงานระดับปฏิบัติการให้มีความยืดหยุ่น โดยหน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary) รับผิดชอบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

1

2

3

4

5

6

นักศึกษา (Apprentice)



หน่วยพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ	หน่วยประสานและบริหารจัดการ
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดทิศทางการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษานำไปปฏิบัติ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น การจัดทำแพลตฟอร์มเชื่อมโยงข้อมูล การสนับสนุนทางการเงินแก่หน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary) เป็นต้น ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ หรือเสนอมาตรการเพื่อขอสิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการเพื่อจับคู่ความต้องการตำแหน่งงาน การจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกฝ่ายรับทราบวัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงาน และเป้าหมายร่วมกัน บริหารจัดการโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน และดูแลนักศึกษารายบุคคล ควบคุมคุณภาพการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ (Guideline) การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ คู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานการบริการ

- ส่งเสริมการจัดตั้ง ITC ที่มีสภาพแวดล้อมเสมือนในสถานประกอบการจริงโดยการร่วมลงทุนของภาครัฐ และสถานประกอบการที่มีความพร้อมซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจาก BOI หรือกรมสรรพากร
- จัดทำแนวปฏิบัติ (Guideline) การพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะและตัวอย่างการดำเนินงานที่ดี (Best practice) และเผยแพร่สู่องค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีศักยภาพในการดำเนินงาน
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและมาตรฐานการบริการของหน่วยประสานและบริหารจัดการ (Intermediary) และแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ

- พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการผลิตบัณฑิตจากฝั่งสถาบันอุดมศึกษา และข้อมูลความต้องการกำลังคนจากสมาคมวิชาชีพ ตัวแทนภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ รวมทั้งข้อมูลการดำเนินโครงการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมาของประเทศ
- การจัดทำสมรรถนะกลาง (Competency) โดยร่วมกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ หน่วยงานที่เชี่ยวชาญ (สมาคมวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ฯลฯ) รวมทั้งมาตรฐานการฝึกอบรมและระบบการรับรอง (Certification) ที่ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการจริง
- ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม



บทที่

1

2

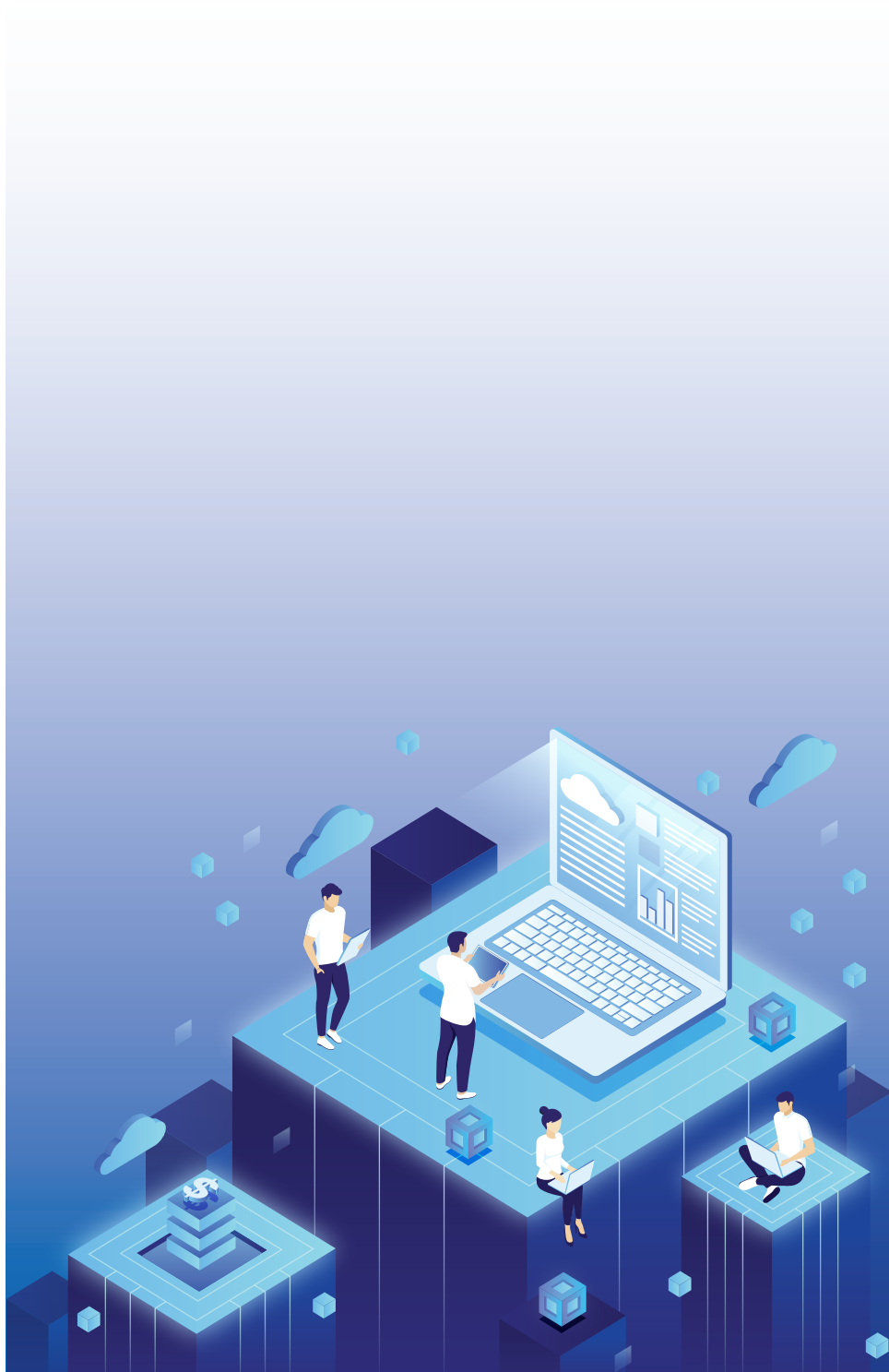
3

4

5

6

นักศึกษา (Apprentice)





บทที่ 4 กำลังแรงงาน



- 4.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน
- 4.2 ผลกระทบของโควิด -19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการจ้างงานของไทย
- 4.3 ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย
- 4.4 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน
- 4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาากำลังแรงงาน
- 4.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาากำลังแรงงาน

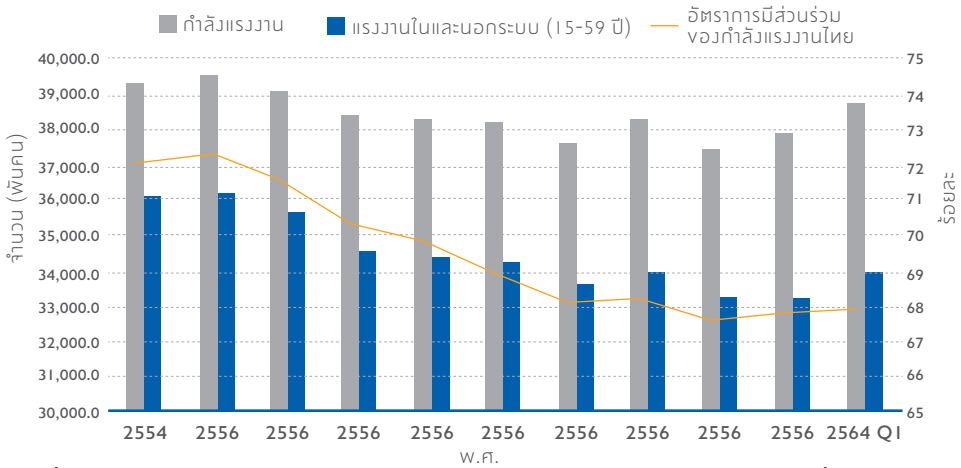


4.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน

ในปี พ.ศ.2564 (ไตรมาสที่ 1) ประเทศไทย มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 38.75 ล้านคน (ร้อยละ 68) ของประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไป⁷ โดยสัดส่วนของอัตราการมีส่วนร่วม

ของกำลังแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (ภาพ 11)

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ระหว่าง พ.ศ. 2554-2564 ไตรมาส I



ภาพที่ 11 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานไทย ช่วง พ.ศ. 2554 -2564 ไตรมาส I (ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) สถิติแรงงาน ประมวลโดย สอวช.)

*อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลัง แรงงานในตลาดแรงงานในประเทศ (ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล) เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยสามารถคำนวณได้จาก อัตราส่วนระหว่างจำนวนกำลังแรงงานรวมต่อจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป (ที่มา : กระทรวงแรงงาน)

ในประเทศไทย ผู้มีงานทำอยู่ในภาคการค้าและบริการมากที่สุดถึง (17.9 ล้านคน, ร้อยละ 47.5) ตามมาด้วยภาคเกษตรกรรม (11.3 ล้านคน, ร้อยละ 29.9) และภาคการผลิต (8.5 ล้านคน, ร้อยละ 22.6) นอกจากนี้ ผู้มีงานทำในประเทศไทยเป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ แต่แรงงานในระบบกำลังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น^{8,9} และเมื่อพิจารณาเฉพาะกำลังแรงงาน

ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology : S&T) พบว่ามีสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.66 (4.9 ล้านคน) เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนกำลังแรงงานด้าน S&T ที่ทำงานด้าน S&T กับจำนวนผู้มีงานทำของประเทศ มีจำนวนเพียง ร้อยละ 6.50 (ประมาณ 2.5 ล้านคน) เท่านั้น (ข้อมูลปี พ.ศ.2561)¹⁰ แรงงานนอกระบบนับว่าเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศ

⁷สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ว่างขออาณาจักร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม-มีนาคม 2564 (ม.ป.ท., 2564).

⁸สำนักงานสถิติแห่งชาติ, จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ. 2554 - 2562 (ม.ป.ท., 2562).

⁹สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562 (ม.ป.ท., 2562).

¹⁰สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, “กำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามสถานภาพแรงงานและกลุ่มอายุ ปี 2558-2561,” สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน, 2563, <http://stiic.sti.or.th/stat/ind-lf/ind-lf-g002/lf-t012/>

ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนมากถึง 20.4 ล้านคน (ร้อยละ 54 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) แรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งหนึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคการเกษตร (11.3 ล้านคน, ร้อยละ 55.6) รองลงมาคือภาคการบริการและการค้า (7 ล้านคน, ร้อยละ 34.1) และภาคการผลิต (2.1 ล้านคน, ร้อยละ 10.3) ซึ่งแตกต่างจากกำลังแรงงานในระบบที่ส่วนใหญ่จะอยู่ภาคการค้าและบริการ ในด้านสถานภาพการศึกษา แรงงานนอกระบบจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่าสูงกว่าแรงงานในระบบและมีสัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับระดับรายได้ที่แตกต่างกันของแรงงานทั้งสองกลุ่ม จากข้อมูลรายได้เฉลี่ยของแรงงานนอกระบบในแต่ละอุตสาหกรรม พบว่าอยู่ที่ 6,586 บาท/เดือน เทียบกับแรงงานในระบบที่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,502 บาท/เดือน ส่งผลให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานเปราะบาง

ด้วยความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้ก่อให้เกิดรูปแบบโครงสร้างเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform economy) หรือ เศรษฐกิจแบบ Gig economy โดยทั่วโลกมีการขยายตัวของการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มขึ้นกว่า 25% ต่อปี¹¹ สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ถือเป็นปัจจัยเร่ง

ที่ทำให้ธุรกิจที่อาศัยแพลตฟอร์มเติบโตเร็วขึ้นพร้อมกับการเกิดขึ้นของแรงงานที่รับงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งมีชื่อเรียกหลากหลาย เช่น แรงงานดิจิทัล (Digital labour) และแรงงาน Gig worker เป็นต้น ซึ่งมีสถานภาพคล้ายกับแรงงานนอกระบบและรูปแบบงานมีความหลากหลาย รวมถึงครอบคลุมตั้งแต่แรงงานที่มีทักษะไม่สูงไปจนถึงแรงงานทักษะสูง ประเทศไทยยังไม่มีการสำรวจสถานภาพของแรงงานแบบ Gig worker อย่างเป็นทางการ มีเพียงการสำรวจสถานภาพของแรงงานนอกระบบในภาพรวม จากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าแรงงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ Gig worker (แรงงานที่ทำงานมากกว่า 1 อาชีพ หรือทำงานแบบไม่เต็มเวลา) มีจำนวนมากกว่า 1.9 ล้านคน (ร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานนอกระบบ) และส่วนมากเป็นกลุ่มแรงงานทักษะระดับกลาง¹² ทั้งนี้ ผู้ทำงานกลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้นตามมูลค่าของตลาดงานแบบฟรีแลนซ์ในประเทศที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจะทำให้แรงงานกลุ่มนี้เผชิญความท้าทายในการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดงานและรองรับการเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากทักษะเฉพาะด้านในแต่ละอาชีพ Gig worker ยังจำเป็นต้องมีทักษะอื่นๆเพิ่มเติม¹³ เช่น

¹¹ อรรถมนัฐ วันทนะสมบัติ และ เกรียงศักดิ์ อธิระโกวิทขจร, *เศรษฐกิจแพลตฟอร์มและผลกระทบต่อแรงงานภาคบริการในประเทศไทย* (รายงานการศึกษา), (กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต (Friedrich-Ebert-Stiftung) สถาบันแรงงานและเศรษฐกิจที่เป็นธรรม, 2561), 9.

¹² สุระภาคย์ ศัพทเสน (2560) “Gig Economy และการทำงานในอนาคตที่เปลี่ยนไป”, สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์, 2564, <https://uat-api.dtn.go.th/files/v3/5cff75861ac9ee073b7bfb5c/download>

¹³ 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”, สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์, 2564, <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/>



- ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT literacy)
- ทักษะเชิงเทคนิคด้านอื่นๆ เช่น ภาษา อังกฤษ ความเข้าใจพื้นฐานด้านการเงิน (Financial literacy) ทักษะการจัดการ ระบบ (Organizational skills) ทักษะ ด้านการตลาด เป็นต้น
- ทักษะด้านสังคม เช่น ความสามารถในการ สร้างเครือข่าย (Networking skills) ทักษะ ด้านธุรกิจ (Business skills) ความสามารถ ในการเสาะหางาน เป็นต้น
- คุณลักษณะ (Attribute) ที่สำคัญ เช่น ความกระตือรือร้น (Self-motivation) และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

4.2 ผลกระทบของโควิด -19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการจ้างงานของไทย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ.2563 ได้ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั่วโลกและประเทศไทยต้องหยุดชะงักลง กิจกรรมในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยเกิดการชะลอตัวอย่างรุนแรง โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว ส่งผลให้อัตราการมีงานทำลดลง ตั้งแต่ช่วงเดือนแรกของการแพร่ระบาด (เมษายน พ.ศ.2563) โดยลดลงจากเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงร้อยละ 3 และอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.71 ของผู้มีงานประจำ (ทั้งที่มีรายได้และไม่มีรายได้) แต่ไม่ได้ทำงานสูงมากถึง 2.90 ล้านคน หรือเพิ่มจากเดือนมีนาคม 2563 ถึงร้อยละ 314¹⁴ อีกทั้งจำนวนของกลุ่มลูกจ้างรายวันมีจำนวนลดลง ส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงาน (ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน) ในปี พ.ศ. 2563 เพิ่มสูงขึ้นกว่าช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2562 เกือบเท่าตัว

โดยจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นจากปกติประมาณ 4.0 แสนคน มาอยู่ที่ 7.5 แสนคนในปี พ.ศ.2563 ขณะที่จำนวนผู้เสมือนว่างงานอยู่ในระดับสูงถึง 5.4 ล้านคน¹⁵ และแรงงานกว่า 1 ล้านคนได้เคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาและกระจุกตัวอยู่ในภาคเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพและรายได้ต่ำ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ต่อภาคการผลิต ระหว่างช่วงเดือน เมษายน – กันยายน พ.ศ.2563 เทียบกับปี พ.ศ. 2562 สามารถแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. อุตสาหกรรมกลุ่มที่ได้รับอานิสงส์ คือ มีการเติบโตของภาคการผลิต แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค 2) อุตสาหกรรมอาหาร (ไม่รวมน้ำตาล) 3) อุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า และ 4) อุตสาหกรรมถุงมือยาง

¹⁴ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, สมชัย จิตสุชน และ เกศินี ธารีสังข์, “TDRI ผลกระทบโควิด-19 ต่อตลาดแรงงานไทย: ข้อมูลเชิงประจักษ์,” ฉบับปรับปรุง 29 มิถุนายน 2563, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม, 2564, <https://tdri.or.th/2020/06/covid-19-labour-market-impact-in-thailand/>

¹⁵ ธนาคารแห่งประเทศไทย, รายงานนโยบายการเงิน กันยายน 2563: ส่องตลาดแรงงานไทย พื้นตัวแคไหนหลังเปิดเมือง, (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563), 29-31



2. อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบน้อย คือ ได้รับผลกระทบจากการจำกัดการเดินทาง (Lock-down) แต่สามารถฟื้นตัวกลับมา มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วอีกครั้ง โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 2) อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม 3) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ และ 4) อุตสาหกรรมกระดาษมีการผลิตลดลง

3. อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมาก จากการที่ตลาดในประเทศและการส่งออกหดตัวอย่างมาก ซึ่งมีกรฟื้นตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยแบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรมใหญ่ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์และยางรถยนต์ 2) อุตสาหกรรมน้ำมันปิโตรเลียม 3) อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

4.3 ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย

• ปัญหาด้านช่องว่างทักษะแรงงาน หมายถึง การที่ระดับความสามารถของแรงงานไม่ตรงกับระดับความสามารถที่นายจ้างคาดหวัง ทำให้ไม่สามารถส่งมอบผลผลิตได้ตามที่นายจ้างต้องการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อภาคธุรกิจ

มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ จากการสำรวจและงานวิจัย¹⁶ พบว่าแรงงานไทยมีช่องว่างด้านทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะ (ภาพที่ 12) ดังนี้

ช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) ของกำลังแรงงานในปัจจุบัน

 ช่องว่างทางทักษะ	 ความรู้ที่ยังไม่พอ	 คุณลักษณะที่ยังขาดแคลน
<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะภาษาต่างประเทศ • ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ • ทักษะคณิตศาสตร์และการคำนวณ • ทักษะในการบริหารจัดการ • ทักษะในการคิด • ทักษะในการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ด้านกฎระเบียบ • ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี • ความรู้ด้านธุรกิจ • ความรู้ด้านวิชาชีพ • ความรู้เกี่ยวกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> • ความใฝ่เรียนรู้ • การมีจิตสาธารณะ • ความซื่อสัตย์สุจริต • ความมีระเบียบวินัย • ความยับยั้งชั่งใจ • ความอดทน • การตรงต่อเวลา • ความรับผิดชอบ • ต่อหน้าที่

ภาพที่ 12 ช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) ของกำลังแรงงานไทย ที่มา: ข้อมูลจาก 1) กระทรวงแรงงาน (2561) 2) เกียรติอนันต์ (2561) 3) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558) สรุปโดย สอวช.

¹⁶การสำรวจและงานวิจัยที่นำมาใช้ในการประมวลผลมาจาก 3 แหล่ง คือ (1) กระทรวงแรงงาน, “PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน,” สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม, 2563, http://manpower.mol.go.th/pmanp_2017/index.php/home, (2) เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, ช่องว่างทักษะกับนโยบายที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (ม.ป.ท., 2561). และ (3) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558) “Thailand Productivity and Investment Climate Study 2015 Preliminary Report,” สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน, 2563, https://www.ftpi.or.th/download/research-file/presentation_file/PICS-Seminar3updated_lite_n.pdf



- การเข้าไม่ถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะของแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำยังขาดโอกาสการเข้าถึงการพัฒนารวมถึงมักมีทางเลือกในการทำงานน้อย อาจไม่ได้รับโอกาสทำงานที่ได้ช่วยพัฒนาตนเอง (Productive employment) ทำให้ขาดการพัฒนาความชำนาญในทักษะในระยะยาว
- ปัญหาด้านสวัสดิภาพของแรงงานนอกระบบที่ยังไม่สามารถจัดสรรให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบ (ซึ่งรวมถึงแรงงานดิจิทัล) มีข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานและการกฎหมายแรงงาน¹⁷ เป็นกลุ่มที่ขาดความมั่นคงด้านตำแหน่งงาน (Job security) มีความเปราะบางสูงต่อความผันผวนของธุรกิจเป็นแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบก่อนเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

4.4 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน

4.4.1 หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ
ในรูปแบบนอกระบบการศึกษาสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับบุคคลทั่วไป

ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีมาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้างโดยเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

4.4.2 การสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการดำเนินงานในปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

- มาตรการที่สนับสนุนทางการเงินโดยตรงไปที่ตัวบุคคล ในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการสนับสนุนทางการเงินที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม (Distributive policy) มาตรการส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายโอกาส (Redistributive policy) ให้แก่กลุ่มคนบางกลุ่ม เช่น ผู้ที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจหรือกลุ่มผู้ที่ยังมีทักษะน้อย
- มาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้าง การให้เงินอุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังสถานประกอบการเพื่อใช้

ทั้งนี้ คาดว่าในแต่ละปีจะมีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะระยะสั้นราวๆ ร้อยละ 16-17 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (ประมาณ 6-7 ล้านคน/ปี) ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ที่มีสัดส่วนอยู่ที่ ร้อยละ 46¹⁸ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะพบว่ากำลังแรงงานกว่า ร้อยละ 92 ยังไม่มีความต้องการพัฒนาทักษะด้วยเหตุผลหลายประการ จึงเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับประเทศไทยในการเพิ่มจำนวนแรงงานที่ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะในแต่ละปี

¹⁷ สุริยัน สุปินะ, “สิทธิของคนเป็น “Gig”,” สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน, 2563, <http://www.fpo.go.th/main/getattachment/Department/Bureau-of-Legal-Affairs/8/9268/สิทธิของคนเป็น-GIG.pdf.aspx>

¹⁸ OECD, “OECD.Stat Adult education and learning,” Accessed 13 April, 2020, วิเคราะห์โดย สอวช.



4.4.3 การรับรองสมรรถนะอาชีพ การรับรองสมรรถนะของกำลังแรงงานถูกกำกับด้วย “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และ “มาตรฐานอาชีพ” (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ) โดยกำลังแรงงานสามารถเข้ารับการทดสอบสมรรถนะอาชีพได้กับหน่วยงานที่ได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่ทดสอบสมรรถนะ การขอรับรองสมรรถนะอาชีพทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันบางประการ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งหมด 64 สาขาอาชีพ ในขณะที่การทดสอบมาตรฐานอาชีพมีแต่แบบสมัครใจเท่านั้น และยังไม่ได้มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ผ่านการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ¹⁹ ทำให้กำลังแรงงานไม่มีแรงจูงใจในการยกระดับสมรรถนะในอาชีพให้สูงขึ้น

4.4.4 แพลตฟอร์มบริหารจัดการพัฒนาทักษะและการจ้างงาน ของหน่วยงานต่างๆ มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจแบ่งตามลักษณะการให้บริการ อาทิ แพลตฟอร์มรับรองสมรรถนะอาชีพ TPQI-NET (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ) ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและเก็บบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะและเอกสารรับรองของแต่ละบุคคล แพลตฟอร์มหางาน Smart Job Center (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน) ให้บริการจัดหางานสำหรับผู้หางานทั่วไป กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการแนะแนวอาชีพ รวมทั้งครอบคลุมถึงการคัดเลือกผู้หางานของสถานประกอบการ และ

มีส่วนเชื่อมต่อกับข้อมูลการฝึกอบรมของผู้สมัครงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแพลตฟอร์มที่บูรณาการบริการด้านต่างๆเข้าด้วยกัน

4.4.5 ระบบธนาคารหน่วยกิต มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เรียนสามารถสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ทั้งจากการศึกษาในระบบและนอกระบบเพื่อขอวุฒิการศึกษาได้ ระบบธนาคารหน่วยกิตสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

- ธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษา ครอบคลุมทั้งผู้เรียนภายนอกที่เป็นบุคลากรวัยทำงาน นักศึกษาที่ต้องการศึกษาในสาขาอื่นเพิ่มเติม และนักเรียนหรือนักศึกษาที่ต้องการเรียนล่วงหน้า (Pre-degree) ได้เริ่มมีการดำเนินงานด้านระบบธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษาบ้างแล้ว โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง
- ธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับระดับอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ออกจากระบบการศึกษาเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ปัญหาการย้ายถิ่น ปัญหาการตั้งครุภรณ์ ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น โดยเชื่อมโยงหน่วยงานที่จัดการศึกษาในทุกๆ ระบบและทุกระดับชั้นเข้าด้วยกัน และลดข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาตลอดชีวิต รูปแบบการสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ สามารถเทียบโอนได้ทั้ง

¹⁹ จิตรพงศ์ พุ่มสะอาด, แนวทางการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพเพื่อการพัฒนา กำลังคนอย่างบูรณาการ (ม.ป.ท., 2561).



ผลการเรียนและการเทียบประสบการณ์ ซึ่งจะครอบคลุมประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม และการฝึกอาชีพ และสะสมผลการเทียบโอนดังกล่าวไว้ หรือนำไปเป็นส่วนหนึ่งของวิชาตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่รับเทียบโอนเพื่อต่อยอดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น หรือการนำไปเพิ่มวุฒิเพื่อการประกอบอาชีพ โดยสามารถเทียบโอนได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ

4.4.6 พื้นที่สำหรับการเรียนรู้หรือการฝึกปฏิบัติงานตามอัธยาศัย เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ นำไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่มีความสนใจคล้ายคลึงกัน

เพื่อสร้างสรรค์งานบางอย่างผ่านกิจกรรมต่างๆ

4.4.7 มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะแรงงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐบาลได้กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบหลากหลายรูปแบบ มาตรการสนับสนุนส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อเยียวยาผลกระทบต่อแรงงานในระยะสั้น เน้นการช่วยเหลือทางการเงิน ในขณะที่มาตรการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะยังมีจำกัดและยังไม่สามารถทำให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่จำเป็นต้องทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่ตนไม่มีประสบการณ์หรือทักษะรองรับมาก่อน

4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนากำลังแรงงาน

ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
การส่งเสริมและจูงใจการพัฒนาทักษะแรงงาน	<p>มาตรการสนับสนุนทางการเงิน จัดทำมาตรการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เป็นการสนับสนุนโดยตรงไปที่ตัวบุคคลเพื่อพัฒนาทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระยะแรกให้การสนับสนุนกับกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการยกระดับทักษะ เช่น กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด เป็นต้น • ระยะต่อมา ควรขยายผลเป็นการสนับสนุนที่ครอบคลุมบุคคลทั่วไปทุกคน โดยอาจใช้เกณฑ์เป็นอายุขั้นต่ำเพื่อให้การพิสูจน์กลุ่มเป้าหมายไม่ซับซ้อน • การสร้างความตระหนักด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ • สร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ ทั้งทักษะเชิงเทคนิค และทักษะชีวิตและสังคม (รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21) โดยการให้ข้อมูลเพื่อจูงใจ • ให้ข้อมูลเชิงรุกไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการออกแบบวิธีสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อจูงใจให้เข้าถึงมาตรการได้ เช่น Instant messenger, Social media Ad messenger เพื่อเผยแพร่หลักสูตรพัฒนาทักษะให้แก่ผู้ว่างงาน หรือใช้ปัญญาประดิษฐ์ผ่านเครือข่าย Social media แนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย • สร้างความรู้ วินัย ทักษะทางการเงิน ให้กับประชาชนฐานราก



ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
<p>ระบบนิเวศการพัฒนาทักษะแรงงาน</p>	<p>ระบบธนาคารหน่วยกิต</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (National Credit Bank) ให้เป็นระบบที่เชื่อมโยงการศึกษาของสถาบันการศึกษาแต่ละระดับ และเชื่อมโยงผลการศึกษาและการเรียนรู้ที่มาจากการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น พัฒนากรอบกำกับดูแลเพื่อประสานให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีจุดเน้นของการผลิตบัณฑิตที่คล้ายคลึงกัน หรือจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ใกล้เคียงกัน เชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิตด้วยกัน และจัดทำแนวทางในการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เข้าสู่ธนาคารหน่วยกิตในทิศทางเดียวกัน ลดข้อจำกัดที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องลงทะเบียนเรียนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ใน 4 ของระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตร สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาให้ได้คุณวุฒิ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการศึกษาสำหรับผู้ที่มีข้อจำกัดด้านการเข้าศึกษาในชั้นเรียน จัดให้มีหน่วยงานกลางเพื่อบริหารจัดการการสะสมหน่วยการเรียนรู้สำหรับการศึกษาระดับปริญญา โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงของระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ เน้นเชื่อมโยงหลักสูตรแบบ Non-degree ที่สอดคล้องกับสถานการณ์สังคมไทยปัจจุบัน เช่น หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ หลักสูตรด้านทักษะดิจิทัล ให้เข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว <p>การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree)</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนากำลังแรงงานทุกกลุ่ม ควรเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงาน เช่น ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ สำหรับการทำงานขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ใช้ประโยชน์จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีทรัพยากรทางการศึกษาเหลือเนื่องจากแนวโน้มจำนวนนักศึกษาลดน้อยลง เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องหาจุดเด่นของตนเอง เพื่อจัดหลักสูตรที่สนองต่อชุมชนและพื้นที่นั้นๆ ได้ และเน้นการเรียนในภาคปฏิบัติมากขึ้น และอาจเชื่อมโยงกับกลไกการทำงานร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับชุมชนในปัจจุบัน การส่งเสริมพื้นที่และชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ พัฒนากรอบเชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญจากภาคส่วนต่างๆ เช่น สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานด้านวิจัยและเทคโนโลยี และบริษัทขนาดใหญ่ ให้มีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้เข้าถึงองค์ความรู้ที่ทันสมัยมากขึ้น



ข้อเสนอแนะนโยบาย	มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม
	<ul style="list-style-type: none"> • อุดหนุนธุรกิจพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working space) เพื่อกระตุ้นอุปสงค์ของการใช้พื้นที่ดังกล่าวในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยอุดหนุนในรูปแบบเงินสมทบ (Matching fund) สำหรับกิจกรรมต่างๆ หรือลดหย่อนภาษีสำหรับธุรกิจประเภทนี้ • พิจารณาสับสนุนงบประมาณสำหรับชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (ที่ปัจจุบันยังไม่มีสิทธิรับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ) เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ (Learning provider) สามารถจัดกิจกรรมสร้างความรู้และทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้องชาญให้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการได้ โดยเน้นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในเชิงรุก (Reach-out) และเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวเข้ากับการพัฒนานวัตกรรมหรือการสร้างธุรกิจตามนโยบายส่งเสริมธุรกิจนวัตกรรมของรัฐบาล • สนับสนุนการจัดทำทำเนียบของชุมชนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมการเรียนรู้ได้ง่าย • ส่งเสริมให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน และเครื่องมือหรืออุปกรณ์เฉพาะทางของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และฝึกทักษะ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สาธารณะ (Public learning space) รูปแบบอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และสอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เช่น Hackathon • ออกแบบนโยบายเชิงพื้นที่ เช่น พัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากมีแรงงานกว่าล้านคนย้ายกลับภูมิลำเนาช่วง โควิด-19 • พัฒนาระบบของประเทศที่ส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ (National knowledge center) ที่เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งเรียนรู้ตามอัยาศัย • การพัฒนาบริการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ พัฒนาแพลตฟอร์มหรือระบบที่ให้บริการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ เช่น ระบบให้คำปรึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพแก่แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานอิสระ ที่มีการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ และเชื่อมโยงกับการฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ และการหางาน
<p>การพัฒนากำลังแรงงานเฉพาะกลุ่ม</p>	<p>การพัฒนาทักษะและสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบและกลุ่มเปราะบาง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพิ่มเติมจากกลุ่มแรงงานในระบบ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวจากนายจ้าง โดยอาจให้เป็นเงินอุดหนุนทุกๆ 5 ปี เป็นต้น



ข้อเสนอแนะนโยบาย

มาตรการ/แนวทางการส่งเสริม

- ส่งเสริมการยกระดับสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบ ให้ทัดเทียมกับแรงงานในระบบ โดยจัดทำเป็น Package สวัสดิการที่หลากหลาย ตอบโจทย์กำลังแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานกลุ่มดังกล่าว
- ส่งเสริมโปรแกรมยกระดับทักษะสำหรับแรงงานที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้ที่พ้นโทษจากเรือนจำ ผู้พิการ กลุ่มคนยากจนที่สุดของสังคม เป็นต้น

การพัฒนาทักษะให้กับกลุ่ม Gig workers ทักษะสูง

- ส่งเสริม Public learning space เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เช่น Hackathon เนื่องจากองค์ความรู้ในกลุ่ม Gig workers ปรับเปลี่ยนตามพลวัตของโลกไว้มาก
- ส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือ/อุปกรณ์ เฉพาะ
- สนับสนุนให้เกิดการแข่งขันของแพลตฟอร์มให้บริการทางาน เพื่อให้ต้นทุนการใช้งานแพลตฟอร์มที่ผู้ทางานต้องแบกรับลดลง

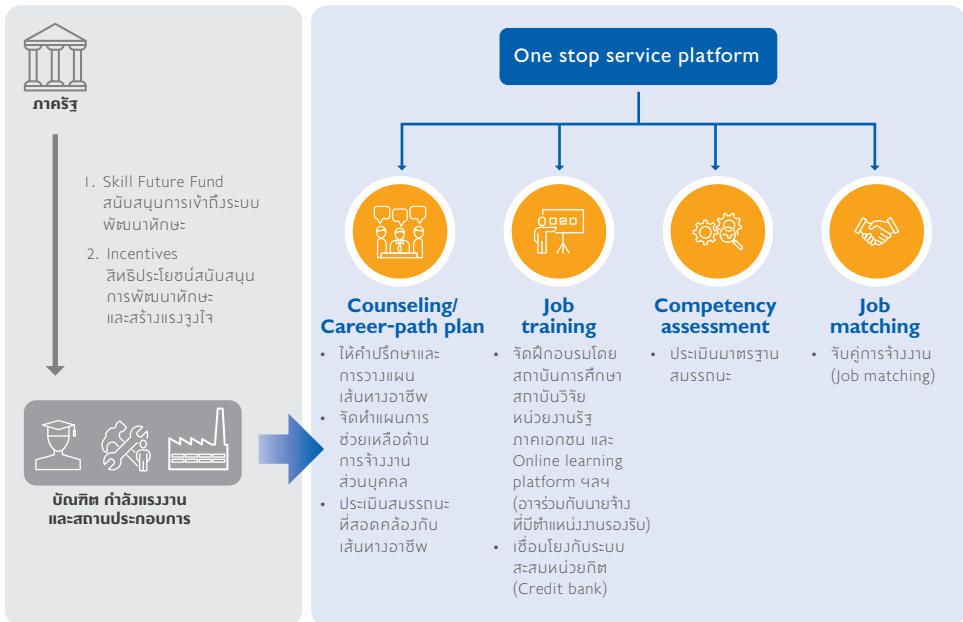




4.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการพัฒนาคลังแรงงาน

แพลตฟอร์มด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานเพื่ออนาคต (Lifelong learning and future workforce platform) ควรส่งเสริมให้เกิดแพลตฟอร์มบริหารจัดการที่เชื่อมโยงการเข้าถึงบริการด้านการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะและการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ (One-stop service platform) เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ และสามารถต่อยอดสู่การทำงานได้ โดยควรเชื่อมโยงบริการต่างๆ

เช่น การประเมินช่องว่างทักษะ การลงทะเบียนเพื่อเรียนในหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น การประเมินสมรรถนะหลังการฝึกอบรม การเทียบโอนเข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิตของสถาบันอุดมศึกษา การให้คำปรึกษาสำหรับหางาน และการจัดงานทั้งสำหรับบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและผู้ที่ต้องการหางาน โดยสามารถติดตามข้อมูลการทำงานของผู้ที่ใช้งานในแพลตฟอร์มได้ในระยะยาว ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 ข้อเสนอแพลตฟอร์มส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานเพื่ออนาคต (ที่มา : สอวช.)



การสำรวจและพัฒนาคุณภาพวิศวกรในภาคอุตสาหกรรม (Engineering Quality Survey and Development for Industrial Sector)

จากการสำรวจโดยองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น (JETRO: The Japan External Trade Organization) พบว่าคุณภาพการทำงานของวิศวกรไทยยังไม่ตรงตามความต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพวิศวกรรมการผลิต วิศวกรรมการขนส่ง และวิศวกรรมไฟฟ้า ด้วยเหตุนี้สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) จึงได้ศึกษาวิจัยข้อมูลสมรรถนะที่ต้องการของวิศวกรจากภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์โดยตรง ตลอดจนอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ผลิตวิศวกรเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของวิศวกรไทยร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาผู้ผลิตและพัฒนาบัณฑิตสาขาวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การสำรวจความพึงพอใจ ความต้องการ ความคาดหวัง และมุมมองการขับเคลื่อนมาตรฐานคุณภาพด้านวิศวกรรมศาสตร์ รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านงานทรัพยากรบุคคล หรือผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิศวกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในภาคเอกชน ภาคอุดมศึกษา และภาคนโยบาย พบว่าคุณลักษณะและผลลัพธ์ที่คาดหวังต่อวิศวกรไทย ได้แก่ การสื่อสาร การคิดนวัตกรรม และความรู้เฉพาะทาง ซึ่งแบ่งออกเป็นคุณลักษณะหลัก 3 ด้าน* ดังนี้

- 1) **คิดเป็น (Engineering fundamentals)** คือ มีความรู้พื้นฐานและหลักการทางวิศวกรรม
- 2) **ทำเป็น (Innovative action)** คือ มีความคิดเชิงนวัตกรรม สามารถริเริ่มสร้างสรรค์หรือต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่
- 3) **สื่อสารได้ (Clear communication)** คือ มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประเด็นเข้าใจง่าย ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

Desired Outcomes of Engineer

วิศวกรที่มีหลักการพื้นฐานทางวิศวกรรม
สามารถลงมือทำสร้างสรรค์นวัตกรรม และสื่อสารได้เข้าใจง่าย



นอกจากนี้ คณะทำงานได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการพัฒนา
มาตรฐานคุณภาพบัณฑิตสาขาวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีข้อเสนอจำนวน 18 โครงการ
ซึ่งมีการจัดอันดับความเร่งด่วนสำคัญ รายละเอียดแสดงดังภาพ

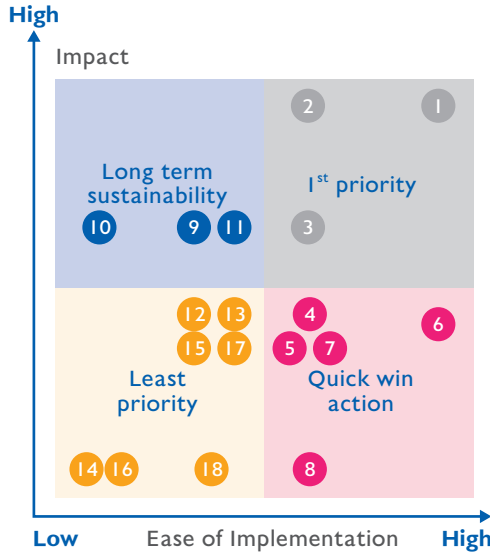
*EdVISORY, *โครงการการสำรวจและพัฒนาคุณภาพวิศวกรในภาคอุตสาหกรรม (Engineering Quality Survey and Development for Industrial Sector)* (รายงานการวิจัย), (EdVISORY, 2564)



พื้นที่

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

กำลังแรงงาน



- 1 Faculty Roadmap โครงการสนับสนุนสถาบันการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
- 2 E-LEAD โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- 3 Competency-based Training โครงการปรับรูปแบบการเรียนการสอนสู่ฐานสมรรถนะ
- 4 Curriculum Rebranding การจัดทำภาพลักษณ์ที่เข้าใจง่าย และปรับกระบวนแบบแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทและทิศทางการพัฒนาของโลก
- 5 iSEED (Intania Student Evaluation Exploration and Development) โครงการค้นหาตัวอ่อนผ่านการแนะแนว การอบรม การฝึกงาน และการร่วมงานกับบริษัท
- 6 iHackathon โครงการแข่งขันไอเดียค้นหาสุดยอดนวัตกรรมเพื่อสังคมตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 7 Reskill - Upskill โครงการยกระดับและเปลี่ยนผ่านความสามารถพนักงาน
- 8 Check-up โครงการสำรวจปัญหา ความท้าทาย จุดเด่น และแนวทางการพัฒนามาตรฐานคุณภาพสถาบันการศึกษา
- 9 Governance การปรับบทบาท อานาจ หน้าที่ เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 10 Curriculum Revamp การปรับปรุงหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ-ความสามารถ
- 11 CapStone Project Competition โครงการสร้างนวัตกรรมที่สอดแทรกในภาคการศึกษาเพื่อบูรณาการชุดความรู้เข้ากับปัญหา และเน้นการปฏิบัติจริง
- 12 Professor 4.0 การพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสบการณ์เป็น Facilitator
- 13 Professor Career Path การออกแบบเส้นทางสายอาชีพของบุคลากรผู้สอน
- 14 STAR (Scalable Technology and Research) โครงการขยายผลงานวิจัยเชิงลึก (Deep Research) และนวัตกรรมค้นพบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Innovation)
- 15 Database โครงการจัดทำฐานข้อมูล National Engineering Demand and Supply Database (NEDAS)
- 16 Intania on Demand โครงการพัฒนาระบบประกาศหาทางด้านวิศวกรรมอย่างง่าย
- 17 Alumni Network โครงการเสริมสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าให้กลับมาสนับสนุนคณะหรือมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามผลการใช้งานบัณฑิต
- 18 Smart University โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถาบันการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล



การศึกษาและสำรวจระดับความสำคัญของสมรรถนะ Non-Cognitive Competency สำหรับ 3 อาชีพที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม 4.0

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบันทำให้ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาในเรื่องของความสามารถของแรงงาน (Competency) ของบุคลากรกับความต้องการของนายจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนากระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นเพื่อลดช่องว่างที่เกิดขึ้นในการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สอวช. จึงได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่สำคัญใน 3 กลุ่มอาชีพที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มความต้องการสูงในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ได้แก่ กลุ่มอาชีพวิศวกรด้านหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (Robotic Engineer) นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) และนักออกแบบอาหาร (Food Designer)

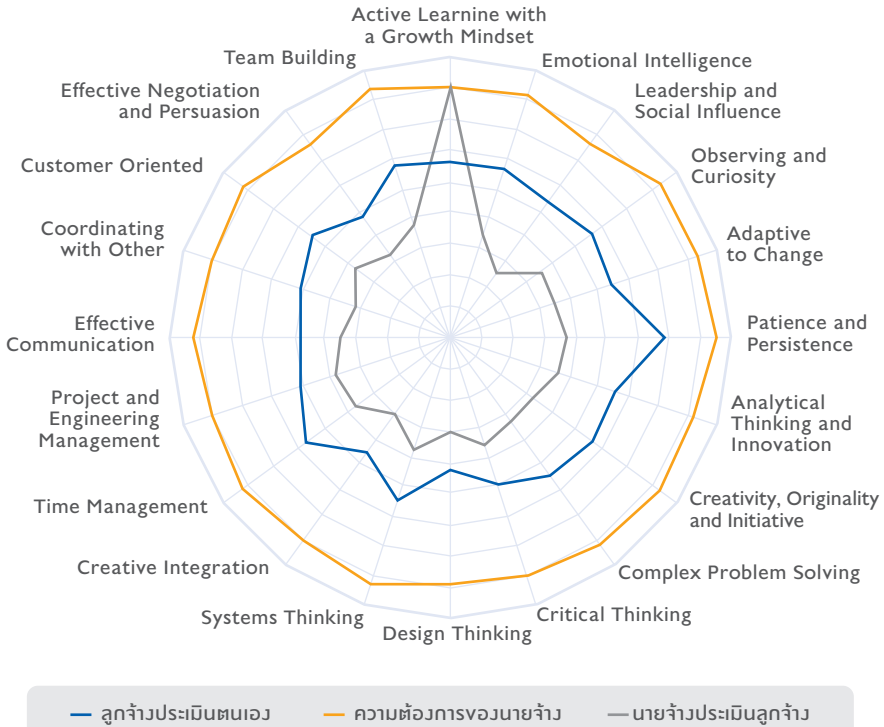
จากการศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การจัดกิจกรรมระดมความเห็น ทำให้ได้สมรรถนะที่สำคัญของทั้ง 3 อาชีพ* จากนั้นนำไปสำรวจความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละอาชีพ โดยเก็บข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ลูกจ้างประเมินสมรรถนะตนเอง ความต้องการของนายจ้าง และนายจ้างประเมินลูกจ้าง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นช่องว่างของแต่ละสมรรถนะในแต่ละอาชีพ ดังแสดงในภาพ



* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, โครงการการศึกษาและสำรวจระดับความสำคัญของสมรรถนะ (Non-Cognitive Competency) สำหรับ 3 อาชีพที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม 4.0 (รายงานการวิจัย), (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2564)



Robotic Engineer



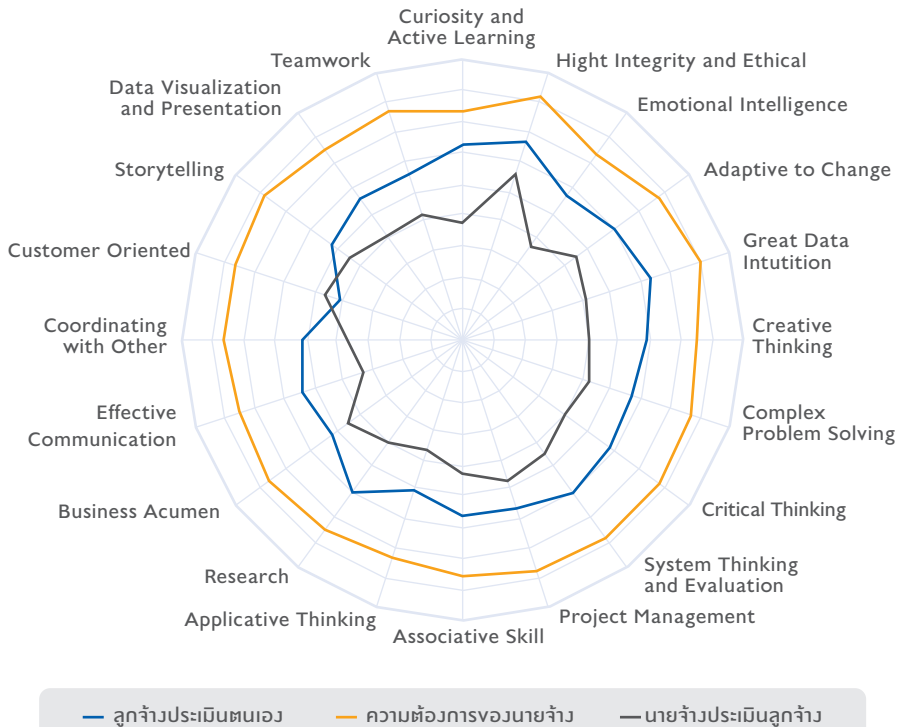
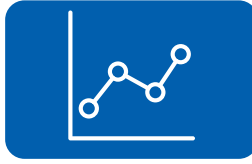
ระดับสมรรถนะที่นายจ้างมีความต้องการมากที่สุด 5 ระดับดังนี้

1. ความอดทนเพียรพยายาม (Patience and Persistence)
2. การสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building)
3. การช่างสังเกต และสงสัยใคร่รู้ (Observing and Curiosity)
4. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Adaptive to Change)
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

ภาพที่ 14 สมรรถนะที่สำคัญและช่องว่างของแต่ละสมรรถนะในกลุ่มอาชีพวิศวกรด้านหุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ (Robotic Engineer)



Data Scientist



ระดับสมรรถนะที่นายจ้างมีความต้องการมากที่สุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ และจริยธรรม (High Integrity and Ethical)
2. การแยกแยะข้อมูลสำคัญ (Great Data Intuition)
3. การเล่าเรื่องราว (Storytelling)
4. การคิดเป็นระบบและประเมินผล (System Thinking and Evaluation)
5. การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking)

ภาพที่ 15 สมรรถนะที่สำคัญและช่องว่างของแต่ละสมรรถนะในกลุ่มอาชีพนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist)



Food Designer



ระดับสมรรถนะที่นายจ้างมีความต้องการมากที่สุด 5 ระดับ ดังนี้

1. จิตสำนึกด้านการบริการ (Service Mind)
2. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)
3. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
4. การปรับตัว (Adaptability)
5. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

ภาพที่ 16 สมรรถนะที่สำคัญและช่องว่างของแต่ละสมรรถนะในกลุ่มอาชีพนักออกแบบอาหาร (Food Designer)



บทที่ 5 ผู้สูงอายุ



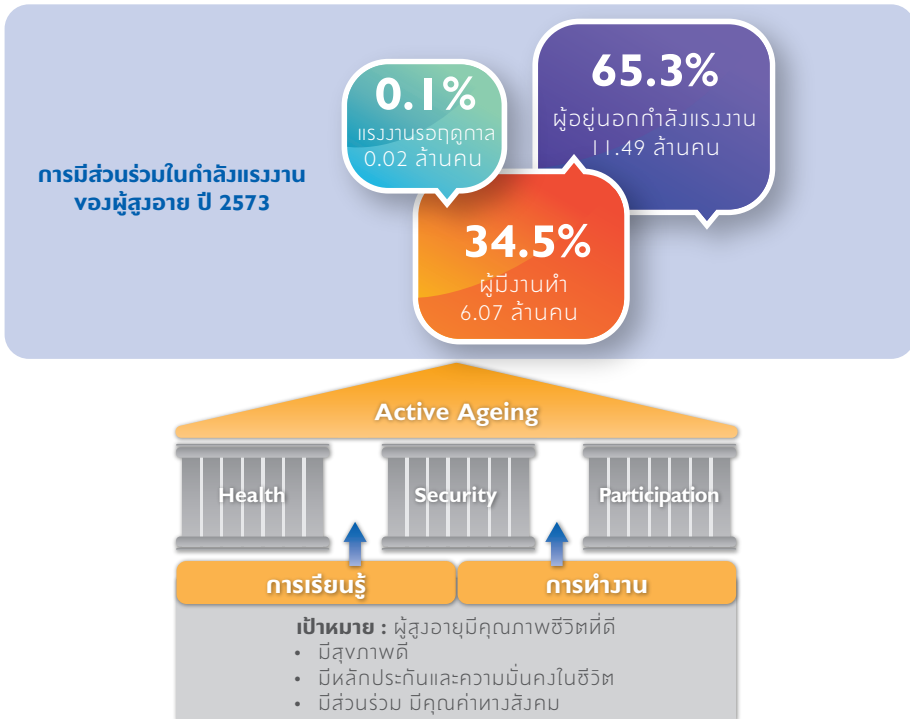
- 5.1 สถานการณ์ด้านสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย
- 5.2 ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ
- 5.3 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ
- 5.4 มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน
- 5.5 ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้และอาชีพให้ผู้สูงอายุ
- 5.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน



5.1 สถานการณ์ด้านสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 11.6 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมด²⁰ โดยคาดว่าพ.ศ. 2580 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 19.8 ล้านคน หรือร้อยละ 29.8 และวัยแรงงานจะลดลงเหลือร้อยละ 56.8 ซึ่งเป็นภาวะสังคมสูงอายุระดับสุดยอดของประเทศไทย นอกจากนี้ จากการคาดการณ์การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2573 พบว่า จะมีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงาน 6.07 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ผู้สูงอายุที่อยู่นอกกำลังแรงงาน (ไม่ทำงานและไม่พร้อมทำงาน) 11.49 ล้านคน

(ร้อยละ 65.3) และผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานรอฤดูกาล 0.02 ล้านคน (ร้อยละ 0.1) จากสถานการณ์สัดส่วนผู้สูงอายุและกำลังแรงงานดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของประเทศ การจัดสวัสดิการของภาครัฐ และวิกฤตการณ์การคลังที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้คนไทยเติบโตเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ หรือ Active ageing จะสามารถช่วยลดและบรรเทาสถานการณ์ดังกล่าวได้ ซึ่งประชากรทุกวัย รวมถึงวัยสูงอายุ จำเป็นต้องมีความรู้ในการประกอบอาชีพ การใช้ชีวิต และการเข้าสังคม



ภาพที่ 17 การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2573 และการส่งเสริมการเป็นผู้สูงวัยที่มีคุณภาพ (Active ageing)

²⁰มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2562 (นครปฐม: ฟรินเทอร์, 2562).



5.2 ความต้องการในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุมีความต้องการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งประเภทความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็น 4 ด้านหลัก²¹ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยทุกด้านจะมีความเชื่อมโยงกัน ผู้สูงอายุจึงต้องการการเรียนรู้ **เพื่อการใช้ชีวิต** ซึ่งต้องการความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์โลกหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลง อาทิ ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย การวางแผนการเงิน และการออม กฎหมายและสิทธิประโยชน์ ฯลฯ และการเรียนรู้**เพื่อการทำงาน** โดยต้องการความรู้สำหรับประกอบอาชีพและหารายได้ นอกจากนี้

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่อำนวยความสะดวก เชื่อมโยงและเปิดโอกาสในการสื่อสารและการเข้าสังคมให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาตนเองได้ ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างมาก โดยใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการค้นหาข้อมูลข่าวสารที่ตนสนใจ การสื่อสารกับครอบครัวและกลุ่มเพื่อน การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้ทันสมัย การพักผ่อน และการทำงานหารายได้ผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นต้น²²

5.3 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ชีวิตสูง และรู้ว่าตนเองต้องการสิ่งใด เป็นผู้นำของตนเองและต้องการอิสระ การจัดการเรียนรู้จึงต้องเข้าใจลักษณะธรรมชาติในการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ คือ มักต้องการทราบเหตุผลความจำเป็นในการเรียนรู้ พร้อมเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ เรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential

techniques) ผสานกับความรู้นใหม่ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และควรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) Structure of learning experience มีความยืดหยุ่น เน้นรูปแบบ Face-to-face 2) Learning climate มีลักษณะช่วยเหลือกัน รับฟังความคิดเห็น



- 1 Structure of learning experience
- 2 Learning climate
- 3 Focus of learning
- 4 Teaching-learning strategy and media

²¹ อชัญญา รัตนอุบล, การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562).

²² พนม คลีฉายา, รายงานวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลัมพลังของผู้สูงอายุไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563).



กันและกัน 3) Focus of learning ให้ผู้เรียนได้ใช้ และวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง มีอิสระในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยผู้สอนเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ 4) Teaching-learning strategy and media ให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงการแก้ปัญหา และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด²³ การจัด

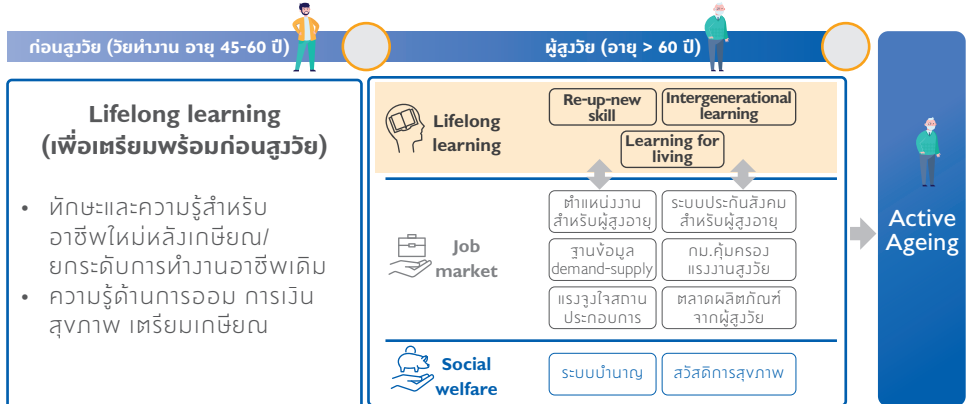
กิจกรรมต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความเหมาะสมต่อผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม อาทิ กลุ่มติดสังคม จัดกิจกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเคลื่อนไหวร่างกาย และไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ทำร่วมกับกลุ่มเพื่อนวัยเดียวกันหรือต่างวัย กลุ่มติดบ้าน จัดกิจกรรมป้องกันการเสื่อมถอยของสุขภาพ ทำร่วมกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น²⁴

5.4 มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน

ภูมิทัศน์ของระบบส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Active ageing) (ภาพที่ 18) สามารถแบ่งได้เป็น 2 ช่วงวัย คือ ช่วงก่อนสูงวัย (45-60 ปี) ซึ่งจะเน้นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและความรู้สำหรับการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุ เช่น ความรู้ในเรื่องการออม การเงิน กฎหมาย และสุขภาพ และช่วงวัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ซึ่งจะเน้นการส่งเสริมด้านการทำงานและระบบสวัสดิการ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการจับคู่งาน การจูงใจ

สถานประกอบการในการจ้างงานผู้สูงอายุ การจัดหาตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ผู้สูงอายุ การจัดเตรียมระบบประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ รวมถึงการมีระบบบำนาญและสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ ทั้งนี้การส่งเสริมสู่ Active ageing กลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 ช่วงวัยจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ (Upskill-Reskill-New skill) หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างวัย (Intergeneration learning)

ภูมิทัศน์ของระบบส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Active ageing)



ภาพที่ 18 ภูมิทัศน์ของระบบส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ (Active ageing) (ที่มา: สิวกระหาญ สอวช.)

²³เวหา เกษมสุข, แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนผู้สูงอายุ (วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562).

²⁴จิตติยา สมบัติบุรณ์ และคณะ, ความสุขของผู้สูงอายุไทยในยุค Thailand 4.0 (วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562).



5.4.1 การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ในประเทศไทย

การบริหารจัดการการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ มีบทบาทสำคัญทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ซึ่งรักษาการโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รักษาการ

โดยกระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน เช่น สำนักงาน กศน. เน้นส่งเสริมการเรียนรู้ในขณะที่กระทรวง พม. เน้นการดูแลสุขภาพจิตของผู้สูงอายุโดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุ เป็นต้น²⁵ โดยสามารถสรุปรูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย

หน่วยจัดการเรียนรู้	รูปแบบการดำเนินการ
โรงเรียนผู้สูงอายุ	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เช่น วัด รพ.สต. กศน. สถาบันอุดมศึกษา อปท. เป็นต้น
สถาบันอุดมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ และมีความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต สถาบันอุดมศึกษาก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้นภายในสถาบัน เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กศน.	จัดหลักสูตรการเรียนรู้ตามความต้องการของพื้นที่
โรงเรียนผู้สูงอายุ (เอกชน)	จัดหลักสูตรการเรียนรู้เฉพาะสาขา เช่น IT สำหรับผู้สูงอายุ
ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> การรวมกลุ่มเรียนรู้ตามความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ การเรียนรู้เพื่อการประกอบอาชีพในชุมชน

ที่มา: สรุปโดย สอวช.

²⁵Nopraenue 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).



5.4.2 การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ

ตารางที่ 5 ตัวอย่างกลไกกองทุนการเงินหมุนเวียนสำหรับการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ

กองทุน	การสนับสนุน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	ส่งเสริมโรงเรียนผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน เช่น การสร้างเสริมสุขภาพจิต ฯลฯ ²⁶
กองทุนผู้สูงอายุ	สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการเพื่อส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในลักษณะกลุ่ม ชมรม ศูนย์บริการ ศูนย์อเนกประสงค์ในชุมชนองค์กรผู้สูงอายุ รวมถึงให้ทุนประกอบอาชีพประเภทกึ่งวัยมีรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ ²⁷
กองทุนสุขภาพตำบล	สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ ของศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ หรือหน่วยงานอื่นที่สอดคล้องที่อยู่ในชุมชน ²⁸

ที่มา: สรุปโดย สวอช.

5.4.3 การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

ภาครัฐได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี 2 เท่าแก่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไป²⁹ และกระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ

เช่น กำหนดค่าตอบแทนรายชั่วโมงขั้นต่ำ ลักษณะงานที่ต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ และระยะเวลาในการทำงานต่อวัน เป็นต้น³⁰ ทั้งนี้ บริษัทเอกชนหลายแห่งมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเห็นคุณค่าและความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุอีกด้วย³¹

²⁶1) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, “เปิดรับข้อเสนอโครงการ โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป,” สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://www.thaihealth.or.th/Announcement/5577/เปิดรับข้อเสนอโครงการ%20โครงการสร้างเสริมสุขภาพทั่วไป.html>. 2) อภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์, “โรงเรียนผู้สูงอายุ” เปลี่ยนไม่ไกลฝั่ง เป็นพลังทางสังคม”

²⁷กรมกิจการผู้สูงอายุ, “กองทุนผู้สูงอายุ,” สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <http://www.olderfund.dop.go.th/content/index/7/page>

²⁸สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, “ความเป็นมา กองทุนสุขภาพตำบล,” สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน, 2563, <https://localfund.happynetwork.org/aboutus>

²⁹พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639). (2560, 2 มีนาคม) **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 134 ตอนที่ 26 ก. หน้า 56-58.

³⁰กระทรวงแรงงาน. (2562, 8 มีนาคม). ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ.

³¹1) แก้วขวัญ ตั้งตุงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ, *โครงการวิจัย ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย* (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559). 2) ชีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว, *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการ “ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน”* (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (มส.ผส.), 2559).



5.5 ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้และอาชีพให้ผู้สูงอายุ

5.5.1 เตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ

ส่งเสริมโรงเรียนผู้สูงอายุรูปแบบใหม่ เน้นการเพิ่มทักษะหรือการเปลี่ยนทักษะ (Upskill/Reskill) พร้อมรับการทำงานอาชีพใหม่ การทำงานอิสระ หรือการเป็นผู้ประกอบการให้กับผู้ที่อยู่ในวัยก่อนสูงอายุ (อายุ 45 -60 ปี) รวมถึงให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ เช่น ด้านสุขภาพ การออม การวางแผนด้านการเงินก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงสูงวัย โดยสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะให้กับคนกลุ่มดังกล่าว การพัฒนาหรือส่งเสริมแพลตฟอร์มรวบรวมทักษะหรือวิชาเรียนสำหรับเตรียมพร้อมผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบออนไลน์ ออฟไลน์ และแบบผสม ที่ผู้สูงอายุเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนการดำเนินธุรกิจด้านการส่งเสริมความรู้และทักษะแก่ผู้สูงอายุ โดยมาตรการต่าง ๆ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น

5.5.2 ส่งเสริมการเข้าสังคมของผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

ส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มคนต่างวัย (Intergenerational learning) โดยสร้างพื้นที่หรือแพลตฟอร์มค้นหาโจทย์การเรียนรู้ที่มีคนในชุมชนสนใจ และนำคนจากในพื้นที่ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่แตกต่างกันหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกมา

ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และดึงทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก (เช่น องค์กรภาคเอกชน) มาช่วยจัดการเรียนรู้ สนับสนุนทุนให้ผู้สูงอายุเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เข้าสังคม

5.5.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้และการดูแลผู้สูงอายุ

สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ และหน่วยงานด้าน ววน. ช่วยให้ความรู้กับผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ต้องอาศัยหรือต้องดูแลผู้สูงอายุ ยกกระดับความเชี่ยวชาญของวิทยากรและบุคลากรของโรงเรียนผู้สูงอายุ สำนักงาน กศน. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่น ๆ ที่จัดการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุ จัดสรรให้ผู้ที่เชี่ยวชาญมาบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างเต็มเวลา โดยภาครัฐสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม และยังคงให้ผู้สูงอายุร่วมจ่ายค่าธรรมเนียมบางส่วนเพื่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน

5.5.4 การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงวัย

ส่งเสริมการขยายอายุการทำงานในองค์กร เน้นบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่ใช้ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะระดับสูง โดยเริ่มจากองค์กรภาครัฐก่อน และขยายไปสู่เอกชน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เช่น อาจารย์พิเศษ ที่ปรึกษา วิทยากร หรือปราชญ์ชุมชน ในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษา โรงเรียนผู้สูงอายุ หรือ



สถานประกอบการ และต่อยอดพัฒนา เป็นเครือข่ายคลังปัญญาผู้สูงอายุ เชื่อมโยง หลักสูตรการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ของผู้สูงอายุ เข้ากับโครงการบ่มเพาะธุรกิจ (Business incubator) ทั้งของภาครัฐ

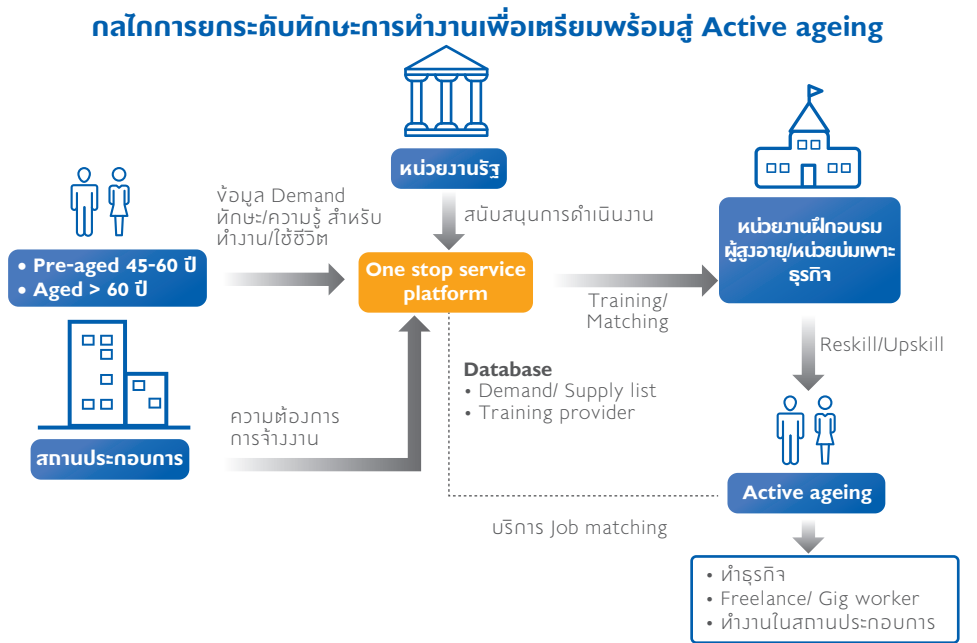
และเอกชน รวมถึงจัดหาตลาดสินค้าให้กับ ผู้สูงอายุที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ เช่น เปิดตลาดในมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้สูงอายุ ขายสินค้า

5.6 ตัวอย่างข้อเสนอกลไกการดำเนินงาน

5.6.1 การยกระดับทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมผู้ Active ageing

เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะการทำงานให้ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพ ได้ทั้งในสถานประกอบการ และทำงานอิสระ ตามความสนใจ รวมถึงเพื่อให้ผู้สูงอายุ ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยมีแพลตฟอร์ม การบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service platform) ซึ่งทำหน้าที่สำรวจ ความต้องการการจ้างงานผู้สูงอายุของ

สถานประกอบการ ความต้องการทำงานและความต้องการทักษะต่าง ๆ ของผู้สูงอายู รวบรวมข้อมูลหน่วยฝึกอบรมและหน่วย บ่มเพาะธุรกิจ (Business incubator) ทั้ง ของภาครัฐและเอกชน รวมถึงเผยแพร่ข้อมูล ความต้องการทักษะดังกล่าวให้หน่วยงาน ฝึกอบรมนำไปจัดทำหลักสูตรเชื่อมโยง การเรียนรู้ที่ผู้สูงอายุต้องการ และให้บริการจับคู่ การฝึกอบรมและการจ้างงาน รวมถึงจัดหา ตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุ แสดงดังภาพที่ 19



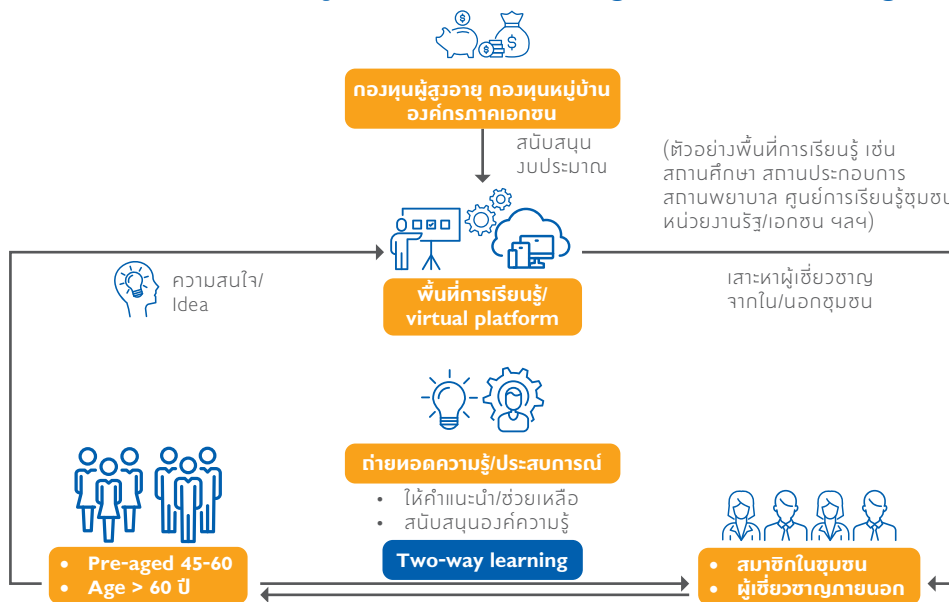
ภาพที่ 19 ข้อเสนอกลไกการยกระดับทักษะการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมผู้ Active ageing

5.6.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัย (Intergenerational learning)

เป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและสมาชิกในชุมชน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับองค์ความรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ ทั้งเพื่อการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์และมีเครือข่ายร่วมกับสมาชิกในชุมชน โดยสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมของผู้สูงอายุและก่อนวัยสูงอายุไปยังพื้นที่การเรียนรู้

ในชุมชน เช่น สถานศึกษา สถานพยาบาล ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ฯลฯ ผ่านกองทุนผู้สูงอายุ หรือกองทุนหมู่บ้าน หรือได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชน ซึ่งผู้สูงอายุและก่อนวัยสูงอายุสามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ได้ตามที่ตนสนใจ และได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในชุมชนหรือผู้มีความรู้จากองค์กรต่าง ๆ รวมถึงมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้จากกิจกรรมแก่ผู้ที่สนใจ ผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือช่องทางออนไลน์ แสดงดังภาพที่ 20

กลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตามอริยาถัยแบบ Intergenerational learning



ภาพที่ 20 ข้อเสนอกลไกการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวัย (Intergenerational learning)



บทที่

1

2

3

4

5

6

ผู้สูงอายุ





บทที่ 6 ข้อเสนอกลยุทธ์การดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



6.1 บริบทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม

6.2 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย
เฉพาะกลุ่ม



6.1 บริบทและศักยภาพของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม

กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มทร.) ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสาขาวิชาชีพภายใต้แนวคิด “บัณฑิตนักปฏิบัติ”

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ทั้งในรูปแบบสหกิจศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ การสร้างโรงงานในโรงเรียน การบูรณาการการเรียนร่วมกับการทำงาน การจัดการศึกษาด้วยความร่วมมือ 3 ฝ่าย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สถานประกอบการ และสถาบันอาชีวศึกษา รวมถึงการทำงานวิจัยร่วมกับภาคเอกชน การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน สังคมและสถานประกอบการ ผ่านการให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมระยะสั้น โดยกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลได้มีการวางแผนทางและกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรม ในรูปแบบธนาคารหน่วยกิต (Credit bank) เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบการเรียนรู้โดยไม่จำกัดช่วงวัย คุณวุฒิและระยะเวลาการศึกษา ทั้งนี้ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้มีการออกระเบียบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในรูปแบบธนาคารหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งได้มีการจัดตั้งสถาบัน ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง ศูนย์ทดสอบ และศูนย์บริการวิชาชีพร่วมกับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยระดับคณะและวิทยาลัยได้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of excellence; COE) ที่เน้นการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและกลุ่มวิชาชีพ ชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (มรภ.) ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี ซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างชัดเจน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือการพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

ในด้านการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น ในแต่ละ มรภ. จะมีสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักในการทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่าง มรภ. และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้าน



การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นพบว่า มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมีความเชี่ยวชาญใน 5 สาขาหลักคือ
เกษตรและอาหาร การท่องเที่ยว ชุมชนท้องถิ่น
เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และการศึกษา

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ มรภ. สามารถสร้างผลงาน
ที่มีผลกระทบเชิงประจักษ์บนพื้นฐานศักยภาพ
ของ มรภ. การศึกษาฉบับนี้ได้มีข้อเสนอแนะ
6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดระดับความสำคัญ
ของนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนในระดับ
กลุ่มมหาวิทยาลัยและระดับมหาวิทยาลัย
อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นบรรลุเป้าประสงค์
เพื่อสร้างผลลัพธ์และผลกระทบที่เป็นรูปธรรม
2) การเชื่อมโยงและจัดตั้ง Think tank จาก
หน่วยงานภายนอกพื้นที่ (Strategic partners)
เพื่อช่วยสนับสนุนการกำหนดทิศทางและ
แนวทางขับเคลื่อน 3) การพัฒนาระบบบริหาร
จัดการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นระบบที่สามารถ
ติดตามและประเมินผลที่แม่นยำและเรียลไทม์
มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนงาน
ที่คล่องตัว และบริหารจัดการด้วยระบบ
สารสนเทศและข้อมูล 4) การพัฒนาระบบข้อมูล
ขนาดใหญ่ของพื้นที่ สามารถติดตาม
การเปลี่ยนแปลงของชุมชนและการศึกษา
ในพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยงและแชร์
ข้อมูลในระดับภูมิภาค เพื่อใช้วิเคราะห์และ
กำหนดทิศทางการเคลื่อนในระดับนโยบาย
ของมหาวิทยาลัยและกลุ่มมหาวิทยาลัยได้
5) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กร
อย่างต่อเนื่อง มีกลไกการพัฒนาบุคลากร
รุ่นใหม่ที่ทำงานด้านการพัฒนาชุมชน
ท้องถิ่นและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ
รับใช้สังคมและการวิจัยเชิงประยุกต์ และ
6) การปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยให้สามารถตอบสนองคน
ทุกช่วงวัยในพื้นที่ เพื่อรองรับโครงสร้าง
ประชากรที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษา
ที่สอดคล้องกับความต้องการและโอกาสใหม่
ของตลาดแรงงานในพื้นที่

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐมีข้อ
ได้เปรียบในด้านความเป็นอิสระและ
ความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กร
สามารถปรับการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว
ตัวอย่างของความเป็นอิสระ เช่น การมีระเบียบ
บริหารงานบุคคลของตนเอง ทำให้มีอำนาจ
บริหารจัดการอัตรากำลังคนได้ตามความ
เหมาะสม การได้รับงบประมาณอุดหนุนจาก
รัฐบาลแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant)
การมีอิสระในการบริหารจัดการรายได้และ
ทรัพย์สินได้เอง นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษา
ในกำกับของรัฐยังเป็น กลุ่มที่มีศักยภาพ
ทางด้านวิชาการสูง โดยแต่ละแห่งจะมีจุดเน้น
ความเป็นเลิศที่แตกต่างกัน เช่น ด้านการวิจัย
(กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ) ด้านการ
พัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงและส่งเสริมการสร้าง
นวัตกรรม (กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี)
ด้านการแพทย์และสาธารณสุข (เช่น
มหาวิทยาลัยมหิดล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช เป็นต้น)
ด้านศิลปกรรม (เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร)
ด้านศาสนศาสตร์ (เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬ
าลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย) ดังนั้น ประสิทธิภาพและความ
พร้อมของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ
สามารถนำมาต่อยอดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
ตลอดชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มต่าง ๆ ได้

6.2 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม

แนวคิดของนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้ เพื่อยกระดับทักษะและสมรรถนะของคน

ทุกช่วงวัยบนพื้นฐานศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกลุ่มมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงวัย แสดงดังภาพที่ 21 และตารางที่ 6

เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ
ยกระดับศักยภาพ กคน. ในทุกมิติ	จัดทำหลักสูตรตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม	พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต	สนับสนุนให้เกิดโรงเรียนผู้สูงอายุ
สร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	พัฒนาระบบการบูรณาการเรียนร่วมกับการทำงาน	พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านเทคโนโลยี	ขยายผลโรงเรียนผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษา
พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็ก	พัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะที่ใช้โจทย์เทคโนโลยีขั้นสูงจากสถานประกอบการ	สร้าง Local startup ที่ทำงานร่วมกับชุมชน	พัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ
ยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในพื้นที่	ใช้กลไก Higher education sandbox เพื่อพัฒนาต้นแบบการพัฒนาบัณฑิต	พัฒนาแพลตฟอร์มคลังปัญญาจากท้องถิ่นและเทคโนโลยีพร้อมใช้ของ ม.	ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุในเขตเมือง
Incubation program สำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา	ผลิตบัณฑิตในสาขาความเชี่ยวชาญตามทิศทางพัฒนาประเทศ	พัฒนากำลังคนเทคโนโลยีดิจิทัลในพื้นที่เพื่อเสริมศักยภาพ MSME	จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงวัย
งานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่		พัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future skills) ให้กับกำลังแรงงาน	
		จัดทำบทเรียนออนไลน์สำหรับกลุ่มแรงงานอิสระ	

● กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ● กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ● กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

ภาพที่ 21 แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม ต่อกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงวัย



ตารางที่ 6 ข้อเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่ม

กลุ่มมหาวิทยาลัย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต			
	เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ
กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมยกระดับศักยภาพ กศน. ในทุกมิติ สร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชนในชุมชนและท้องถิ่น ที่มทร. ให้บริการ ผ่านการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ กศน. ร่วมพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครู กศน. ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้าน ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยี รวมถึงด้าน ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และเทคโนโลยีสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของภาค อุตสาหกรรม รองรับ การประกอบอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษา โดยให้ความสำคัญ กับหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น เฉพาะบุคคลหรือสถาน ประกอบการ เน้นการบูรณาการเรียน ร่วมกับการทำงาน รวมทั้ง เพิ่มกระบวนการวิจัย พัฒนา และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเพื่อเป็นประโยชน์ ต่อภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ สังคมและชุมชน การพัฒนาหน่วยงาน กลางเพื่อเชื่อมโยงกับ ภาคอุตสาหกรรม สังคมและ ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ ได้ง่าย จัดทำระบบและกลไก การเทียบคุณวุฒิ และ รับรองคุณวุฒิ เพื่อเชื่อมโยง ความก้าวหน้าทางอาชีพ ของกำลังแรงงาน 	<p>สนับสนุนให้เกิดโรงเรียนผู้สูงอายุ</p> <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะให้กับ บุคลากรของโรงเรียนผู้สูงอายุ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงด้าน ศิลปศาสตร์ ศิลปกรรม และ เทคโนโลยีสังคม มุ่งเน้นรูปแบบการเรียนรู้ การสอนที่เน้นการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้และประสบการณ์ ของผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่ง การเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษร่วมกับ ชุมชนในพื้นที่ตั้งของ มทร. เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ของผู้สูงอายุในพื้นที่



กลุ่มมหาวิทยาลัย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต			ผู้สมอายุ
เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน		
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากลไกการประสานภาคความต้องกรของภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับความต้องกรกำลังคนและเทคโนโลยีในอนาคต พร้อมทั้งกลไกการจัดการสิทธิประโยชน์ของภาคอุตสาหกรรมที่ร่วมผลิตนักศึกษา การพัฒนากระบวนการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน พัฒนาภาคีการสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงสถาบันประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างครูพี่เลี้ยงที่เป็นบัณฑิตระดับปริญญาโทหรือเอก 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากระบวนการประสานภาคความต้องกรของภาคอุตสาหกรรม สังคมและชุมชน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับความต้องกรกำลังคนและเทคโนโลยีในอนาคต พร้อมทั้งกลไกการจัดการสิทธิประโยชน์ของภาคอุตสาหกรรมที่ร่วมผลิตนักศึกษา การพัฒนากระบวนการบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกับการทำงาน พัฒนาภาคีการสร้างเครือข่ายที่เชื่อมโยงสถาบันประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างครูพี่เลี้ยงที่เป็นบัณฑิตระดับปริญญาโทหรือเอก 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำระบบการประเมินความต้องกรของผู้เรียนและต้นสังกัด เพื่อออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องกรของผู้เรียนเฉพาะบุคคล <p>การส่งเสริมพื้นที่การเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างเครือข่ายความร่วมมือ อาทิ วิทยาลัยชุมชน บริษัท ขนาดกลางและขนาดย่อม บริษัทขนาดใหญ่ ชุมชนในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อนประเด็นสำคัญ ผ่านกิจกรรม Hackathon หรือการประกวดความคิด 		

ข้อเสนอแนะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเฉพาะกลุ่มเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต



กลุ่มมหาวิทยาลัย		แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
เด็กและเยาวชน		นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ
<p>กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ</p> <p>โรงเรียนขนาดเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมโรงเรียนขนาดเล็กที่ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยเฉพาะ การบูรณาการหลายชั้นเรียน ระบบแนะแนวการศึกษาต่อ 	<p>ชุมชนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน สร้าง Local startup ที่จะทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น พัฒนาแพลตฟอร์มคลังปัญญาจากท้องถิ่นและเทคโนโลยีพร้อมใช้ของมหาวิทยาลัย ขยายผลนโยบาย University as a marketplace การเชื่อมโยงเครือข่ายของชุมชนหรือท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในรูปแบบบูรณาการเรียนรู้ออกไปกับการทำงาน (Work-integrated learning) 			
	<p>กลุ่มแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> Reskill/ Upskill/ New skill ให้เป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น 			
			<p>สถานประกอบการ MSME</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาแพลตฟอร์ม One stop service และ Shared service กลุ่ม มรภ. ภูมิภาค ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ แทนการแข่งขันด้วยราคา พัฒนากำลังคนเทคโนโลยีดิจิทัลในพื้นที่ เพื่อเสริมศักยภาพ MSME เช่น นักศึกษาบัณฑิตจบใหม่/ตกงาน ใช้กลไกการค้าเงินงานแบบอาสาสมัครเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในท้องถิ่น จัดตั้งเป็นกรมการค้าการศึกษาร่วมชุมชน (กศช.) ที่ประกอบด้วย ตัวแทนจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ทำหน้าที่แนะแนวทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น <p>อาจเป็นความร่วมมือระหว่างระหว่งภาครัฐ ชุมชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ</p>	



แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
กลุ่มวิทยาลัย	เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ
<p>กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานผู้เรียนด้านการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่อยู่ในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะที่ใช้ศักยภาพสถานประกอบการ ใช้ความเป็นเลิศในด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง มาผสมผสานกับการพัฒนาบัณฑิต โดยมีความร่วมมืออย่างเข้มข้นและใช้โจทย์ความต้องการจากสถานประกอบการ โดยเน้นการพัฒนาร่วมมือ 	<p>โดยเฉพาะเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า (Frontier technology) รวมถึงกลุ่มผู้ว่างงานที่ต้องย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่น เนื่องจากอุตสาหกรรมเดิมได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของโรคโควิด-19 กลุ่มคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพเติบโตสูง เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า อาหารแห่งอนาคต และกลุ่มแรงงานอิสระที่ต้องการทักษะเพื่อยกระดับการประกอบอาชีพ เช่น เกษตรกร (Smart farmer) แรงงาน Gig worker</p>	<p>ในเขตเมืองที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ไม่ห่างไกลจากมหาวิทยาลัย ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการเข้าถึงคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ขยายผลโรงเรียนผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษา โดยระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบันเพื่อให้เกิดการทำงานแบบสหวิทยาการ พัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุ หรือผู้ที่เตรียมตัวเข้าสู่ผู้สูงอายุ ที่ตั้งองค์การเป็นผู้ประกอบการ และโปรแกรมการบ่มเพาะผู้ประกอบการ (Business incubation program) รวมถึงหาตลาดให้ผลผลิตที่มาจากธุรกิจของผู้สูงอายุ เช่น University as a marketplace



กลุ่มมหาวิทยาลัย	แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต			
เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ	
<ul style="list-style-type: none"> ช่วยยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ป็นโรงเรียนในพื้นที่และลดความเสียหายในการหลุดออกจากระบบการศึกษาของเด็กกลุ่มเปราะบาง เช่น การสร้างทัศนคติด้านการเติบโต (Growth mindset) การพัฒนาระบบให้คำปรึกษาเกี่ยวกับชีวิตรายบุคคล (Personal life counseling) การออกแบบหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของเด็กแต่ละกลุ่ม การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้ทำงานยเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้กลไกการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher education sandbox) เพื่อพัฒนาต้นแบบการพัฒนาบัณฑิตที่มีความร่วมมือกับสถาบันประกอบการอย่างเข้มข้น ส่งเสริมให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมผ่าน Global Talent mobility และใช้โจทย์วิจัยจากสถานประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากำลังแรงงานนอกหลักสูตรที่มีคุณธรรมขั้น (Non-degree) ที่มีความร่วมมืออย่างเข้มข้นกับสถานประกอบการ และมีข้อตกลงการจ้างงานในสถานประกอบการ หลังสำเร็จการศึกษา จัดทำบทเรียนออนไลน์สำหรับกลุ่มแรงงานอิสระ เน้นองค์ความรู้ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการอย่างเร่งด่วน ออกแบบสื่อการเรียนรู้ และช่องทางในการเข้าถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้พื้นฐานด้านดิจิทัล (Digital literacy) ให้กับกำลังแรงงานแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเปราะบาง 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนานวัตกรรมด้านสื่อโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ วิจัยเพื่อถอดบทเรียน การเรียนรู้ที่เน้นอรรถประโยชน์สู่ การขยายผลการเรียนรู้แบบ Intergeneration learning จัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาบุคลากร ที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ 	



แนวทางการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต			
เด็กและเยาวชน	นักศึกษา	กำลังแรงงาน	ผู้สูงอายุ
<ul style="list-style-type: none"> ทำงานวิจัยร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาคูณภาพการศึกษาในพื้นที่ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นทางวิชาชีพของหน่วยงาน สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางด้านเด็กและเยาวชนในระบบการศึกษา สนับสนุนโปรแกรมเฉพาะผู้ประกอบการ (Incubation program) สำหรับเด็กและเยาวชนที่ออกจากระบบการศึกษาและต้องการเป็นผู้ประกอบการในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานตัวกลางในสถาบันอุดมศึกษา (Intermediary) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการในการทำหลักสูตรพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ 	<ul style="list-style-type: none"> เปิดพื้นที่ภายในสถาบันอุดมศึกษา (เช่น Maker space, Co-working space) ให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาใช้โครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ เพื่อฝึกปฏิบัติ การทักษะรองรับการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศมาถ่ายทอด องค์ความรู้ในลักษณะ หลักสูตรระยะสั้น 	



คณะที่ปรึกษาและคณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

1. ดร.กิติพงศ์ พร้อมวงศ์

ผู้อำนวยการ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

2. ดร.กาญจนา วานิชกร

รองผู้อำนวยการ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

3. ผศ.ดร.พูลศักดิ์ โกษียากรณ์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

4. ดร.อรรพณ เวียรชัย

ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายนวัตกรรมการอุดมศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต

คณะผู้จัดทำ

1. นายกิตติศักดิ์ กวีถิภณ

ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายกำลังคน
ตามความต้องการของประเทศ

2. ดร.ธิดารัตน์ โภมลาวณิช

ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย

3. ดร.อาร์มภ์ กิติพงษ์วัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย

4. ดร.ดวงรัตน์ นิ่มอนุสรณ์กุล

ผู้เชี่ยวชาญนโยบาย

5. ดร.พิรดา เตชะวิจิตร

นักพัฒนานโยบาย

6. ดร.พรพิชญ แซ่อึ้ง

นักพัฒนานโยบาย

7. ดร.ลัดดาวรรณ เจริญศิริวัฒน์

นักพัฒนานโยบาย

8. ดร.สุริดา พิริยะการสกุล

นักพัฒนานโยบาย

9. ดร.อรณิชา เวชปาน

นักพัฒนานโยบาย

10. นางสาวณัฐนันท์ ละลอกแก้ว

นักพัฒนานโยบาย

11. นายณรรักษ์ฤทธิ์ วารี

นักวิเคราะห์นโยบาย

INTEGRATED EDUCATION

UPSKILL-RESKILL-NEW SKILL

INTERGENERATIONAL WORKING



More information

nxpo.or.th



Download เอกสาร
พร้อมรายงานฉบับเต็ม



9 786165 840408