

บทสรุปผู้บริหาร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์หนึ่งเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ **ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต** กล่าวคือ การพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้แบบก้าวกระโดด โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาแรงงานในระบบ และนอกระบบ ให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพตอบโจทย์การพัฒนาประเทศบนพื้นฐานที่เหมาะสมกับการพัฒนา ในแต่ละกลุ่มและช่วงวัยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งในมิติของสมรรถนะ อันเกิดจากความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงต่างๆ ที่ทันสมัยนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน จึงได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยส่วนใหญ่จะมีมาตรการการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนให้ประชาชนเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบที่สร้างขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและชดเชยค่าเสียโอกาสให้กับประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยเครื่องมือที่สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) และการฝึกอาชีพเสริม

ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งกลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification ; TSIC) จำนวน ๒๓ กลุ่ม ทั้งนี้ ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงหน่วยงานเดียวอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานหรือสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะของวัยแรงงานได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของการจ้างงานในแต่ละบริบทของพื้นที่

กองแผนงานและสารสนเทศขอเสนอแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก คือ กลุ่มที่เป็นแรงงานผู้มีรายได้น้อย ผู้ว่างงาน หรือแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ รวมถึงตัวแรงงานเองก็ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพราะต้องเสียโอกาสจากการขาดรายได้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องไขและบริบทของการฝึกอบรม ได้แก่ ๑) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะสูง และ ๒) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง โดยทั้ง ๒ มาตรการ ประกอบด้วย ๑) **เครดิตเพื่อการฝึกอบรม** ในรูปแบบคู่มือการฝึกอาชีพ เพื่อให้ผู้ลงทะเบียนนำไปชำระให้กับสถาบันฝึกอบรมเท่านั้น ไม่สามารถแปลง

เป็นเงินสดหรือชำระสินค้าอื่นได้ และมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้คูปองฝึกอาชีพไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ จะมีการให้คูปองฝึกอาชีพทุกปีสำหรับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูงจะได้รับเครดิตเพื่อการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงสามารถเข้ารับการฝึกอบรมต่อยอดในทักษะที่สูงขึ้น เช่น ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าทักษะพื้นฐาน ๒) เงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรม มี ๒ ส่วน คือส่วนที่ให้กับหน่วยฝึกอบรมที่สามารถจูงใจให้ผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมจนจบหลักสูตร และส่วนที่ให้กับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมครบตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หน่วยฝึกอบรมและผู้ลงทะเบียนจะได้รับเงินอุดหนุนก็ต่อเมื่อการฝึกอบรมแล้วเสร็จและผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเท่านั้น โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบางจะได้รับเงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูง เพื่อชดเชยค่าเสียโอกาสของกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบางที่ต้องขาดรายได้จากการเข้ารับการอบรม ๓) เงินจูงใจสำหรับการรายงานผล เป็นเงินส่วนเพิ่มที่จ่ายให้กับผู้ฝึกอบรมหลังจากมีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมและระบบการทำงานของแพลตฟอร์มภายหลังจากจบการฝึกอบรมทันที โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมรายวิชา และการทำงานของแพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงคัดกรองหลักสูตร วิทยากร รวมถึง หน่วยฝึกอบรมที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ

กลุ่มงานวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาเครือข่าย

๔ เมษายน ๒๕๖๗

งานศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรณีศึกษา การจัดทำคู่มือป้องกันอาชีพ

๑. แผนงานและนโยบายของประเทศที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ หนึ่งในนั้นคือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็น ประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงมุ่งเน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและ ยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม โดยในส่วนของประเด็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้น การจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาภาคต่างๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบ เทียบโอนประสบการณ์ ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่อุตสาหกรรม การให้สถาน ประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิ วิชาชีพ รวมทั้งประเด็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ หนึ่งในนั้นคือ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้แบบ ก้าวกระโดด โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาแรงงานในระบบและนอกระบบ ให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพตอบโจทย์ การพัฒนาประเทศบนพื้นฐานที่เหมาะสมกับการพัฒนาในแต่ละกลุ่มและช่วงวัยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดช่วงชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งในมิติของสมรรถนะอันเกิดจากความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ แขนงต่างๆ ที่ทันสมัยนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบด้วย ๑) การพัฒนา ระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรม สำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม เป็นต้น และ ๒) พัฒนาทางเลือกในการ เข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำ แผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนเส้นทางการเรียนรู้และสามารถ เทียบโอนประสบการณ์ได้

๒. สถานการณ์โลกที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนและรูปแบบการเรียนรู้

รายงานการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับปล้นและวิกฤตการณ์โลกของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้แบ่งสถานการณ์โลกที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคนและรูปแบบการเรียนรู้ เป็น ๖ รูปแบบ ดังนี้

๑) วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multi Stage Life)

ปัจจุบัน รูปแบบของวิถีชีวิตได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เป็นรูปแบบชีวิตสามช่วง (Three Stage Life) ซึ่งประกอบด้วย วัยเรียน วัยทำงาน และวัยเกษียณ ไปสู่วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage Life) เนื่องจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ที่ทำให้มนุษย์มีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ทำให้คนมีช่วงระยะเวลาทำงานยาวนานขึ้น และมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพในตลอดช่วงชีวิต ดังนั้น ในแต่ละช่วงชีวิตอาจมี ทั้งการศึกษาและการทำงานผสมผสานกัน ทำให้รูปแบบของการศึกษาและการเรียนรู้เปลี่ยนตามไปด้วย เช่น ต้องการความยืดหยุ่นมากขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการของคนทุกช่วงวัย มีรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนเพื่อคุณวุฒิ (Degree) หรือการเรียนแบบระยะสั้นที่ไม่ได้คุณวุฒิ (Non Degree) สามารถเข้าถึงได้ง่ายจากช่องทางออนไลน์ หรือศึกษาได้ด้วยตนเอง และมีปริมาณของเนื้อหาที่พอเหมาะ (Bite Sized Learning) เพื่อสอดคล้องกับภาระด้านการงานและรูปแบบการดำเนินชีวิต

๒) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Disruptive Technology)

ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัล หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติเข้ามาใช้แทนที่แรงงานมนุษย์มากขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตการผลิต ทั้งนี้ World Economic Forum (WEF) ได้คาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งานประมาณ ๘๕ ล้านตำแหน่ง จะถูกทดแทนด้วยเครื่องจักร และจะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้น ๘๗ ล้านตำแหน่ง โดยจะเป็นตำแหน่งงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และระบบอัตโนมัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะส่งผลให้แรงงานที่มีทักษะต่ำมีความต้องการน้อยลง เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น เพื่อรองรับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการศึกษาและการเรียนรู้ ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ได้สะดวกมากขึ้น สามารถเข้าถึงได้ทุกที่และทุกเวลา (Ubiquitous Learning) เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หรืออุปกรณ์สื่อสาร

๓) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change)

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ (Aging Society) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖ เป็นต้นมา โดยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป คิดเป็น ๑ ใน ๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ จากการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา พบว่าระดับความชำนาญของทักษะของคนจะอยู่ระดับสูงสุดเมื่ออายุ ๓๐ ปี และจะค่อยๆ ถดถอยลงเมื่ออายุมากขึ้น และผู้สูงวัยจะมีระดับความชำนาญของทักษะที่ต่ำกว่าคนหนุ่มสาวกลุ่มที่อายุน้อย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่ความเป็นสังคมสูงวัย ยิ่งทำให้รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนในด้านการศึกษาและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชากรกลุ่มผู้ใหญ่มากขึ้น โดยมุ่งเน้นนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับระบบเศรษฐกิจ และพยุกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจท่ามกลางการหดตัวของประชากรกลุ่มวัยทำงาน

๔) สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทักษะสูง (War for Talents)

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูง เพื่อรองรับการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งผลให้ทุกประเทศต่างมีนโยบายแสวงหา ดึงดูดและรักษาคนเก่งจากทุกมุมโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศตนเอง

๕) สังคมดิจิทัล (Digital Society)

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทในการใช้ชีวิตหลายด้านมากขึ้น เช่น การใช้ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การใช้บริการภาครัฐผ่านแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ผู้คนจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลที่เท่าทันการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต การเกษตร และบริการ ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่รองรับงานที่ใช้ความรู้ด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทในการส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในวงกว้างมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ในราคาที่ประหยัด ผ่านแพลตฟอร์มหรือหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ (Massive Open Online Courses: MOOCs)

๖) การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙

สถานการณ์วิกฤตเป็นบริบทที่สำคัญที่ระบบการศึกษาและการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ เช่น การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว การพึ่งพาตลาดส่งออกและการท่องเที่ยวจากต่างประเทศลดลง กลุ่มธุรกิจบางกลุ่มต้องหยุดดำเนินกิจการชั่วคราว เช่น อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว เกิดความปกติใหม่ของกิจกรรมในภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต จำเป็นต้องเร่งเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digitalization) และปรับใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ส่งผลให้ความต้องการกำลังแรงงานในตลาดงานเปลี่ยนแปลงตาม

๓. ความสำคัญและแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สุนทร สุนันท์ชัย, ๒๕๔๓, หน้า ๑๓-๑๖ ; สุมาลี สังข์ศรี, ๒๕๔๔, หน้า ๒๙-๔๐ ; สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ, ๒๕๔๓, หน้า ๓-๔) ที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของประชาชนในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครุฑครุฑชุมชนและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน สามารถสรุปความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ว่า การเรียนรู้มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย บุคคลที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ให้อิสระกับบุคคลในการเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ สามารถเลือกวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มุ่งให้บุคคลได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สิริกานดา กองโชค (๒๕๖๔, หน้า ๒-๓) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเชื่อมโยงทั้งภาคการศึกษาและภาคแรงงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความตื่นตัวต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งต้องอาศัยทั้งกลไกภาครัฐและภาคเอกชนที่จะส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้อง การวางหลักสูตรทักษะการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงง่าย และตอบโจทย์ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริง

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (๒๕๖๓, หน้า ๒๑-๒๒) ได้กล่าวถึง แนวคิดด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนทุกกลุ่มช่วงวัย (Life-long) ตั้งแต่เด็ก เยาวชน นักศึกษา ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ โดยแต่ละกลุ่มอาจมีบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Life-wide) เช่น การเรียนรู้ภายในสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ชุมชน หรือสถานประกอบการ รูปแบบของการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบ่งออกได้เป็น ๓ แบบได้แก่ ๑) การเรียนรู้ในระบบ (Formal learning) ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาหรือการฝึกอบรมและนำไปสู่คุณวุฒิทางการศึกษา ๒) การเรียนรู้นอกระบบ (Nonformal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เหมือนการเรียนในระบบ แต่ไม่ได้นำไปสู่การให้คุณวุฒิ

และ ๓) การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Informal learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันโดยที่ผู้เรียนอาจไม่ได้ตระหนักถึงการเรียนรู้ดังกล่าว โดยทุกภาคส่วนควรมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

หน่วยงานภาครัฐ ควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้คุมกฎ (Regulator) ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่ ผู้ที่อยู่ในระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจัดทำมาตรการส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ และควรมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีอิสระและความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ให้ตรงความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากขึ้น รวมถึงควรส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพของกลไกตลาด (Market mechanism) ในการผลักดันการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น

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

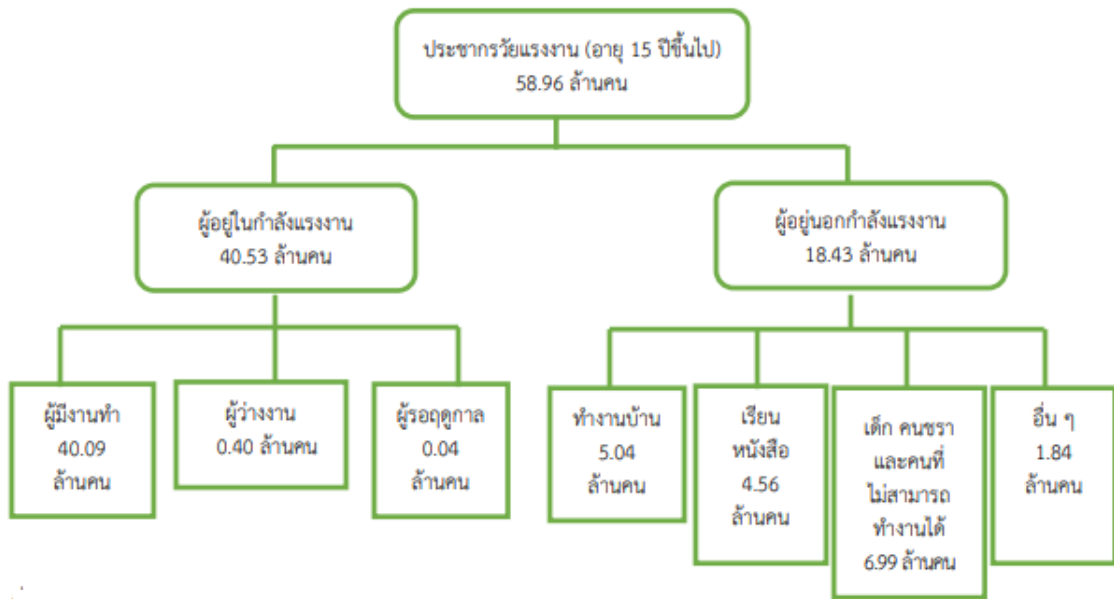
หน่วยงานจัดการศึกษาและการเรียนรู้ ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการจัดการเรียนรู้ เปลี่ยนจากการศึกษาที่มุ่งเน้นตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มวัยเรียน ให้ตอบโจทย์กลุ่มนอกวัยเรียน (Non-age group) มากขึ้น โดยบริหารการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและใช้นวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น เปลี่ยนการเรียนรู้แบบเน้นบรรยายเป็นหลัก (Lecture-based learning) ไปเป็นการให้ประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับโลกความเป็นจริงมากขึ้น (Experience-based learning) ส่งเสริมการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการของประชากรวัยทำงาน แบบที่ไม่มีการให้ปริญญา (Non-degree) ส่งเสริมให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา นอกเหนือจากการเข้าเรียนในชั้นเรียน มุ่งเน้นกระจายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากกว่าการสงวนไว้ให้เป็นเกียรติยศ (Prestige) แก่ผู้ที่มีความสามารถสูงเท่านั้น

ภาคประชาชน ชุมชน และประชาสังคม ควรมีบทบาทมากขึ้นในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และควรมีบทบาทนำในการสะท้อนความต้องการของผู้เรียนในแต่ละกลุ่มและบริบทพื้นที่ ทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในด้านต่างๆ กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ โดยนำความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) จากผู้เชี่ยวชาญมาผสมผสานกับความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit knowledge) กับภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้องค์ความรู้ดังกล่าวสร้างประโยชน์ให้กับพื้นที่ มีความทันสมัย และมีหลักการทางวิชาการมาสนับสนุน ผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น

๔. สถานการณ์ด้านแรงงานในประเทศไทย

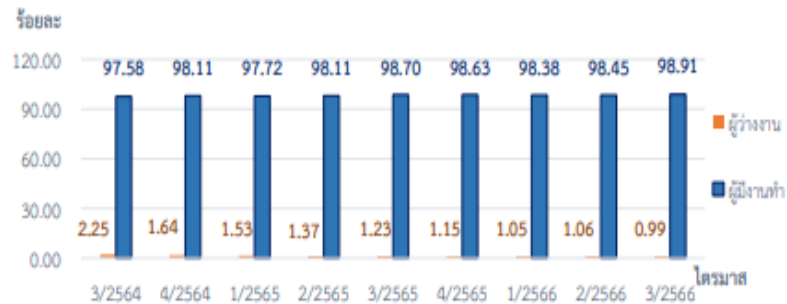
ข้อมูลจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในช่วงไตรมาส ๓ ของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๘.๙๖ ล้านคน แบ่งเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน ๔๐.๕๓ ล้านคน (ร้อยละ ๖๘.๗๔) และผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน จำนวน ๑๘.๔๓ ล้านคน (ร้อยละ ๓๑.๒๖) โดยผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๔๐.๕๓ ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ จำนวน ๔๐.๐๙ ล้านคน (ร้อยละ ๙๘.๙๑) และผู้ว่างงาน จำนวน ๐.๔๔ ล้านคน (ร้อยละ ๐.๙๙)

รูปที่ ๑ โครงสร้างกำลังแรงงาน ไตรมาส ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

รูปที่ ๒ แผนภูมิอัตราการทำงานและอัตราการว่างงานในกำลังแรงงาน



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการทำงานในกำลังแรงงาน = (ผู้มีงานทำทั้งหมด / ผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) * 100

2) อัตราการว่างงานในกำลังแรงงาน = (ผู้ว่างงานทั้งหมด / ผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) * 100

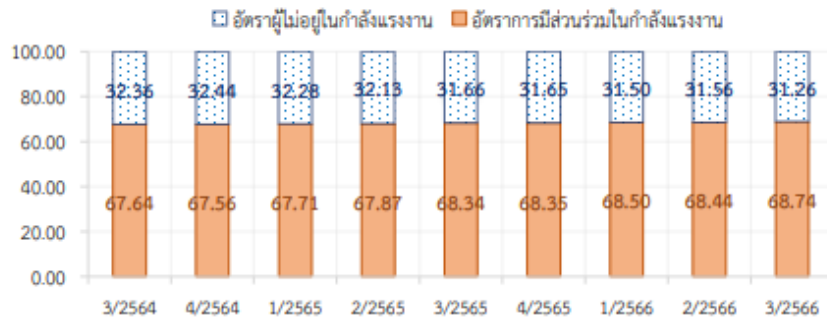
3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ที่มา : กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๔.๑ การจ้างงาน (Employment)

ประชากรวัยแรงงาน จำนวน ๕๘.๙๖ ล้านคน มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๗๔ สะท้อนอุปทานแรงงานซึ่งประกอบไปด้วยประชากรที่มีงานทำหรือกำลังหางานทำในประเทศ ในขณะที่อัตราผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน อยู่ที่ร้อยละ ๓๑.๒๖ สะท้อนสัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่ไม่ได้ทำงาน ทั้งนี้ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และอัตราผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน เป็นอัตราส่วนที่รวมกันได้ ร้อยละ ๑๐๐

รูปที่ ๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และอัตราผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน = (ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป) * 100

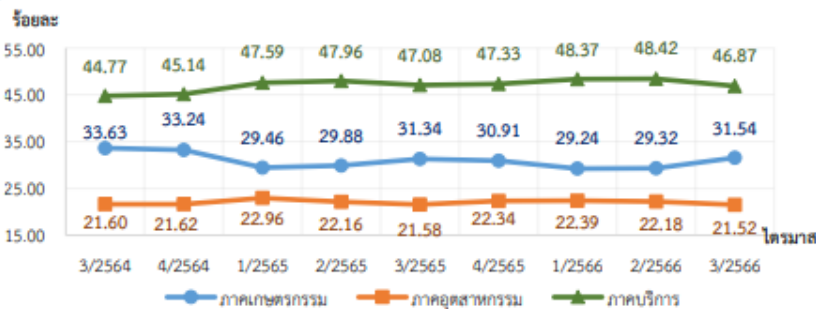
2) อัตราผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน = (ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน / ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป) * 100

3) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ที่มา : กองเศรษฐกิจการแรงงาน

การจ้างงานจำแนกตาม ๓ กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต และภาคบริการ โดยสัดส่วนการจ้างงานสูงสุดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๗ รองลงมาคือ ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ ๓๑.๕๔ และภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ ๒๑.๕๒

รูปที่ ๔ แผนภูมิสัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม (Employment by Sector)



แหล่งข้อมูล: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office of Thailand)

หมายเหตุ: 1) สัดส่วนการจ้างงาน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม = (ผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม (ในภาคอุตสาหกรรม, ในภาคบริการ) / ผู้มีงานทำทั้งหมด) * 100

2) ประมวลข้อมูลโดยกองเศรษฐกิจการแรงงาน

ที่มา : กองเศรษฐกิจการแรงงาน

๔.๒ ความท้าทายของกำลังแรงงานไทย

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึง การพัฒนากำลังแรงงานไทยมีประเด็นความท้าทายที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหาด้านช่องว่างทักษะแรงงาน หมายถึง การที่ระดับความสามารถของแรงงานไม่ตรงกับระดับความสามารถที่นายจ้างคาดหวัง ทำให้ไม่สามารถส่งมอบผลผลิตได้ตามที่นายจ้างต้องการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อภาคธุรกิจมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ

รูปที่ ๕ ช่องว่างทางทักษะ (Skill gap) ของกำลังแรงงานในประเทศไทย

 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">• ความใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง• การมีจิตสาธารณะ• ความซื่อสัตย์สุจริต• ความมีระเบียบวินัย• ความยืดหยุ่น• ความอดทน• การตรงต่อเวลา• ความรับผิดชอบ

ที่มา: ข้อมูลจาก ๑) กระทรวงแรงงาน (๒๕๖๑) ๒) เกียรติอนันต์ (๒๕๖๑) ๓) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (๒๕๕๘) สรุปรวบรวมโดยสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)

การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะของแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่ำ ยังขาดโอกาสการเข้าถึงการพัฒนา รวมถึงมักมีทางเลือกในการทำงานน้อย อาจไม่ได้รับโอกาสทำงานที่ได้ช่วยพัฒนาตนเอง (Productive employment) ทำให้ขาดการพัฒนาความชำนาญในทักษะในระยะยาว

ปัญหาด้านสวัสดิภาพของแรงงานนอกระบบ ที่ยังไม่สามารถจัดสรรให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบ (ซึ่งรวมถึงแรงงานดิจิทัล) มีข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานและการกฎหมายแรงงาน เป็นกลุ่มที่ขาดความมั่นคงด้านตำแหน่งงาน (Job security) มีความเปราะบางสูงต่อความผันผวนของธุรกิจเป็นแรงงานกลุ่มที่ได้รับผลกระทบก่อนเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ

๔.๓ มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับแรงงาน

หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในรูปแบบนอกระบบการศึกษาสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับบุคคลทั่วไป

การสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการดำเนินงานในปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น ๒ รูปแบบ คือ

- มาตรการที่สนับสนุนทางการเงินโดยตรงไปที่ตัวบุคคล ในปัจจุบันยังไม่มี การสนับสนุนทางการเงินที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม (Distributive policy) มาตรการส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการกระจายโอกาส (Redistributive policy) ให้แก่ กลุ่มคนบางกลุ่ม เช่น ผู้ที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจหรือกลุ่มผู้ที่ยังมีทักษะน้อย เป็นต้น

- มาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้าง การให้เงินอุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังสถานประกอบการเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีมาตรการสนับสนุนทางการเงินไปที่นายจ้างโดยเน้นการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

การรับรองสมรรถนะ การรับรองสมรรถนะของกำลังแรงงานถูกกำกับด้วย “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ “มาตรฐานอาชีพ” ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยกำลังแรงงานสามารถเข้ารับการทดสอบสมรรถนะได้กับหน่วยงานที่ได้รับการรับรองให้ทำหน้าที่ทดสอบ

สมรรถนะ การขอรับรองสมรรถนะทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันบางประการขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ที่ผ่านมาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งหมด ๑๒๙ สาขาอาชีพ

แพลตฟอร์มบริหารจัดการพัฒนาทักษะและการจ้างงานของหน่วยงานต่างๆ มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจแบ่งตามลักษณะการให้บริการ อาทิ แพลตฟอร์มรับรองสมรรถนะอาชีพ TPQI-NET ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและเก็บบันทึกข้อมูลการพัฒนาทักษะ และเอกสารรับรองของแต่ละบุคคล แพลตฟอร์มหางาน Smart Job Center ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานให้บริการจัดหางานสำหรับผู้หางานทั่วไป กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริการแนะแนวอาชีพรวมทั้งครอบคลุมถึงการคัดเลือกผู้หางานของสถานประกอบการ และส่วนเชื่อมต่อกับข้อมูลการฝึกอบรมของผู้สมัครงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแพลตฟอร์มที่บูรณาการบริการด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน

ระบบธนาคารหน่วยกิต มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เรียนสามารถสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ทั้งจากการศึกษาในระบบและนอกระบบเพื่อขอวุฒิการศึกษาได้ ระบบธนาคารหน่วยกิตสามารถจำแนกได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

- **ธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษา:** ครอบคลุมทั้งผู้เรียนภายนอกที่เป็นบุคลากรวัยทำงาน นักศึกษาที่ต้องการศึกษาในสาขาอื่นเพิ่มเติม และนักเรียนหรือนักศึกษาที่ต้องการเรียนล่วงหน้า (Pre-degree) ได้เริ่มมีการดำเนินงานด้านระบบธนาคารหน่วยกิตระดับอุดมศึกษาบ้างแล้ว โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ๙ แห่ง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน) และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ การแข่งขันฝีมือแรงงาน และพัฒนาบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ มีความรู้และทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสะสมหน่วยกิตในระบบธนาคารหน่วยกิต รวมทั้ง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างความเข้มแข็งในสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- **ธนาคารหน่วยกิตระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับระดับอาชีวศึกษา:** มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่ออกจากระบบการศึกษาเนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ปัญหาการย้ายถิ่น ปัญหาการตั้งครุภรณ์ ให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น โดยเชื่อมโยงหน่วยงานที่จัดการศึกษาในทุกๆ ระดับและทุกระดับขั้นเข้าด้วยกัน และลดข้อจำกัดในการเข้าถึงการศึกษาตลอดชีวิต รูปแบบการสะสมและเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ สามารถเทียบโอนได้

มาตรการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะแรงงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบหลากหลายรูปแบบ มาตรการสนับสนุนส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเยียวยาผลกระทบต่อแรงงานในระยะสั้น เน้นการช่วยเหลือทางการเงิน ในขณะที่มาตรการส่งเสริมด้านการพัฒนาทักษะยังมีจำกัดและยังไม่สามารถทำให้ผู้ว่างงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานที่จำเป็นต้องทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่ไม่มีการประกอบการหรือทักษะรองรับมาก่อน

๕. กรณีกิจนโยบายการสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทยและต่างประเทศ

๕.๑ สาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างจริงจัง มีการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” จึงกำหนดให้ “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นเป้าหมายระดับชาติ กล่าวคือ ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐเกาหลีต้องเป็นระบบเปิดและจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ ตลอดจนใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อให้ประชาชนสามารถเปิดประตูสู่การศึกษาได้อย่างกว้างขวาง โดยในปี ๒๕๔๒ ได้มีการออกพระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิต หรือ “Lifelong Education Act” เป็นครั้งแรก และต่อมาได้มีการประกาศ “แผนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งชาติหรือ “the National Lifelong Learning Promotion Plan” รวมทั้งมีการจัดตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (National Institute for Lifelong Education-NILE) เป็นองค์กรหลักที่กำกับและขับเคลื่อนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีนโยบายและนวัตกรรมสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นรูปธรรมหลายประการ ได้แก่

๑. ธนาคารหน่วยกิตทางการศึกษา (Academic Credit Bank System) ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปที่อยู่นอกระบบการศึกษาสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้หรือผู้ที่ต้องการเข้าสู่ระบบการศึกษาอีกครั้ง สามารถใช้ผลการเรียนรู้จากการเรียนนอกระบบและตามอัธยาศัยมาประเมินและขอรับรองหน่วยกิตและสามารถขอรับปริญญาได้ โดยระบบบูรณาการกับระบบ Lifelong Learning System อื่นๆ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลประวัติและผลการเรียนรู้ทั้งหมดด้วยรหัสบัญชีเดียวเป็นการเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Korean Qualification Framework-NQF) และคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification System-VQS)

๒. ระบบปริญญาการศึกษาสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Bachelor's Degree Examination for Self-Education System) เป็นระบบที่ช่วยให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่จบการศึกษามัธยมปลายหรือเทียบเท่า สามารถได้รับปริญญาบัตรผ่านการศึกษาด้วยตนเอง

๓. ระบบส่งเสริมสนับสนุนมหาวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อวัยแรงงาน (Universities' Lifelong Education Support System) เป็นระบบส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานตามนโยบาย “ทำงานก่อนเข้ามหาลัย” วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการจ้างงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็จะได้รับการสนับสนุนจนสำเร็จระดับปริญญาตรี สามารถเรียนควบคู่ไปกับการทำงานได้

๔. ระบบบัญชีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Account System-LLAS) มีเป้าหมายต้องการสะสมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายในบัญชีการเรียนรู้ โดยใช้เป็นข้อมูลในการจ้างงานหรือข้อมูลการจบการศึกษา

๕. เมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในเขตอำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน/ท้องถิ่น เรียกว่า “ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยในพื้นที่

๖. การศึกษาสำหรับผู้ปกครอง (Parent Education) เพื่อให้ผู้ปกครองทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนผู้ปกครองในท้องถิ่น และการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Literacy Education) เป็นการสนับสนุนผู้ใหญ่หรือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสทางการศึกษา

๗. การศึกษาพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education) สนับสนุนการศึกษาด้านภาษาและวัฒนธรรมเกาหลีสำหรับนักเรียนต่างชาติ

๘. แพลตฟอร์มการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (Match Up, Korean Nano-degree program) เป็นหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ปลูกฝังความสามารถในอนาคตและเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติ อุตสาหกรรม

๙. บัตรกำนัลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education Voucher Support Project) มุ่งเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยให้ผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการศึกษาและตัดสินใจวางแผนกิจกรรม การเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของตนเอง

๑๐. ศูนย์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือเว็บการเรียนรู้ตลอดชีวิต (National Lifelong Learning Portal for Learning Anytime, Anywhere) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงและเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

หนึ่งในนโยบายที่สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) ให้สำคัญ คือ โครงการ "บัตรกำนัลเพื่อ การศึกษาตลอดชีวิต" มุ่งเน้นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน มีเป้าหมายในการให้โอกาส การศึกษาตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะทางวิชาชีพในทุกด้าน โดยประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับการ สนับสนุนจากรัฐบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนหรือเข้าร่วมคอร์สการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ สนับสนุนเป็นผู้มีอายุมากกว่า ๑๙ ปีขึ้นไป มีรายได้น้อยหรือผู้ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน โดยจะได้รับเงิน สนับสนุนจำนวน ๓๕๐,๐๐๐ วอนต่อคน/ปี (ประมาณ ๙,๔๗๒.๔๒ บาท อัตราแลกเปลี่ยน ๑ บาทต่อ ๓๖.๙๕ วอนเกาหลีใต้ ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ในปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีการสนับสนุน จำนวน ๕๗,๐๐๐ คน

๕.๒ เครือรัฐออสเตรเลีย

รัฐบาลเครือรัฐออสเตรเลียได้สนับสนุนโครงการเรียนรู้ตลอดชีวิต “Skills Checkpoint for Older Workers” มากถึง ๑๐,๐๐๐ คนต่อปี มีการประเมินทักษะ ให้คำปรึกษา แนะนำ การเพิ่มทักษะตามเส้นทาง ในอาชีพ ให้แก่ประชาชน รวมถึงสนับสนุนด้านงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษา และการฝึกอบรม ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อยกระดับทักษะให้สามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้ โดยให้ทุนสนับสนุนโดยตรงแก่ ผู้ที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป ต้องเป็นพลเมืองออสเตรเลียหรือผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวร มีงานทำและมีความเสี่ยงที่จะว่างงาน และเข้าสู่ระบบสนับสนุนรายได้ หรือพึ่งว่างงานภายใน ๑๒ เดือน และไม่ได้ลงทะเบียนกับผู้ให้บริการจัดหางาน ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาล เช่น Workforce Australia , Disability Employment Services เป็นต้น โดยรัฐบาลสนับสนุนเงินจำนวน ๒,๒๐๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ประมาณ ๕๑,๙๖๐.๔๓ บาท อัตราแลกเปลี่ยน ๑ บาทต่อ ๐.๐๔๒ ดอลลาร์ออสเตรเลีย (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ซึ่งหลังจากได้รับการประเมิน ทักษะในการทำงานและได้รับคำแนะนำในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแล้ว จึงจะได้รับงบประมาณเพื่อเป็น เงินทุนในการฝึกอบรม

๕.๓ สาธารณรัฐสิงคโปร์

รัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยกำหนด เป็นวาระแห่งชาติเพื่อเตรียมความพร้อมประชาชนให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก dynamic future ด้วยการเสริมทักษะดิจิทัล โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ รัฐบาลสิงคโปร์เปิดตัวโครงการ ‘SkillsFuture initiative’ ภายใต้การกำกับดูแลของสภาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต (FEC) ในการสนับสนุน การเรียนรู้ทักษะใหม่ของชาวสิงคโปร์ทุกเพศทุกวัย มีวัตถุประสงค์ให้ชาวสิงคโปร์สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วย เทคโนโลยีและรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตได้ โดย SkillsFuture มีการอบรม ๘ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)
- ๒) เทคโนโลยีทางการเงิน (Finance)
- ๓) บริการด้านเทคโนโลยี (Tech-enabled Services)
- ๔) สื่อดิจิทัล (Digital Media)
- ๕) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)
- ๖) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)
- ๗) การแก้ปัญหาของเมืองใหญ่ (Urban Solutions)
- ๘) การผลิตขั้นสูง (Advanced Manufacturing)

นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ดำเนินการโครงการ SkillsFuture Credit เพื่อลดช่องว่างทักษะอาชีพ (Skill gap) ด้วยการแจกเครดิตมูลค่า ๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (ประมาณ ๑๓,๓๘๙.๘๔ บาท อัตราแลกเปลี่ยน ๑ บาทต่อ ๒๖.๘๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ให้ชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ ๒๕ ปีขึ้นไป เข้าร่วมการอบรมกับ SkillsFuture มีหลักสูตรในการใช้ฝึกอบรมจำนวน ๑๒,๕๐๐ หลักสูตร

ซึ่งในช่วงปีแรก มีชาวสิงคโปร์เรียนผ่านโครงการประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน จากประชากรสิงคโปร์ทั้งหมด ๕ ล้านคน แต่การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้โครงการได้รับความสำเร็จ เนื่องจากตลาดแรงงานต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและด้านไอทีมากกว่าเดิม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผู้เรียนคอร์สของ SkillsFuture เพิ่มขึ้นเป็น ๖๐๐,๐๐๐ ราย และเป็นผู้ใช้ SkillsFuture Credit จำนวน ๒๔๗,๐๐๐ ราย

รูปที่ ๖ ตัวอย่างนโยบาย SkillsFuture



ที่มา: <https://www.the1๑๑.world/incomprehensive-upskill-policies/>

รูปที่ ๗ การส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะและเส้นทางการเรียนรู้

 <p>เครดิตทักษะในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none">• สำหรับชาวสิงคโปร์ทุกคนที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป• เครดิตการเปิด S\$500• สามารถอ้างสิทธิ์ในหลักสูตรที่มีสิทธิ์ได้รับเครดิต SkillsFuture ที่หลากหลาย• ไม่หมดอายุ	 <p>การเติมเครดิต SkillsFuture</p> <ul style="list-style-type: none">• ชาวสิงคโปร์ทุกคนที่อายุ 25 ปีขึ้นไป ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2020• เดิมเครดิต S\$500 เพียงครั้งเดียว• สามารถเรียกวงสิทธิ์สำหรับหลักสูตรที่มีสิทธิ์ได้รับเครดิต SkillsFuture ทุกหลักสูตร• หมดอายุวันที่ 31 ธันวาคม 2025	 <p>ทักษะเพิ่มเติมเครดิตในอนาคต (การสนับสนุนระดับกลางอาชีพ)</p> <ul style="list-style-type: none">• หมดอายุวันที่ 31 ธันวาคม 2025• เครดิตพิเศษเพิ่มเติมครั้งเดียวมูลค่า S\$500• ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2022 เป็นต้นไป <p>หลักสูตรที่มีสิทธิ์จะขยายออกไปได้แก่ หลักสูตรที่จัดโดยศูนย์ CET ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก SSG หลักสูตรที่ตอบสนองข้อกำหนดการฝึกอบรมสำหรับภาคส่วนโมเดลค่าจ้างแบบก้าวหน้า และโปรแกรมการรับรองแบบเต็มที่ได้จัดโดย Institute of Higher Learning</p> <ul style="list-style-type: none">• หมดอายุวันที่ 31 ธันวาคม 2025
---	--	---

ที่มา: <https://www.skillsfuture.gov.sg/initiatives/students/credit>

๕.๔ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ในปีพ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานกลางสถิติอินโดนีเซียได้รายงานว่ พนักงานชาวอินโดนีเซียประมาณร้อยละ ๘๖ ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านการรับรองจากหน่วยงานรับรองสมรรถนะ ซึ่งส่งผลให้ทักษะความรู้ที่มีของพนักงานไม่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงานของอินโดนีเซีย รัฐบาลอินโดนีเซียจึงเปิดตัวโครงการ Kartu Prakerja หรือ Prakerja ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถ เพิ่มผลผลิตและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความสามารถเป็นผู้ประกอบการผ่านการพัฒนาทักษะ ซึ่งเป็นนโยบายหลักที่รัฐบาลใช้ในระหว่างการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพลเมืองอินโดนีเซียทุกคนอายุ ๑๘ -๖๔ ปี คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ คือ เป็นผู้ที่ไม่ได้ศึกษาในระบบการศึกษา หรือเป็นผู้ถูกเลิกจ้าง หรือผู้ว่างงาน หรือผู้ที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของตน และไม่ใช่นักวิชาการพลเรือน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวได้บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิทัล ๖ แห่ง และสถาบันฝึกอบรม ๓๙๐ แห่ง ร่วมกันกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน ๑,๒๐๐ หลักสูตร ผ่านระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System : LMS) โดยผู้เข้าร่วมร่วมโครงการสามารถเลือกพัฒนาทักษะตามความต้องการของตนเอง

หลักการของโครงการ Kartu Prakerja คือ ยึดลูกค้า (ผู้เข้ารับการอบรม) เป็นศูนย์กลาง มีระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) แบบครบวงจร คือ สามารถเข้าถึงกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่มีการศึกษาน้อย ผู้มีรายได้น้อย ว่างงาน และผู้ที่อยู่ในพื้นที่ด้อยโอกาส เป็นต้น ทั้งนี้ รัฐบาลได้กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนสนใจเข้าร่วมโครงการจำนวนมาก แบ่งเป็น ๓ มาตรการ ได้แก่ ๑) **เครดิตทุนการศึกษาเพื่อปรับทักษะ (Training Scholarship)** มูลค่าประมาณ ๒,๓๐๐ บาทต่อคน มีสถานะคล้ายคูปองการศึกษา เพราะผู้เรียนไม่ได้เก็บไว้เองและแปลงเป็นเงินสดไม่ได้ จะต้องนำไปจ่ายต่อให้แก่การอบรม ๒) **เงินอุดหนุนหลังเรียนจบ (post-training cash incentives)** มูลค่าประมาณ ๕,๕๐๐ บาทต่อคน ซึ่งรัฐบาลจะจ่ายให้แก่ผู้เรียนเพื่อเป็นเงินชดเชยสำหรับค่าเสียโอกาสและจูงใจให้แรงงานสละเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

ปรับทักษะ โดยมีการกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงินอย่างเหมาะสม กล่าวคือ เมื่อผู้มีสิทธิลงทะเบียนเข้ารับ การฝึกอบรม รัฐบาลจะจ่ายเงินเครดิตทุนการศึกษาให้แก่ผู้สอนประมาณร้อยละ ๓๐ และจะได้รับส่วนที่เหลือ อีกร้อยละ ๗๐ หากผู้สอนมีการผลักดันให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถฝึกอบรมจนจบหลักสูตรและสอบผ่าน ได้สำเร็จ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับเงินอุดหนุนก็ต่อเมื่อฝึกอบรมจบเช่นกัน การกำหนดเงื่อนไขนี้ทำให้ ทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้สอนใส่ใจต่อผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างเต็มที่ และมีเป้าหมายที่จะต้องฝึกอบรมให้จบ หลักสูตร ๓) **แรงจูงใจเพื่อรายงานข้อมูล** รัฐบาลจะให้เงินเพิ่มเติมมูลค่าราว ๓๔๕ บาทต่อฉบับ แก่ผู้ฝึกอบรม หลังจากมีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจคุณภาพรายวิชาและระบบการทำงานของแพลตฟอร์ม จากนั้นสำนักงานบริหารโครงการของ Kartu Prakerja จะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบเพื่อประเมินคุณภาพ ของหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รัฐบาลมีการปรับเป้าหมายของโครงการ Kartu Prakerja โดยการให้ความสำคัญ ในการปรับทักษะอย่างเข้มข้นมากยิ่งขึ้น และลดเป้าหมายเชิงสวัสดิการสังคมลง รายละเอียด ดังนี้

๑) การปรับรูปแบบการฝึกอบรมจากการฝึกอบรมทางไกลผ่านแพลตฟอร์ม ขยายผลไปสู่การ อบรมแบบปกติมากขึ้น หรือเป็นรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานทั้งแบบทางไกลและแบบปกติ ระยะเวลา การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑๕ ชั่วโมง ดำเนินการใน ๑๐ จังหวัด ได้แก่ DKI จาการ์ตา ชวาตะวันออก ชวากลาง ชวา ตะวันออก กาลิมันตันตะวันตก สุมาตราเหนือ สุลาเวสีใต้ บาห์ลี นูซาเต็งการาตะวันออก และปาปัว

๒) การเพิ่มเงินเครดิตทุนการศึกษาเพื่อปรับทักษะเป็นจำนวน ๘,๐๐๐ บาท และลดเงินอุดหนุน หลังจบการฝึกอบรมเหลือจำนวน ๑,๓๗๕ บาท การปรับลดจำนวนเงินอุดหนุน สะท้อนถึงเป้าหมายที่เน้น การปรับทักษะเข้มข้นมากขึ้นและลดเป้าหมายสวัสดิการสังคมของโครงการลง ส่งผลให้สามารถขยายเงื่อนไข ของผู้รับประโยชน์จากโครงการที่ครอบคลุมในวงกว้างมากขึ้น

ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ Kartu Prakerja ประกอบด้วยหน่วยงานที่สำคัญ ๓ ฝ่าย ได้แก่

๑) **ผู้กำหนดนโยบาย** คือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒) **ผู้ดำเนินนโยบาย** คือ สำนักงานบริหารโครงการของ Kartu Prakerja มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการดำเนินโครงการตามนโยบายและระเบียบข้อบังคับที่คณะกรรมการประกาศใช้ และ

๓) **เครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงาน** ประกอบด้วย

๓.๑) ด้านแพลตฟอร์มดิจิทัล : ประกอบด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล จำนวน ๖ แพลตฟอร์ม ได้แก่ SIAPkerja, Tokopedia, Bukalapak, Karier.mu, PINTAR, และ Pijar ทำหน้าที่รับแนวปฏิบัติและ เกณฑ์คุณภาพจาก Prakerja เพื่อสร้างรายการการฝึกอบรมและดูแลจัดการอำนวยความสะดวก ให้สถาบัน ฝึกอบรมในการลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการ ตลอดจนสนับสนุนผู้รับสิทธิ์ในการเรียกดูและเลือกประเภทและ ตารางการฝึกอบรมต่างๆ ที่นำเสนอบนแพลตฟอร์ม

๓.๒) ด้านฝึกอบรม : มีสถาบันฝึกอบรมจำนวนมากกว่า ๓๙๐ แห่ง ทำหน้าที่ในการ ดำเนินการฝึกอบรมและออกใบรับรองการฝึกอบรม

๓.๓) ด้านการชำระเงิน : มีหน่วยงานภาคเอกชนด้านเทคโนโลยีการเงิน (Financial Tech Companies) เป็นภาคีเครือข่าย เช่น BNI, BCA, OVO, Link Aja!, Gopay, DANA เป็นต้น

๓.๔) ด้านการประเมิน : โดยสถาบันการศึกษาจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย อินโดนีเซีย (UI) มหาวิทยาลัย Gadjah Mada (UGM) มหาวิทยาลัย Airlangga (Unair) มหาวิทยาลัย Atma Jaya และอินโดนีเซีย Mengajar เพื่อให้ผู้ลงทะเบียนมีความมั่นใจในคุณภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมก่อน เข้าสู่ระบบ Prakerja

๓.๕) ด้านการติดตาม : โดยสถาบันการศึกษาจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย IPB มหาวิทยาลัย Muhammadiyah Malang (UMM) และมหาวิทยาลัย Nahdlatul Ulama แห่งอินโดนีเซีย เพื่อรับประกันการปฏิบัติตามโปรแกรมการฝึกอบรมของผู้ลงทะเบียนเมื่อเข้าสู่ระบบ Prakerja

๓.๖) ด้านการประเมินผลกระทบ : โดยสถาบันวิจัยชั้นนำ ดำเนินการประเมินโครงการผ่านการสำรวจและวิจัยประเมินผลกระทบระดับชาติเพื่อการเร่งรัดการลดความยากจน เช่น สถิติอินโดนีเซีย (BPS) ธนาคารโลก บริษัทวิจัยตลาดอิสระชั้นนำของโลก (Ipsos) ศูนย์การศึกษาเชิงยุทธศาสตร์และการต่างประเทศ (CSIS) เป็นต้น

๓.๗) ด้านการจับคู่งาน : โดยบริษัทจับคู่หางานจำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ Karir, Topkarir, JobStreet และPintarnya เพื่อจัดหาตำแหน่งงานว่างให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม

๕.๕ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้พัฒนาแพลตฟอร์มส่งเสริมเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังแรงงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนทั่วไป ชื่อว่า E-Workforce Ecosystem (EWE) เป็นแพลตฟอร์มอัจฉริยะที่เชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานบนโครงสร้างเดียวกัน ซึ่งเป็นระบบที่จะช่วยในการสร้างโปรไฟล์เพื่อรองรับการเพิ่มทักษะ การมีงานทำ การศึกษาต่อและยังเป็นกลไกในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้บริการผ่านเว็บไซต์ www.ewe.go.th ซึ่งคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมียกประมาณจากภาครัฐเข้ามาในรูปแบบ e-Coupon เป็นแอปพลิเคชัน อยู่ในแอปเปิ้ลตั้ง ทั้งนี้ ประชาชนสามารถใช้ e-Coupon แลกรับคอร์สฝึกอบรมกับหน่วยฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมาย EWE Platform มี ๖ กลุ่ม ดังนี้

- ๑) **นักเรียน นักศึกษา:** ผู้ที่ได้รับการศึกษาจากสถานศึกษา มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๒๔ ปี
- ๒) **คนหางาน:** บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๒๒-๔๐ ปี ไม่มีงานทำและต้องการหางานทำ
- ๓) **คนทำงาน:** บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๒๒-๔๐ ปี ที่มีงานทำ
- ๔) **ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ:** บุคคลประกอบกิจการส่วนตัวต่างๆ ในการผลิตสินค้า หรือบริการ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น อาชีพทำอาหาร อาชีพให้คำปรึกษา อาชีพการเขียนและรีวิว เป็นต้น
- ๕) **คนวัยเกษียณ:** บุคคลที่อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป
- ๖) **กลุ่มเปราะบาง:** บุคคลที่ต้องการได้รับการพึ่งพิงจากผู้อื่น ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระหรือตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง เช่น เด็กและเยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียงและป่วยเรื้อรัง คนเร่ร่อนและคนไร้ที่พึ่ง สตรีตั้งครรภ์ ผู้ประสบปัญหาทางสังคมอื่นๆ เป็นต้น

โดยทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้งานในระบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Portfolio) เพื่อจัดเก็บข้อมูลของบุคคลอย่างเป็นระบบ อาทิเช่น ข้อมูลประวัติการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น สามารถสร้างประวัติ (Resume) สำหรับใช้สมัครงานได้ รวมทั้งสามารถค้นหาตำแหน่งงานที่ต้องการหรือสมัครงานผ่านระบบจับคู่งาน (Job Matching) หากต้องการประเมินทักษะความรู้ของตนเองสามารถใช้งานผ่านระบบแนะแนวอาชีพและค้นหาทักษะ (Career Guidance & Skill Check) นอกจากนี้ยังมีคู่มืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (E-Coupon) ที่ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสำหรับพัฒนาตนเอง และระบบส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ (Digital Competency Credit Bank) เพื่อเชื่อมโยงภาคการศึกษา

๕.๖ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครู เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุดผ่านโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรหรือคู่มือพัฒนาครู โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) มีนโยบายให้พัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงกับวิทยฐานะ ซึ่งได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินขอเลื่อนวิทยฐานะให้มีความสำคัญกับ "ระยะเวลา" ในการทำงานสั่งสมความชำนาญเชื่อมโยงกับการอบรมพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณการพัฒนาตนเองให้ข้าราชการครู คนละ ๑๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ค่าลงทะเบียนหลักสูตร ค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พักและค่าเบี้ยเลี้ยงในการอบรมพัฒนาตนเอง ในหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒน์รับรองและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

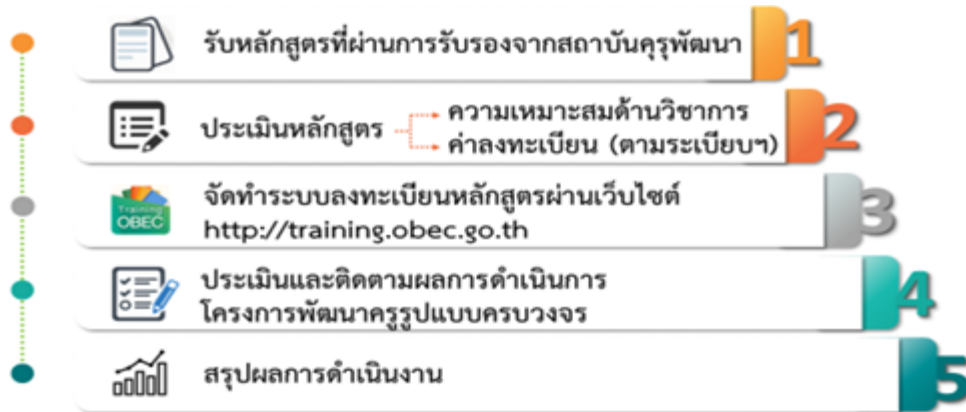
จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร โดยดำเนินการคัดเลือกหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒน์รับรองและประชาสัมพันธ์ให้ครูได้เลือกหลักสูตรเพื่อพัฒนาตนเองตามความต้องการในระบบลงทะเบียนและติดตามประเมินผลครูผู้เข้ารับการพัฒนา (training.obec.go.th) ทั้งนี้ ทำให้หน่วยงานส่วนกลางสามารถบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นค่าใช้จ่ายให้กับครูที่แจ้งความประสงค์เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ และสามารถทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในภาพรวมได้

รูปที่ ๘ ขั้นตอนการดำเนินโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ที่มา: คู่มือโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปที่ ๙ ขั้นตอนการดำเนินโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร



ที่มา: คู่มือโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการดำเนินการโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คุปองครู) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ.๒๕๖๑ รายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครูที่ลงทะเบียนเพื่อเลือกหลักสูตรอบรม มีจำนวน ๓๑๔,๔๕๘ คน ครูที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๗๕,๙๗๘ คน ใช้งบประมาณ จำนวน ๑,๕๐๘,๒๙๕,๖๓๗ บาท ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ๔.๒๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คิดเป็น ๘๔.๔๔%

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ครูที่ลงทะเบียนเพื่อเลือกหลักสูตรอบรม มีจำนวน ๓๕๖,๐๕๒ คน ครูที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๒๗๔,๒๖๔ คน ใช้งบประมาณ จำนวน ๒,๑๙๕,๗๙๙,๔๒๘ บาท ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ๔.๒๑ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คิดเป็น ๘๔.๑๑%

จากผลการดำเนินการโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบูรณาการร่วมกันระหว่างครู ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันครูพัฒนา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เมื่อครูได้รับการพัฒนาจากผู้เสนอหลักสูตรที่หลากหลายทั้งจากสถาบันการศึกษา นิติบุคคล หรือหน่วยราชการ ส่งผลให้นักเรียน จำนวน ๕,๔๘๕,๒๘๐ คน ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาครู โดยครูนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ และลงสู่ผู้เรียนโดยตรง นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีขึ้น “นักเรียนมีความสุข อยากมาโรงเรียน”

๖. แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต กรณีศึกษา การจัดทำคู่มือฝึกอาชีพ

ผลสำรวจทักษะและความพร้อมเยาวชนและประชากรวัยแรงงานในประเทศไทย (Adult Skills Assessment in Thailand: ASAT) ที่เป็นการประเมินขีดความสามารถประชากรวัยแรงงานกว่า ๕๐ ล้านคน ในกลุ่มประชากรอายุ ๑๕ - ๖๔ ปี ที่อยู่นอกระบบการศึกษา อาจจะมีเรียกได้อีกว่านี่คือ PISA วัยแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากลของประเทศไทย เทียบเคียง PISA นักเรียนอายุ ๑๕ ปี ที่ไทยเข้าร่วมกับกลุ่มประเทศ OECD ภายใต้บริบทของไทยเผชิญวิกฤตเยาวชนและประชากรวัยแรงงานขาดแคลนสมรรถนะที่เป็นทักษะพื้นฐานชีวิต (Foundational Skills) ได้แก่ ๑) การอ่านออกเขียนได้ (literacy) ๒) ทักษะด้านดิจิทัล (digital skill) ๓) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (socioemotional skill) ต่ำกว่าเกณฑ์ (Threshold Level) ในสัดส่วนที่สูงถึง

กว่าร้อยละ ๗๐ โดยปัญหาดังกล่าวคาดว่าจะได้สร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจสูงถึง ๓.๓ ล้านล้านบาท หรือคิดเป็น ร้อยละ ๒๐.๑ ของ GDP เทียบเท่า ๑ ใน ๕ ของงบประมาณแผ่นดินปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้บริบทเดียวกับประเทศไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันในตลาดโลก ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูงรองรับความต้องการของตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต โดยการพัฒนาทักษะฝีมือใน ๓ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน คือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน คือ การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่จ้างปฏิบัติงานตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น และ ๓) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ คือ การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพิ่มเติมในการหาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมแบ่งตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (Thailand Standard Industrial Classification ; TSIC) จำนวน ๒๓ กลุ่ม ทั้งนี้ ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงหน่วยงานเดียวอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานหรือสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรมีการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะของวัยแรงงานได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของการจ้างงานในแต่ละบริบทของพื้นที่

ผลการศึกษานโยบายการสนับสนุนทางการเงินเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กองแผนงานและสารสนเทศขอเสนอแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก คือ กลุ่มที่เป็นแรงงานผู้มีรายได้น้อย ผู้ว่างงาน หรือแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ รวมถึงตัวแรงงานเองก็ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเพราะต้องเสียโอกาสจากการขาดรายได้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องวัยและบริบทของการฝึกอบรม ได้แก่ ๑) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะสูง และ ๒) มาตรการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง โดยทั้ง ๒ มาตรการ ประกอบด้วย ๑) **เครดิตเพื่อการฝึกอบรม** ในรูปแบบคูปองการฝึกอาชีพ เพื่อให้ผู้ลงทะเบียนนำไปชำระให้กับสถาบันฝึกอบรมเท่านั้น ไม่สามารถแปลงเป็นเงินสดหรือชำระสินค้าอื่นได้ และมีการกำหนดระยะเวลาในการใช้คูปองฝึกอาชีพไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ จะมีการให้คูปองฝึกอาชีพทุกปีสำหรับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูงจะได้รับเครดิตเพื่อการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูงสามารถเข้ารับการฝึกอบรมต่อยอดในทักษะที่สูงขึ้น เช่น ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าทักษะพื้นฐาน ๒) **เงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรม** มี ๒ ส่วน คือส่วนที่ให้กับหน่วยฝึกอบรมที่สามารถจูงใจให้ผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมจนจบหลักสูตร และส่วนที่ให้กับผู้ลงทะเบียนที่เข้ารับการฝึกอบรมครบตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หน่วยฝึกอบรมและผู้ลงทะเบียนจะได้รับเงินอุดหนุนก็ต่อเมื่อการฝึกอบรมแล้วเสร็จและผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตรที่เข้ารับ

การอบรมเท่านั้น โดยกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบางจะได้รับเงินอุดหนุนหลังการฝึกอบรมมูลค่าสูงกว่ากลุ่มแรงงานในระบบที่มีทักษะสูงเพื่อชดเชยค่าเสียโอกาสของกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบางที่ต้องขาดรายได้จากการเข้ารับการอบรม ๓) **เงินจูงใจสำหรับการรายงานผล** เป็นเงินส่วนเพิ่มที่จ่ายให้กับผู้ฝึกอบรมหลังจากมีการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมและระบบการทำงานของแพลตฟอร์มภายหลังจากจบการฝึกอบรมทันที โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการฝึกอบรมรายวิชา และการทำงานของแพลตฟอร์มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงคัดกรองหลักสูตร วิทยากร รวมถึง หน่วยฝึกอบรมที่มีผลการประเมินในระดับต่ำเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศขอเสนอแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในรูปแบบคู่มือฝึกอาชีพ ดังนี้

๑) กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัยแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๖๕ ปี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มหลักคือ กลุ่มแรงงานที่มีทักษะสูง และกลุ่มแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อยหรือแรงงานนอกระบบหรือผู้ว่างงานหรือกลุ่มเปราะบาง โดยใช้คุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประวัติการฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงานเป็นเครื่องมือในการแบ่งกลุ่มดังกล่าว

๒) ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ในวงกว้างผ่านวิธีสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะ และสามารถเข้าถึงมาตรการคู่มือฝึกอาชีพได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่าน Instant messenger และ Social media Ad messenger หรือใช้ปัญญาประดิษฐ์ผ่านเครือข่าย Social media เป็นต้น

๓) สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ต้องพัฒนาทักษะเพิ่มเติม ในรูปแบบของเงินอุดหนุนหรือให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่ทั้งนี้ ต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรที่ลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมว่าสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้หรือไม่

๔) มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เพื่อสามารถให้บริการการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของประชากรกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึง ส่งเสริมการมีงานทำภายหลังจบการฝึกอบรม

๕) พัฒนาแพลตฟอร์มอัจฉริยะที่มีการให้บริการครอบคลุมทุกด้าน อาทิเช่น

- มีระบบแนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ลงทะเบียน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ลงทะเบียน เช่น อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ความสนใจ สมรรถนะ เป็นต้น

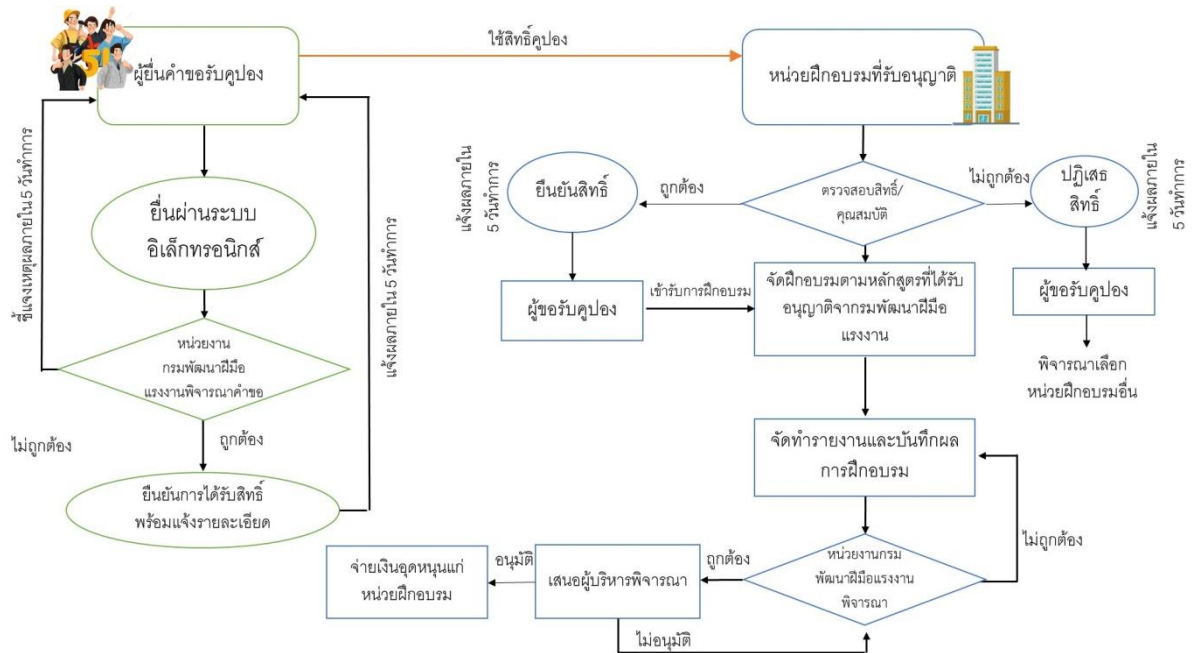
- ระบบให้คำปรึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพ โดยการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรมที่เหมาะสม

- ระบบจับคู่ตำแหน่งงานให้กับผู้ลงทะเบียนภายหลังจากจบการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กำหนดและผ่านการประเมิน โดยเชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ลงทะเบียนและเงื่อนไขของบริษัทที่รับสมัครงาน

๖) มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยเป็นบุคคลภายนอกที่มาจากภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานภาคการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ หากกรมจะดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในรูปแบบของคู่มือฝึกอาชีพ ควรมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการแจกคู่มือฝึกอาชีพเพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมให้ชัดเจน รวมถึงแหล่งที่มาของงบประมาณ เพื่อไม่ให้ขัดต่อระเบียบด้านการใช้งบประมาณของทางราชการ

รูปที่ ๑๐ แนวทางการพิจารณาการยื่นคำขอรับคู่มือฝึกอาชีพและการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่หน่วยฝึกอบรม



กลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและ...

บรรณานุกรม

- แนวทางปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำนักงานพัฒนา
ครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
รายงานผลการศึกษาดัชนีชี้วัดศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์โลก ปี ๒๐๒๓ กรณีศึกษาประเทศไทย
กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก ๒๕๖๕ สำนักงานสภา
นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
สิริกานดา กองโชค. Lifelong Learning เมื่อชีวิตไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้. กรุงเทพฯ:สำนักเจรจาการค้าบริการ
และการลงทุน สำนักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, ๒๕๖๔.
<https://www.skillsfuture.gov.sg/aboutskillsfuture> สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
<https://www.dewr.gov.au/skills-and-training-incentive> สืบค้นเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
<https://www.busyatwork.com.au/skills-checkpoint-program> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
<https://sdgs.un.org/partnerships/program-kartu-prakerja> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗
<https://www.prakerja.go.id/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗
แบ็งค์ งามอรุณโชติ. (๒๕๖๖). สืบค้นเมื่อวันที่ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗ จาก [https://www.the101.world/
prakerja-model/](https://www.the101.world/prakerja-model/)
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จาก www.ewe.go.th
Salika. (๒๐๒๓). สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จาก [https://www.salika.co/๒๐๒๓/๑๒/๒๘/๑๐-job-
trends-๑๒-s-curve/](https://www.salika.co/๒๐๒๓/๑๒/๒๘/๑๐-job-trends-๑๒-s-curve/)
ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (๒๕๖๖). สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จาก [https://๑๐๑pub.org/
incomprehensive-upskill-policies/](https://๑๐๑pub.org/incomprehensive-upskill-policies/)
เอกพล ดวงสร. (๒๕๖๓). นโยบายและนวัตกรรมของเกาหลีใต้กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
Policy and Innovations of South Korea for Lifelong Learning Support in Digital Era.
วารสารการศึกษาไทย. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาศึกษาการเรียนรู้