



พัฒนาทักษะ เพิ่มทักษะและสร้างทักษะใหม่ สิ่งสำคัญสำหรับคนอาชีวศึกษาในโลกยุคปกติใหม่ *Reskilling upskilling and new skill the vocational manpower in the era of the New Normal*

สมพร ปานคำ
Somporn Pandam๑

บทความพิเศษ

วันที่รับบทความ 30 มิถุนายน 2564

วันที่แก้ไขบทความ 29 กรกฎาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ 30 ธันวาคม 2564

นเรศ พิมพ์จันทร์

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอข้อมูล แนวคิด การพัฒนาทักษะกำลังคนอาชีวศึกษา (Reskill/Upskill/Newskill) เพื่อเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตโควิด-19 รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับทักษะผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 พร้อมกลับสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับกลุ่มว่างงาน/ แรงงานคืนถิ่น/ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อให้สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มทักษะขั้นสูงและการทำงานสมัยใหม่ให้กับกำลังคนในภาค SMEs และภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ตามแนวคิดการมุ่งพัฒนาวิชาชีพตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อให้แรงงานในทุกช่วงวัยได้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และตอบโจทย์ตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงการพัฒนาประเทศตามแนวคิดการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) เพื่ออัปเดตให้มี “ทักษะชุดใหม่” ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ เพื่อเป็นการปรับตัวในการทำงานสำหรับโลกอนาคต เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยในปี 2565 ได้มีจุดเน้น “ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน” เพื่อจะสนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บนความความรับผิดชอบต่อประเทศในการพัฒนาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

คำสำคัญ : พัฒนาทักษะ เพิ่มทักษะ ทักษะใหม่ อาชีวศึกษา ปกติใหม่

Abstract

This article presents information, concepts, and development of vocational workforce skills. (Reskill/Upskill/Newskill) to prepare for future work after the COVID-19 crisis. It also shows the importance of developing and upgrading skills for those affected by the COVID-19 crisis. Ready to return to the job market or start a new career. Build skills for unemployed / repatriated workers / self-employed entrepreneurs to be able to create jobs. Build your own career as well as adding advanced skills and modern work to the workforce in SMEs and large industrial sectors. According to the concept Lifelong Learning.

Office of Vocational Education Commission Play an important role in the production process and develop quality manpower. To enable workers of all ages to access learning resources and develop skills to prepare for change and meet the needs of the labor market in the future including the development of the country according to the concept of skills development and life-long learning to update "A new set of skills" that can work with robots and automation in order to adapt to work for the future world. In order to increase the country's competitiveness, in 2022, the focus will be on "upgrading the quality of holistic vocational education by using space" in order to respond to rapidly changing demand. On the responsibility of the country to develop vocational education and vocational training to be of quality and standard.

Keywords: Reskilling, Up skilling, New skill, vocational, New Normal

บทนำ

Disruptive Technology หรือที่มักเรียกกันว่า “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก” เป็นนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง (Disrupt) ต่อการผลิตและบริการเดิม จนอาจทำให้ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีแบบเดิม ๆ ต้องล้มเลิกไป หรือ แรงงานต้องถูกเลิกจ้างจากการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติสมัยใหม่ สำหรับการรับมือในเรื่องนี้ต้องรวดเร็ว^[1] ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำหายอย่างยิ่ง และต้องใช้การบูรณาการการทำงานผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ บนความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงของ

บริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) [2]

การพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการกำลังคนของการพัฒนาประเทศจึงมีความสำคัญ ด้วยเพราะเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อโลกการทำงานในอนาคตกำลังเปลี่ยนโฉมทุกอาชีพและทุกอุตสาหกรรมไม่มากก็น้อย ทั้งนี้ทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งซึ่งแรงงานในยุคปัจจุบันต้องเพิ่มเติมหรือตามให้ทันในเกือบทุกงาน ทุกอาชีพ ซึ่งจะต้องเพิ่มทักษะใหม่หรือปรับปรุงทักษะเดิมเพื่อที่จะต้องใช้ประกอบการทำงาน [3] การพัฒนาและการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สนองตอบต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บนความความรับผิดชอบต่อประเทศในการพัฒนาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยได้มีการขยายบทบาทการจัดฝึกอบรมทักษะในหลักสูตรระยะสั้นให้ครอบคลุม มีความหลากหลาย และการเชื่อมโยงทักษะชุดใหม่สำหรับแรงงาน [4] เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อมุ่งหวังให้ในการใช้ระบบการศึกษาสายอาชีพเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ

ทั้งนี้ในช่วงนี้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เริ่มคลี่คลายลง สถานที่ทำงานบางส่วนเริ่มให้พนักงานกลับไปทำงาน และบางส่วนส่วนที่ยังคง Work from Home ถึงแม้ทุกอย่างดูเหมือนจะเริ่มกลับเข้าสู่สถานการณ์ปกติ แต่สิ่งที่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ได้สร้างผลกระทบไว้ให้กับคนทั่วโลก นอกจากเรื่องสุขภาพที่ทุกคนต้องหันมาดูแลตัวเองและคนรอบข้างมากขึ้น เกิดสิ่งที่เรียกว่าการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Physical Distancing) ส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หลายธุรกิจทั่วโลกที่ต้องหยุดชะงักหรือปิดตัวไป ซึ่งผลกระทบทั้งหมดส่งผลกระทบต่อวิธีการทำงานของเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เริ่มตั้งแต่การที่หลายๆ บริษัทประกาศให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from Home พร้อมยังนำเอาเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์ จึงอาจกล่าวได้ว่า COVID-19 ถือเป็นตัวเร่งที่ทำให้เกิด Disruption ในแนวทางการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก [5]

คำที่เราจะได้ยินบ่อยๆ ในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) คือคำว่า Reskill, Upskill และ New skill เป็นสิ่งที่หลายองค์กรให้ความสำคัญ โดยพนักงานต้องพร้อมที่จะพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ แต่ก่อนที่จะเกิดการ Reskill, Upskill และ Newskill ได้นั้น สิ่งแรกที่ต้องทำ คือการปรับ Mindset ของพนักงาน หรือแรงงาน โดยต้องมีแนวคิดอยู่เสมอว่า จะสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองได้เสมอและตลอดเวลา สิ่งนั้นคือกระบวนการคิดแบบ “Growth Mindset” [6] การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้สิ่งใหม่ อาจเริ่มจากการเรียนรู้เทคโนโลยีที่สามารถเข้ามาช่วยปรับการทำงานเดิมของเราให้สะดวกมากยิ่งขึ้น หรือค้นหาสิ่งที่เราชอบและสนใจ และ

เริ่มลงมือพัฒนาตนเอง เพราะการ Reskill, Upskill และNewskill นอกจากจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ยังเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรอีกด้วย

ทุนมนุษย์ทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ข้อมูลจาก WEF (Future of Jobs Report 2020) และ Global Competitiveness Index 4.0 (CGI) [7] ชี้ให้เห็นว่าทุนมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการผลักดันให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง โดยดัชนีด้านทุนมนุษย์ของไทยอยู่ในระดับกลางค่อนข้างต่ำ มีสัดส่วนแรงงานทักษะสูงเพียงร้อยละ 14 และมีสัดส่วนประชากรผู้ใหญ่ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพียงร้อยละ 45.1 ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ต่อยอดเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่ใช้ประกอบอาชีพในอนาคต เทียบกับประเทศที่มีระดับพัฒนาสูงจะมีดัชนีชี้วัดนี้สูงไปด้วย คือมีสัดส่วนสูงเกือบเต็มร้อย คือ อังกฤษ (99.7%) สวิตเซอร์แลนด์ (97.1%) เยอรมนี (96.3%) และสหรัฐอเมริกา (96.0%) นอกจากนี้ ไทยยังขาดทักษะสายวิชาชีพ มีดัชนี Vocational and technical skill-GTCI อยู่อันดับท้ายๆ คือ 89 จาก 119 ประเทศ รวมถึงขาดแคลนอาชีพที่ต้องการทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม แต่ไทยเรายังมีจุดดีคือ มีสัดส่วนของประชากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลโดยเปรียบเทียบอยู่ในระดับที่น่าพอใจคือ 54.9% ใกล้เคียงกับญี่ปุ่น (50.8%) อังกฤษ (61%) และสูงสุดคือ เนเธอร์แลนด์ (77.4%) และสิงคโปร์ (77%)

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 เป็นตัวเร่งให้เกิดกระบวนการ “Double Disruption”[4] ส่งผลให้ผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนวิถีชีวิต รูปแบบการทำงาน ภาคธุรกิจของไทย WFT และพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาซื้อสินค้าผ่านออนไลน์มากขึ้น ทำให้ธุรกิจ e-Commerce, Digital Service และ Food Delivery เติบโตอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเข้าสู่โลกดิจิทัล (Digital Transformation) ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เร็วขึ้น ในรายงาน WEF (2020) ระบุว่าภายในปี 2025 คาดการณ์ว่าแรงงาน 85 ล้านตำแหน่งจะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร ขณะเดียวกันก็จะมีตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะใหม่ๆ ทำงานร่วมกับเครื่องจักร หุ่นยนต์ และอัลกอริทึมเกิดขึ้น 97 ล้านตำแหน่ง

ในกรณีของไทย ยังมีติดสรีรชันจากการเข้าสู่สังคมสูงอายุอีกด้านหนึ่งนับเป็น “Triple Disruption” ปัจจุบันไทยมีแรงงานอายุมากกว่า 60 ปี 4.6 ล้านคน หรือ 12% ของแรงงานทั้งหมด และเมื่อถึงปี 2583 ไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” คือจะมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปถึง 31% ย่อมสร้างคลื่นลูกใหญ่ต่อตลาดแรงงานไทยทำให้ (1) ไทยต้องเร่งปรับยกระดับทักษะแรงงานเพื่อตอบสนองต่อจำนวนคนทำงานที่จะน้อยลงในอนาคตให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (2) การสร้างโอกาส

ทำอาชีพใหม่ๆ สำหรับแรงงานที่เสี่ยงได้รับผลกระทบจาก COVID-19 กว่า 4.7 ล้านคน[6] และ (3) เร่งพัฒนาและต่อยอดทักษะอาชีพและนวัตกรรมที่ใช้ชุมชนเป็นฐานสำหรับกลุ่มแรงงานที่ย้ายกลับภูมิลำเนา โดยเฉพาะที่เป็นผู้ปกครองของนักเรียนยากจนมากที่สุดในประเทศกว่า 3 แสนคน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ได้อีกทางด้วย [8]

การสำรวจวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่ (PIAAC) [9] เป็นมาตรฐานสากล ช่วยชี้เป้าและพัฒนาทักษะแรงงาน

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้ร่วมกับ World Bank ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายร่วมกันสำรวจภายใต้โครงการวิจัยทักษะและความพร้อมของกลุ่มประชากรวัยแรงงานของไทย (Adult skills assessment in Thailand) [9] เพื่อช่วยชี้เป้าในการวางนโยบายส่งเสริมเติมเต็มทักษะที่จำเป็นช่วยแก้ปัญหาช่องว่างทักษะที่มีอยู่ในปัจจุบัน และตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตให้แก่แรงงานทุกช่วงวัย และยังเป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชนในการวางแผนอบรมพนักงาน/ลูกจ้าง และยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกข้อที่ 4 (UN SDG 4) เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งและยั่งยืนต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

จากประสบการณ์ในประเทศพัฒนาแล้ว ผลสำรวจฯ นี้จะถูกนำไปใช้พัฒนาทุนมนุษย์ให้พร้อมสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 เช่น ในอังกฤษ ผลสำรวจที่ได้นำไปสู่การพัฒนาจัดทำหลักสูตรออนไลน์ที่ทำงานและชุมชนให้แรงงานสามารถศึกษาในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับอาชีพและทักษะของตนเอง และในญี่ปุ่น สถาบันวิจัยนโยบายด้านการศึกษาแห่งชาติ (NIER) นำผลสำรวจมาพัฒนาทักษะด้าน ICT ในกลุ่มแรงงานผู้ใหญ่ และพัฒนาระบบเชื่อมโยงทักษะแรงงาน รายได้และการจ้างงาน [8]

Reskill & Upskill ปิดช่องว่างทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการในยุคดิจิทัล

จากผลการสำรวจภาคธุรกิจของไทย (WEF, 2020) พบว่าเทรนด์เทคโนโลยีดีระดับขั้นที่มาแรงสุดอันดับต้นๆ คือ Cloud computing (98% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) Internet of Things (95%) Encryption & cyber security (90%) E-commerce and digital trade (87%) และ Big data analytics (85%) ซึ่งทักษะที่นายจ้างต้องการในอนาคต เช่น การเขียนและออกแบบ/พัฒนาโปรแกรม การควบคุมการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ ทักษะคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการเรียนรู้เชิงรุก เป็นต้น

ผลสำรวจยังชี้ว่าแรงงานไทยทั้งหมดต้องรีสกิล โดยประมาณครึ่งหนึ่งต้องพัฒนาทักษะน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 เดือน และอีกครึ่งหนึ่งต้องพัฒนาทักษะตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ในส่วนนี้ 20% ต้องเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า 1 ปีขึ้นไป สำหรับสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากหลังโควิด-19

คลี่คลาย (จากทั้ง WEF (2020) และบริษัทจัดหางาน ได้แก่ งานด้านไอที งานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล งานด้านบิกดาต้า งานด้านวิศวกรรม งานด้านการขนส่ง และงานด้านการขาย สอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ e-Commerce, Digital Service และ Food Delivery ที่กล่าวข้างต้น

การสำรวจวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่ (PIAAC) เป็นมาตรฐานสากล ช่วยชี้เป้าและพัฒนาทักษะแรงงานให้ถูกฝาถูกตัว ซึ่งคาดว่าจะสำรวจลงพื้นที่ในปี 2564 นี้ โดยความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ธนาคารโลก กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภาคี เครือข่าย ร่วมกันทำการสำรวจภายใต้โครงการวิจัยทักษะและความพร้อมของกลุ่มประชากรวัยแรงงานของไทย (Adult skills assessment in Thailand) เพื่อชี้เป้า วางนโยบาย ส่งเสริมเติมเต็มทักษะแรงงานอย่างตรงเป้าแบบถูกฝาถูกตัว ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตให้แก่แรงงานทุกช่วงวัย ซึ่งคาดว่าจะสำรวจลงพื้นที่ในปี 2564

ผลการวิจัยนี้จะสามารถนำมาเปรียบเทียบกับของต่างประเทศได้และภาคต่างๆ ในประเทศได้อาทิ ในอังกฤษ นำไปสู่การพัฒนาจัดทำหลักสูตรออนไลน์ในที่ทำงานและชุมชน ให้แรงงานสามารถศึกษาในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับอาชีพและทักษะของตนเอง ในญี่ปุ่น สถาบันวิจัยนโยบายด้านการศึกษาแห่งชาติ (NIER) นำผลสำรวจมาพัฒนาทักษะด้านไอซีทีในกลุ่มแรงงานผู้ใหญ่ และพัฒนาระบบเชื่อมโยงทักษะแรงงาน รายได้และการจ้างงาน

ในโลกใหม่ที่เต็มไปด้วยดิจิทัล แรงงานในยุคหน้าต้องพัฒนาทักษะตัวเองให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอาชีพ และเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรอดจากวิกฤตินี้และสร้างโอกาส Building Back Better ได้ในชีวิตการทำงานข้างหน้าได้ และภาครัฐควรเร่งพิจารณาการเปิดให้มีการนำเข้าแรงงาน พนักงา น ผู้บริหาร ที่มีสมรรถนะสูงและวิชาชีพด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านดิจิทัล และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขา STEM ในระยะข้างหน้าด้วย [8]

โมเดลประสิทธิภาพของการเรียนรู้ 70-20-10 (70-20-10 Learning Model)

โมเดลนี้ถูกพัฒนาโดยนักวิจัย 3 คน คือ Morgan McCall, Micheal M. Lombardo และ Robert A. Eichinger ณ ศูนย์พัฒนาความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ในช่วงกลางทศวรรษ 1990s ที่มีการสำรวจผู้บริหาร 200 คน เกี่ยวกับปรัชญาในการเรียนรู้ของพวกเขา ปรากฏว่าผลที่ออกมาสร้างความประหลาดใจและได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ไปทั่วโลก ผลการสำรวจระบุว่า การเรียนรู้ควรมาจากหลากหลายแหล่งโดย [10]

- 70% มาจากงานที่ได้รับมอบหมายที่ท้าทาย (Challenging Assignments)
- 20% มาจากความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้น (Developmental Relationships)

- 10% มาจากหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ (Coursework and Training) หรือในการประยุกต์ใช้จริง “เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพในการเรียนรู้”

โดยมีรายละเอียดคือ

70% มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เช่น

- เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job training) มีการทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย และสะท้อนผลการทำงานเป็นระยะ
- การมอบหมายงานให้ทำเป็นโครงการ
- การให้เป็นวิทยากร
- การให้เป็นที่ปรึกษา
- การให้เป็นที่โค้ช

20% มาจากการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์ผ่านผู้อื่น เช่น

- การขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ
- การติดตามผู้รู้หรือหัวหน้าไปทำงานด้วย
- การมีเครือข่าย (Networking)
- การเยี่ยมชมหรือศึกษาดูงาน
- การรับการโค้ชจากหัวหน้าหรือโค้ชมืออาชีพ
- การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

10% มาจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เช่น

- การเรียนรู้ด้วยตัวเองจากการฟัง, อ่าน, ค้นคว้า
- การเข้าอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ
- การเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง เช่น E-Learning

อาชีวศึกษายุคใหม่ ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

จุดเน้น “ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน” โดยมีประเด็นนโยบายและการขับเคลื่อนจุดเน้นดังต่อไปนี้ [11]

1. การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.1) ขับเคลื่อนศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (Center of Vocational Manpower Networking Management : CVM) และความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อการพัฒนากำลังคนตามบริบทเชิงพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ

1.2) พัฒนาสมรรถนะอาชีพในทักษะอนาคต (Future Skills) โดยการ UpSkill ReSkill และ NewSkill และการเป็นผู้ประกอบการภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ (Career & Entrepreneurship Center : CEC)

- กศน. สำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการจัดฝึกอบรมในวิชาพื้นฐานทั่วไป

- สอศ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้กับประชาชนในหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทและความเชี่ยวชาญของสถานศึกษาในสังกัด โดยประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการมอบหมายสถานศึกษาที่เหมาะสม

1.3) สร้างความเข้มแข็งระบบความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นและมีคุณภาพ

2. การยกระดับพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

2.1) ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐานในภาพรวมของจังหวัดโดยใช้ Big Data กำลังคนในพื้นที่

- จัดทำฐานข้อมูลจังหวัด เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลหลักสูตร การติดตามผลการพัฒนาอาชีพ

2.2) ขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีเขตพื้นที่ เพื่อการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวม

- ทวิภาคีเป็นรูปแบบการศึกษาหลักของอาชีวศึกษา โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผน Big Rock เพื่อสร้างความเข้มข้นในการศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 ซึ่งมีแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

- เพิ่มปริมาณจำนวนศูนย์ทวิภาคีในพื้นที่ 15 แห่งให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อยกระดับทวิภาคีและการฝึกงาน ให้มีความเข้มข้น

- พัฒนาหลักสูตรทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการให้มีหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

- พัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการให้เข้าใจในหลักสูตร สามารถวัดผลและประเมินผลได้ อันจะส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาสามารถเข้าทำงานกับสถานประกอบการที่มีการฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง

- พัฒนาหัวหน้างานทวิภาคีในสถานศึกษา เพื่อให้มีทักษะสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาทวิภาคีกับสถานประกอบการ โดยจัดทำคู่มือพร้อมยกตัวอย่าง case study ที่ประสบความสำเร็จเป็นแนวทางการดำเนินงานปัญหาของการขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีเขตพื้นที่ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีการทำ MOU ที่ไม่ชัดเจน สถานประกอบการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายของกระทรวงแรงงานและแนวทางการได้รับสิทธิประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี ส่งผลให้สถานประกอบการไม่สามารถรับนักเรียน นักศึกษาไปฝึกอาชีพ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

2.3) ยกระดับการดำเนินงานศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) และเพิ่มประสิทธิภาพแอปพลิเคชันช่างอาชีพ “ช่างพันธุ์ R อาชีพซ่อมทั่วไทย”

2.4) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) และการต่อยอดองค์ความรู้และสมรรถนะใหม่ หรืออาชีพใหม่ (New Job/Future Job)

2.5) พัฒนาทักษะวิชาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษาผ่านการฝึกประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริง

2.6) ขยายโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้กับเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการอย่างครอบคลุมเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

2.7) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะในการใช้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยในโลกดิจิทัลและโลกอนาคต

2.8) ยกระดับโครงการห้องเรียนอาชีพ ที่ผู้เรียนสายสามัญสามารถนำหน่วยกิตไปใช้ในการศึกษาต่อสายอาชีพหรือนำไปสู่การประกอบอาชีพได้

บทสรุป

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีซึ่งส่งสัญญาณชัดเจนมากขึ้นทุกวัน ส่งผลกระทบต่อแรงงาน คนคนทำงานหรือแม้แต่องค์กร ที่จะต้องปรับตัว เตรียมพร้อม ให้ทันเวลา เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในอนาคต การพัฒนา “ทักษะแรงงานไทย” ด้วยกลไกหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตจะมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงต้องมีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของแรงงานไทย ให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี สามารถก้าวทันต่อ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีแผนการดำเนินการที่จะดำเนินการในเชิงรุกในการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยผ่านสถานศึกษา หรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ที่มีความสามารถโดดเด่น

เฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญตามอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) และอุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่แห่งอนาคต (S-curve) ซึ่งครอบคลุมอยู่ทั่วประเทศ จึงมีจุดเน้น “ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน” มีการพัฒนาสมรรถนะอาชีพในทักษะอนาคต (Future Skills) โดยการ Upskill Reskill และ new Skill และการเป็นผู้ประกอบการภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ (Career & Entrepreneurship Center : CEC) ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพด้านอุตสาหกรรมและการบริการ และช่วยพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อช่วยยกระดับขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ดร. เสาวณี จันทะพงษ์ ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค และ นายกัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจประจำธนาคารแห่งประเทศไทย. “การยกระดับทักษะแรงงานไทย: โจทย์ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.bot.or.th>, (1 ตุลาคม 2564).
- [2] ไทยพับลิก้า. “Lifelong Learning สร้างทักษะรับ Digital Future (ตอน 1): กำหนดเส้นทางอาชีพ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://thaipublica.org/2018/05/lifelong-learning-digital-disruption-reskill/> , (2 ตุลาคม 2564).
- [3] Praornpit Katchwattana. ระดมสมองยกระดับ ‘ทักษะแรงงานไทย’ โจทย์ใหญ่ที่ต้องรับมือ ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.salika.co/2019/04/21/reskill-upskill-worker-disrupted-technology/>, (1 ตุลาคม 2564).
- [4] สมพร ปานดำ. (2564). พัฒนาและยกระดับทักษะอาชีวศึกษาไทยในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. วารสารรัฐศาสตร์ปริทัศน์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. 63(1), 124-133.
- [5] Praornpit Katchwattana. ระดมสมองยกระดับ ‘ทักษะแรงงานไทย’ โจทย์ใหญ่ที่ต้องรับมือ ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.salika.co/2019/04/21/reskill-upskill-worker-disrupted-technology/>, (10 ตุลาคม 2564).
- [6] บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน). รับมือโลกหลัง COVID-19 กับ Reskill & Upskill ปรับวิธีการทำงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.pttggroup.com/th/updates/feature-stories/1448>, (20 ตุลาคม 2564).
- [7] World Economic Forum (WEF), (2020), The Future of Jobs Report 2020 and Global Competitiveness Report 2020 (CGI)

[8] เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. **Upskill & Reskill: วัคซีนสร้างภูมิคุ้มกันให้ “แรงงานชนะ” ในโลกทำงานยุคดิจิทัล**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_2Mar2021.aspx, (21 ตุลาคม 2564).

[9] เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ. **การสำรวจวัดทักษะแรงงานผู้ใหญ่ (PIAAC Programme for the International Assessment of Adult Competencies) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ในกลุ่ม OECD สำรวจมากกว่า 40 ประเทศทั่วโลก**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_2Mar2021.aspx, (23 ตุลาคม 2564).

[10] Suthasinee Lieopairoj. **Reskilling, Upskilling ความท้าทายที่ทวีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ในโลกอนาคต** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://siamchamnankit.co.th/reskilling-upskilling> , (25 ตุลาคม 2564).

[11] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). **ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา แบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน**. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา แบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 , (11พฤศจิกายน 2564).