

บทที่ ๑๐
สถาบันการศึกษา :
ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐
Dynamics Academy Under New Demand





ที่มา :<https://commencement.bu.ac.th>

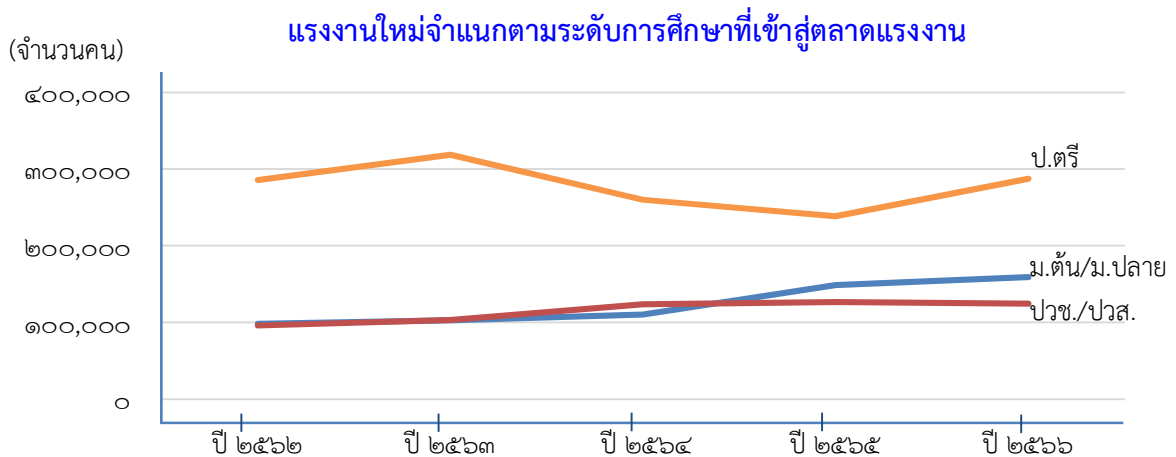


บทที่ ๑๐
สถาบันการศึกษา :
ภายใต้พลวัตการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ยุค ๔.๐
Dynamics Academy Under New Demand

๑๐.๑ ภูมิทัศน์ของสถาบันการศึกษาในประเทศไทย

“สถาบันการศึกษา” เป็นองค์ประกอบสำคัญในฐานะต้นน้ำ (Upstream) ของการผลิตบุคลากรกำลังคนของชาติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระดับและสาขาต่างๆ เข้าสู่ตลาดแรงงาน การที่ประเทศหนึ่งประเทศใดจะก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนารวมถึงมีขีดความสามารถในการแข่งขันคือกำลังคนของชาติจะต้องมีทักษะในสาขาต่างๆ เพื่อตอบสนองตรงต่อความต้องการต่อตลาดแรงงาน ไทยเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาโดยการศึกษาภาคบังคับถึงขั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งรัฐเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย หากประสงค์ที่จะเรียนต่อระดับอุดมศึกษาสามารถกู้เงินจากรัฐผ่านกองทุน “กยศ.” ทำให้เยาวชนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นระดับกึ่งทักษะ (Semi-skill Labor) และแรงงานมีทักษะ (Skill Labor) โดยแต่ละปีจะมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสัดส่วนมากกว่าครึ่งของผู้จบการศึกษาทั้งหมดเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จำนวนเชิงปริมาณของสถาบันการศึกษาของระดับอุดมศึกษา (ณ ปีพ.ศ.๒๕๖๕) มีจำนวนมหาวิทยาลัยของรัฐประมาณ ๘๔ แห่งและสถาบันการศึกษาของเอกชนประมาณ ๘๙ แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐและวิทยาลัยชุมชนรวมกันประมาณ ๔๕๑ แห่ง ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖) สถาบันการศึกษาทุกระดับผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ยปีละ ๕๑๗,๐๗๓ คน แบ่งเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๖๗,๐๓๘ คน, มัธยมศึกษา ๕๖,๙๕๖ คน, ระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสายอาชีพระดับปวช. ๒๔,๔๘๖ คน, ระดับปวส. ๙๐,๔๒๖ คน และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานเฉลี่ย ๒๗๘,๑๖๔ คน ^(๙๘)



ระดับการศึกษา	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	สัดส่วนเฉลี่ย (๕ ปี)
ม.ต้น/ม.ปลาย	๙๘,๔๐๖	๑๐๒,๘๓๙	๑๑๐,๔๓๗	๑๔๘,๘๔๙	๑๕๙,๔๔๔	๒๓.๙๘ %
ปวช./ปวส.	๙๖,๐๘๕	๑๐๓,๒๐๑	๑๒๓,๕๖๐	๑๒๖,๙๔๖	๑๒๔,๗๗๖	๒๒.๒๓ %
ปริญญาตรี	๒๘๕,๘๕๕	๓๑๘,๘๕๓	๒๕๙,๘๗๘	๒๓๘,๖๒๖	๒๘๗,๖๑๐	๕๓.๗๙ %
รวม	๔๘๐,๓๔๖	๕๒๔,๘๙๓	๔๙๓,๘๗๕	๕๑๔,๔๒๑	๕๗๑,๘๓๐	

ที่มา : กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน/กองวิจัย

(๙๘) ที่มา : tu.m.wikipedia.org, ๒๕๖๕

จากข้อมูลสถาบันการศึกษาที่มีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน ๙ มหาวิทยาลัย พบว่าการผลิตกำลังคนของสถาบันการศึกษาไม่มีความสอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานกล่าวคือมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณ คุณสมบัติและทักษะ ทำให้ค่าเฉลี่ยของผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งหรือสัดส่วนร้อยละ ๕๓ ขณะที่สายอาชีพหรือสายอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๒๒ ที่เหลือเป็นระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย เป็นผลจากการสนับสนุนของภาครัฐที่ต้องการผลิตแรงงานระดับบัณฑิตและเป็นค่านิยมของสังคมไทยทำให้สถาบันการศึกษาเน้นการผลิตระดับปริญญาเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ผลคือด้านการผลิตกำลังคนของชาติเป็นลักษณะ “Demand & Qualification mismatch” สาขาวิชาที่กำลังเรียน-สอนในปัจจุบัน ๒ ใน ๓ อาจเป็นทักษะที่ส่วนหนึ่งไม่เป็นที่ต้องการและที่เหลืออาจเป็นสาขาที่ตกยุคตกสมัย

จากการที่แนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่ลดลงเป็นผลจากอัตราการเกิดของไทยในช่วงที่ผ่านมาลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้สถาบันการศึกษาต้องผลิตหลักสูตรแข่งขันในเชิงพาณิชย์เพื่อให้สอดคล้องกับเยาวชนที่ต้องการเรียนสาขาที่เป็นเทรนด์หรือแฟชั่นหรือเรียนง่าย-จบง่ายมากกว่าจบออกมาแล้วจะมีทักษะอะไรที่สนองตอบต่ออุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน ผลคือทำให้ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือแม้แต่ปริญญาโทมีอัตราการว่างงานสูงเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าถึงร้อยละ ๔๘.๙ หรือเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน ขณะที่สายวิชาชีพมีอัตราการว่างงานต่ำสุดและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน^(๙๙)

ปัญหาทางโครงสร้างคือแรงงานใหม่มีลักษณะไม่ตรงกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือการผลิตบุคลากรระดับอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยกว่าความต้องการในช่วงที่ผ่านมาการผลิตบุคลากรระดับอาชีวะในเชิงปริมาณค่อนข้างคงที่ทั้งที่เป็นสาขาซึ่งขาดแคลนมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง ขณะที่ระดับปริญญาตรีผลิตออกมามากเกินความต้องการและมีการว่างงานสูง การผลิตบุคลากรของสถาบันการศึกษาในเชิงคุณภาพค่อนข้างเป็นปัญหาเพราะแรงงานใหม่โดยเฉพาะสาขาช่างและสาขาวิชาชีพซึ่งต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมยุค ๔.๐ แต่อาจารย์-ครูผู้สอนองค์ความรู้ยังอยู่ในระดับไม่เกินยุค ๓.๐ ทำให้แรงงานวัยตอนต้นสายอาชีพขาดองค์ความรู้และทักษะเป็นปัญหาของสถานประกอบการที่ต้องฝึกงานอย่างน้อย ๓ เดือนจึงจะทำงานได้

๑๐.๒ การเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา

ข้อความที่ปรากฏอยู่ในบทนี้ได้มาจากการศึกษาร่วมกับสถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั้งในกทม.และต่างจังหวัดจำนวน ๘ สถาบัน (ดูรายละเอียดข้อ ๑๑.๔) โดยนำความคิดเห็นและแนวทางการปรับตัวของมหาวิทยาลัยมาประมวลและสังเคราะห์ ทำให้ทราบว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งรุดหน้าไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลตั้งแต่ระดับครัวเรือนไปถึงภาคเศรษฐกิจทั้งระดับจุลภาคและมหภาค สถาบันการศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างมีความตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนทักษะและสาขาวิชาที่สอนซึ่งหลายสาขากำลังกลายเป็นทักษะที่ล้าสมัย หรือตกยุคตกสมัยไม่สอดคล้องอุปสงค์

(๙๙) ที่มา : ภาพการทำงานประชากร, มี.ค.๖๖ สนง.สถิติแห่งชาติ

ความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อความอยู่รอดมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องยกเครื่องปรับปรุงตั้งแต่ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตัวอาจารย์และครูผู้สอน หลักสูตร รูปแบบการเรียน-การสอนซึ่งต้องเชื่อมโยงกับ สถานประกอบการมากกว่าที่เคยมีมาในอดีต

๑๐.๓ ข้อเสนอแนะ : แนวทางการเปลี่ยนผ่านของสถาบันการศึกษา

๑) การปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตร จำเป็นที่จะต้องมีการคาดการณ์ความต้องการสาขา-ทักษะ ในอนาคต (Progressive Learning) มหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนรูปแบบโดยไม่ใช่ตัวอาจารย์เป็นศูนย์กลาง ว่าจะสอนอะไรแต่ต้องใช้นักศึกษาหรือนิสิตเป็นตัวตั้ง จำเป็นที่จะต้องมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบถึงทักษะและความต้องการที่แท้จริง เริ่มจากจะต้องมีการสำรวจความต้องการของ ตลาดแรงงานในทุกปีการศึกษารวมถึงการสำรวจบัณฑิตที่จบการศึกษาภายใน ๑ ปีเพื่อนำมาประมวลใน การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของสถานประกอบการ แนวทางใน การปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตร เช่น

- (๑) แต่ละหลักสูตร ต้องปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับผู้ใช้บัณฑิต (USER) หรือตลาดแรงงาน
- (๒) การปรับปรุงหลักสูตรเดิมใช้รอบ ๔-๕ ปี แต่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาที่ ยาวเกินไป ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรทุกช่วง ๒ ปี และในระหว่างปีควรมีการ ปรับปรุง หลักสูตรและเนื้อหาบ่อยให้ทันต่ออุปสงค์ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
- (๓) การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนเน้นผลลัพธ์ (Outcome Based) และ สมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นทั้งความรู้เชิงทฤษฎี (Hard Skills) และ Soft Skills เกี่ยวข้องกับทัศนคติและจิตสำนึกซึ่งวัดผลได้ยาก
- (๔) การพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นปัญหาเร่งด่วนเพราะการพัฒนา อาจารย์มีข้อจำกัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาจะต้องนำ การบริหารจัดการหรือที่เรียกว่า “Talent management” มีกระบวนการแข่งขันให้ได้ ผู้สอนที่เก่งมีทักษะใหม่ให้เข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัย โดยทำหน้าที่เป็น Coach หรือ Mentor ให้กับอาจารย์
- (๕) การฝึกงานหรือสหกิจศึกษาควรยกระดับให้มีช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้นจาก ๒ เดือนเป็น ๔-๑๒ เดือนเพื่อให้ นักศึกษามีโอกาสฝังตัวกับการทำงานจริงและเรียนรู้การเรียนการสอนเชิง บูรณาการ (WIL : Working Integrated Learning) มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงาน สนับสนุนวิชาการร่วมกับภาคเอกชนในด้านต่างเพื่อรองรับการเพิ่มทักษะ Upskil/Reskil/Newskill ให้กับอาจารย์ผู้สอนและ/หรือบุคลากรคนทำงานที่ต้องการ เพิ่มทักษะองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) ทางเลือกของนักศึกษาเพื่อเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย ต้องให้นักศึกษามีทางเลือกที่มากขึ้น ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยหรือคณะซึ่งปัจจุบันใช้ระบบ “TCAS : Thai University Center Admission System” เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยเริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๖๑ เป็นระบบที่ใช้คะแนนในการคัดเลือกผู้สอบติดจากการสมัครเข้ารับการคัดเลือกซึ่งจะต้อง สอบวัดความรู้ในวิชาต่างๆ จากการจัดสอบของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.)

๓) การเข้าใจถึงทัศนคติของเยาวชนรุ่นใหม่ซึ่งเป็น GEN-Z ซึ่งแนวโน้มกลุ่มคนรุ่นใหม่เหล่านี้ต้องการอาชีพอิสระประเภทฟรีแลนซ์หรือทำธุรกิจสตาร์ทอัพบนแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งข้อเท็จจริงเยาวชนเหล่านี้บางส่วนมีการทำธุรกิจและกิจกรรมตั้งแต่อยู่ในระหว่างเรียนอยู่ก่อนแล้ว เช่น การขายสินค้าออนไลน์, ด้านการท่องเที่ยว, การเป็นผู้พัฒนาโปรแกรมไอที, การตลาดดิจิทัล อย่างไรก็ตามยังมีบัณฑิตสายบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์บางส่วนยังมีความมุ่งมั่นในการทำงานในสถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆ บางส่วนเป็นลักษณะที่มีทัศนคติหาตัวเองไม่เจอกลายเป็น “Job Hopper” มีการเปลี่ยนงานบ่อย มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรล่วงหน้าอย่างน้อยตั้งแต่ปีสามเพื่อให้บัณฑิตค้นพบตัวเองให้เจอและไม่ต้องเสียเวลากับการเปลี่ยนงานหลายที่เป็นสาเหตุหนึ่งทำให้อัตรา “Turnover” ของสถานประกอบการค่อนข้างสูง

กระแสของเยาวชนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีนิยมไปทำงานต่างประเทศซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์และการใช้ทักษะด้านภาษาเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาใช้วีซ่าแบบ “Work & Travel Visa” มหาวิทยาลัยควรทำความเข้าใจและมีศูนย์แนะแนวมากกว่าที่จะให้เยาวชนไปรับรู้จากเอเจนซีด้านเดียว ควรให้มีการให้ความรู้ด้านกฎหมาย-ภาษีและความเป็นอยู่ในต่างประเทศโดยเฉพาะด้านภาษานอกจากภาษาอังกฤษควรมีภาษาสเปนเนื่องจากคนทำงานระดับใช้แรงงานในสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่มาจากอเมริกาใต้ ประเด็นเหล่านี้มหาวิทยาลัยจะต้องนำมาบูรณาการเพื่อจัดหลักสูตร-อาจารย์ผู้สอนรวมถึงรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

๔) การเพิ่มทักษะให้กับอาจารย์-ครูผู้สอน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่าอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยและอาชีวศึกษาระบุว่าทักษะที่มีเป็นของยุค ๓.๐ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะสถาบันอาชีวศึกษาอาจารย์-ผู้สอนประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้ทักษะและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่เคยดูงานหรือฝึกงานในสถานประกอบการจริง ผู้สอนมุ่งเน้นการสอนทางทฤษฎีเป็นข้อจำกัดด้านโครงสร้างซึ่งอาจารย์และครูผู้สอนต้องจบสาขา “ครุศาสตร์บัณฑิต” ซึ่งในอดีตสามารถใช้ผู้จบสาขาวิศวกรรมหรือสาขาเฉพาะทางรวมถึงบุคลากรภาคเอกชนซึ่งมีประสบการณ์จริงซึ่งต้องการฝึกฝนตนเองเป็นครูหรืออาจารย์ ในอนาคตอาจารย์ครูผู้สอนกลุ่มนี้จะค่อยทยอยหรือเกษียณออกไป

๕) การจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบและมีความยืดหยุ่น สถาบันการศึกษาบางส่วนเริ่มมีการปรับตัวยืดหยุ่นการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการมีการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เช่น ระดับปวส.หรือสาขาวิศวกรรมให้มีการฝึกงานในสถานประกอบการเป็นเวลา ๑ ปีหรือบางแห่งในสัปดาห์ให้เรียนทฤษฎีผสมกับการฝึกงาน บางแห่งกำหนดให้นักศึกษาฝึกงาน ๑ ภาคเรียน ปัญหาที่พบเช่น

- (๑) นักศึกษาหาสถานประกอบการให้ฝึกงานได้ยาก เพราะเอกชนเห็นว่าเป็นภาระต้องจ่ายค่าฝึกงานไม่มีบุคลากรดูแลหรือสอนงาน การฝึกงานในโรงงานมีอันตรายจากอุบัติเหตุ
- (๒) สถานศึกษาในต่างจังหวัดมีสถานประกอบการน้อยส่วนใหญ่เป็น SMEs ไม่ให้ความร่วมมือ ในขณะที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีขั้นตอนยุ่งยากโดยเฉพาะต่างชาติ
- (๓) แก้ปัญหาอาจให้มีปัจจัยจูงใจด้านการลดหย่อนทางภาษี

๖) การปรับปรุงโครงการทวิภาคีร่วมกับภาคเอกชน เป็นการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ (Experiential Learning) กำหนดให้สถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะต้องมีการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนอย่างน้อย ๑ แห่ง สถาบันการศึกษาบางแห่งมีการจำลองการทำงานกับภาคเอกชนในพื้นที่ด้วยการสร้างห้อง “Lab Model” ด้วยการนำเครื่องจักร-หุ่นยนต์พร้อมทีมวิศวกรมาไว้ในมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการทวิภาคีรูปแบบใหม่ โดยนักศึกษาสามารถเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมเหมือนกับการทำงานซึ่งเอกชนที่เข้าร่วมโครงการระบุว่าการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงานสามารถลดเวลาฝึกงานและทดลองงานได้มากกว่าครึ่งหนึ่ง

๗) การออกแบบหลักสูตรระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการ จากการศึกษาจำนวนนักศึกษาลดลงทำให้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องแข่งขันในตลาดด้านการศึกษา หลายมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงหลักสูตรแบบเฉพาะเจาะจง “Niche Market” เพื่อตอบสนองอุปสงค์รายกลุ่มเช่น หลักสูตรประเภท Non-Degree หรือ Short Course ประเภทต่างๆ เช่น เทคโนโลยีประยุกต์, การออกแบบกราฟฟิก, การทำแพลตฟอร์มดิจิทัล, การตลาด, การจัดการ, การเงิน, ด้านโรงแรม-ร้านอาหาร, ด้านภาษาต่างๆ, เกษตร-ชีวภาพ, ด้านสุขภาพ, หลักสูตรธุรกิจการบิน, ช่างควบคุม, หลักสูตร QC, หลักสูตรโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ฯลฯ หลักสูตรเหล่านี้เป็นการ Upskill และ Reskill ให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วและต้องการยกระดับทักษะของตนเองให้สูงขึ้นรวมถึงอาจารย์และครูผู้สอนสามารถใช้ประโยชน์ได้จากหลักสูตรเหล่านี้

๘) Credit Bank กระแสหลายมหาวิทยาลัยได้นำระบบ “ธนาคารหน่วยกิต” เข้ามาใช้ซึ่งนักศึกษาสามารถเทียบโอนหน่วยกิตหรืออาจ “Drop” หยุดพักการเรียนระยะหนึ่งเพื่อไปทำงานโดยการฝากเครดิตหน่วยกิตไว้กับ “เครดิตแบงก์” โดยไม่จำกัดระยะเวลาหรือสิ้นสภาพนักศึกษาเหมือนในอดีต เมื่อประสงค์จะกลับมาเรียนสามารถนำหน่วยกิตที่เก็บไว้มาต่อยอดหรือเปลี่ยนสาขาหรือเทียบโอนไปเรียนในมหาวิทยาลัยอื่นได้

๙) การเรียนระบบ “Pre-degree” บางมหาวิทยาลัยได้นำระบบการเรียน Pre-degree เพื่อเปิดโอกาสการศึกษาผู้ที่เรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สามารถสมัครเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีในสาขาต่างๆ ล่วงหน้าโดยไม่จำเป็นต้องจบมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เป็นการเรียนรายกระบวนวิชาเก็บหน่วยกิตที่สะสมแล้วนำมาใช้เทียบโอนเมื่อจบการมัธยมศึกษาตอนปลาย หากผู้เรียนมีความสนใจเรียนรู้อาจจบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้อย่างรวดเร็วพร้อมไปกับการจบมัธยมปลายหรือไม่เกิน ๑ ปี เป็นทางเลือกให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของมหาวิทยาลัยให้เข้ากับรูปแบบของความต้องการของเยาวชนและแสดงให้เห็นถึงการแข่งขันในระบบการศึกษาได้อย่างชัดเจน (กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

๑๐) Upskill & Reskill ให้กับอาจารย์และครูผู้สอน เป็นข้อเรียกร้องของอาจารย์หลายมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้มีการจัดโครงการเสริมสร้างทักษะใหม่ประเภท “Short Course” ให้กับอาจารย์อาจทำโครงการร่วมกับภาคเอกชนหรือมหาวิทยาลัยในพื้นที่ซึ่งมีศักยภาพเพื่อให้อาจารย์เข้าใจรูปแบบกระบวนการทำงานของสถานประกอบการซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ทั้งในภาคบริการและอุตสาหกรรม โดยรัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสามารถให้โครงการขับเคลื่อน ประเด็นนี้ต้องให้ความสำคัญเพราะการที่จะให้สถาบัน การศึกษาผลิตบุคลากรที่มีทักษะใหม่สอดคล้องกับอุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงาน ปัจจัยสำคัญคือการพัฒนาทักษะให้กับอาจารย์และครูผู้สอน

๑๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long life leaning) มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมให้กับประชากรแรงงานในสาขาต่างๆ สามารถที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่และเทคโนโลยี รวมถึงรูปแบบความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาและ/หรือประชากรแรงงานได้กลับเข้ามา “Refresh Skill” และทักษะเฉพาะ เช่น ทักษะการสื่อสารภายใต้แพลตฟอร์มดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การใช้โปรแกรมและนวัตกรรมใหม่ๆ

๑๒) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ ไทยเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีการเชื่อมโยงกันในระดับนานาชาติ ทักษะที่เรียนและสอนจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทใหม่ของโลก มหาวิทยาลัยจะต้องปรับเปลี่ยนตั้งแต่กรรมการมหาวิทยาลัยไปจนถึงอาจารย์ ตลอดจนการยกเครื่องสาขาวิชาที่ไม่สอดคล้องกับอุปสงค์ใหม่รวมถึงจะต้องปรับปรุงรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับนักศึกษาหรือนิสิตที่เป็นคนยุค GEN-Z ที่ทัศนคติและแนวคิดต่างไปจากอดีตสาขาการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับอุปสงค์ของตลาดแรงงาน เช่น การค้าระหว่างประเทศทั้งด้านส่งออก-นำเข้า, ท่องเที่ยว, ตลาดทุน ดิจิทัลมันนี่ในรูปแบบต่างๆ รวมถึงตราสาร

แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน ภายใต้ระเบียบโลกใหม่ “New World Order” เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรธุรกิจ เช่น มาตรการ “ESG Model/BCG Model” เกี่ยวกับประเด็นด้านสังคมและด้านความโปร่งใส ทักษะที่จำเป็นในอนาคตเกี่ยวข้องกับทักษะที่เป็น “Soft Skill” คือทักษะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดจนทักษะที่เกี่ยวกับความโปร่งใสในการทำธุรกิจ ทักษะที่กล่าวเป็นองค์ความรู้ใหม่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็น “Hard Skill” แต่มีผลต่อธุรกิจซึ่งต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเศรษฐกิจไทยผูกพันกับโซ่อุปทานโลกจึงเป็นทักษะแห่งอนาคต

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

- ๑) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
- ๒) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- ๔) วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก
- ๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (๕ คณะ)
- ๗) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ๘) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ๙) มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก



ที่มา : <https://commencement.bu.ac.th>

๑๐.๔ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

(การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ณ ม.รังสิต วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๑๐.๔.๑ แนวทางการปรับตัวของมหาวิทยาลัย

ภาคการศึกษามองว่า อุปสงค์ความต้องการของตลาดแรงงานสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนผ่านของเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันอยู่ในช่วงอุตสาหกรรม ๔.๐ ซึ่งเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล “Technology Disruption” มาพร้อมกับอาชีพใหม่และคุกคามอาชีพดั้งเดิมในสถาบันการศึกษาหลายวิชา หลายแขนงกำลังจะกลายเป็นศาสตร์ที่ล้าสมัยเป็นวัฏจักรที่เลี่ยงไม่ได้ ในช่วงเปลี่ยนผ่านจะอย่างไรไม่ให้สังคมเจ็บปวดหรือมีบาดแผลน้อยสุด

มหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ที่กำลังท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนต้องเอาอุปสงค์ของตลาดแรงงานเป็นตัวตั้ง ความแตกต่างของการศึกษายุค ๒.๐ ที่ผลิตกำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตขณะที่เศรษฐกิจยุค ๓.๐ เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละด้าน (Specialization) ขณะที่เศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุค ๔.๐ เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังแรงงานมีความซับซ้อนต้องสามารถทำงานกับเทคโนโลยีใหม่และกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอนในลักษณะอัลกอริทึม (Algorithm)

สถาบันการศึกษาเห็นว่าจะต้องเพิ่มและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ซึ่งเศรษฐกิจมีการเชื่อมโยงกันในระดับนานาชาติซึ่งไทยเศรษฐกิจผูกพันอยู่กับการค้าระหว่างประเทศทั้งด้านส่งออก-นำเข้า, ท่องเที่ยว, ตลาดทุนและตราสารต่างๆ แนวโน้มของภาคเอกชนเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจที่ยั่งยืน (ESG Model) ตลอดจนประเด็นที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและด้านความโปร่งใส ทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น Soft Skill ในด้านต่างๆ, Responsibility Skill คือทักษะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม, Transparency Skill คือทักษะที่เกี่ยวกับความโปร่งใสรวมถึงการสร้าง “Mindset” หรือจิตสำนึกทางบวกให้กับนักศึกษาที่จะออกไปรับใช้สังคม ฯลฯ ประเด็นเหล่านี้เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมีการตระหนักและได้เริ่มนำมาปรับปรุง-ปรับตัวและหลักสูตรการศึกษาบางสาขา

มหาวิทยาลัยตระหนักดีเกี่ยวกับทักษะที่เกี่ยวข้องกับสังคมศาสตร์อาจไม่ทันสมัยหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรสำหรับเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาสายสังคมศาสตร์ โดยโครงการมี ๒ ระดับ คือ

- ๑) ภาคการเรียนสุดท้าย ควรมีการจัดคอร์สอบรมในลักษณะ Change Skill เช่น ให้ความรู้ที่เกี่ยวกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ เช่น การนำเข้า-ส่งออก, ด้านการค้าระหว่างประเทศ, ธุรกิจออนไลน์, ด้านการตลาด, ด้านการท่องเที่ยว, ด้านโลจิสติกส์แขนงต่างๆ, ด้านทรัพยากรมนุษย์, การทำงานเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ฯลฯ
- ๒) โครงการฝึกงานร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชน ควรมีความร่วมมือเอกชนที่มีศักยภาพและร่วมมือกับกระทรวงแรงงานในการส่งนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายไปฝึกงานจริง โดยรัฐจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในลักษณะเบี่ยงเบี่ยงให้กับนักศึกษา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนซึ่งทักษะในสถานประกอบการเป็นทักษะที่ดีที่สุดอีกทั้งไปรับรองผ่านการฝึกงานจะเป็นใบเบิกทางเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่าย

๑๐.๔.๒ พลวัตใหม่ของเยาวชนที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย มีสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ผู้จบการศึกษาใหม่ปีพ.ศ. ๒๕๖๕ และพ.ศ.๒๕๖๖ เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ต่อเนื่องติดต่อกัน ๓ ปี โดยสองในสามของช่วงเวลาเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นการเรียนออนไลน์ การพบปะสังสรรค์ภายใต้ช่วงการปิดประเทศมีข้อจำกัดผลคือกำลังแรงงานใหม่เหล่านี้มีความเป็นตัวเองสูงแต่มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ต่ำและชอบที่จะทำงานที่บ้าน ลักษณะ Work From Home มากกว่าทำงานตามสำนักงาน
- ๒) เยาวชนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ขาดการวางแผนการเลือกสาขาที่จะเรียน เรียนอะไรก็ได้โดยเฉพาะชอบเข้าเรียนสายสังคมศาสตร์ขอให้จบง่ายๆ แล้วค่อยว่ากันใหม่ในอนาคต ทำให้เยาวชนจำนวนมากที่ออกจากระบบการศึกษามีทักษะไม่ตรงกับงานส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานต่ำเป็นที่มาของรายได้ที่ต่ำ
- ๓) แนวโน้มของนิสิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เยาวชนรุ่นใหม่ที่เกิดจากการศึกษาจำนวนหนึ่งเลือกที่จะไม่ทำงานประจำหรืองานที่ไม่ต้องมีนายจ้างชอบงานอิสระหรือหากทำงานในภาคเอกชนต้องการที่จะทำงานในสถานประกอบการที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น “Work from Anywhere” หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เยาวชนรุ่นใหม่ชอบที่จะมีธุรกิจเป็นของตนเองทั้งที่ไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ งานอิสระที่เป็นอันดับต้นๆ เช่น งานรับจ้างฟรีแลนซ์ งานประเภทพาร์ทไทม์เป็นรายชั่วโมงซึ่งไม่ต้องเข้าสำนักงานสามารถทำงานได้มากกว่า ๑ แห่ง
- ๔) ทักษะของกำลังแรงงานใหม่มีการเลือกงานเน้นรายได้ มีความผูกพันกับงานค่อนข้างต่ำทำให้เยาวชนส่วนหนึ่งจบไปแล้วไปทำงานในต่างประเทศที่ต่ำกว่าการศึกษาในลักษณะ “Under Education” ลักษณะการไปทำงานในต่างประเทศของกลุ่มนี้จะเป็นแบบ “Work & Travel Visa” ซึ่งยากต่อการแยกแยะว่าเป็นแรงงานทำงานในต่างประเทศ ประเด็นนี้ภาครัฐจะต้องพิจารณาว่าจะแก้ไขอย่างไรเนื่องจากเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ
- ๕) เยาวชนรุ่นใหม่มีความเป็นปัจเจกสูงใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ชอบงานที่มีนายจ้างต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจโดยไม่รู้ตัวตนเองมีความถนัดอะไร ชอบทำงานที่เกี่ยวกับดิจิทัลแต่ก็เป็นระดับพื้นฐานไม่ได้สร้างคุณค่าที่เหนือกว่าคนอื่นฯ วัยแรงงานตอนต้นส่วนหนึ่งไปทำงานพาร์ทไทม์หรืองานที่เกี่ยวกับออนไลน์ซึ่งลักษณะงานไม่สม่ำเสมอกลายเป็นกลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ
- ๖) เยาวชนจบใหม่ไม่ต้องการทำงานในธุรกิจที่ไม่มั่นคงหรือถูก Disrupt จากเทคโนโลยี ทำให้ดูเหมือนกลายเป็นการเลือกงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากในช่วงโควิด-๑๙ แพร่ระบาดโรงงานจำนวนมากถูกปิดมีการเลิกจ้าง ประเด็นนี้จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับธุรกิจ SMEs จะทำให้เยาวชนที่ทำงานเก่งไม่ยอมเข้าไปทำงานกับธุรกิจขนาดเล็ก

๑๐.๕ กรณีศึกษา : การปรับตัวของสถาบันการศึกษาภายใต้พลวัตใหม่

วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก

(ข้อมูลบางส่วนจากการสำรวจความคิดเห็น วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก, ๑๐ เม.ย. ๖๖)

๑๐.๕.๑ แนวทางการปรับตัวของวิทยาลัย

ทางสถาบันมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาซึ่งเน้นระบบทวิภาคีโดยให้สถานศึกษาทุกแห่งเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาแบบทวิภาคีอย่างน้อยร้อยละ ๓๐ ของผู้เรียนอาชีวศึกษา หลักสูตรที่มีการเร่งรัดได้แก่ หลักสูตรอากาศยานไร้คนขับ, หลักสูตรช่างเทคนิคควบคุมและซ่อมบำรุงระบบขนส่งทางราง, หลักสูตรอากาศยาน, หลักสูตรธุรกิจการบิน, การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, หลักสูตรรถยนต์ไฟฟ้า ฯลฯ

๑๐.๕.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวทั้งอาจารย์และผู้เรียน

๑) ที่ตั้งของวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในภูมิภาคห่างไกลไม่อยู่ในแหล่งที่มีสถานประกอบการหรือมีอุตสาหกรรมทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับภาคเอกชนแบบทวิภาคี

๒) อาจารย์-ครูผู้สอนของสถานศึกษาอาชีวะประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานในโรงงาน ผู้สอนมุ่งเน้นด้านการสอนควรจะต้องปรับเปลี่ยนโรงงานให้เป็นโรงเรียน

๓) ควรส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ด้วยการให้ไปฝึกงานหรือไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการช่วงปิดภาคเรียนเพื่อให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญและเพิ่มประสบการณ์ตรง

๔) การขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

๕) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ควรเน้นความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่เปลี่ยนบทบาทให้ครูผู้สอนเป็นโค้ช (Coach) ให้กับนักศึกษา

๖) ข้อเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ระดับปวช. - ปวส.ให้เรียนในสถานศึกษา ๑ ปีและฝึกวิชาชีพ ๑ ปีหรือฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนภาคทฤษฎีและปวช.จะต้องฝึกงานในสถานประกอบการ ๑ ภาคเรียน นักศึกษาอาชีวะส่วนใหญ่ไม่ชอบการคำนวณ การเรียนภาคทฤษฎี เกรดออกมาค่อนข้างต่ำจำเป็นต้องเน้นการปฏิบัติงาน

๗) แนวคิดของนักศึกษาอาชีวศึกษารุ่นใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(๑) การไม่ตรงเวลาของนักเรียน-นักศึกษา

(๒) ขาดความรับผิดชอบในงาน ติดโทรศัพท์มือถือ

(๓) ขาดระเบียบวินัย ขาดความอดทน

(๔) ขอบเงินเดือนหรือรายได้สูงโดยไม่สนใจว่าเป็นงานอะไร โดยไม่สามารถตอบได้ว่าทำอะไรให้กับนายจ้าง

(๕) ขอบงานสบาย ต้องการความสำเร็จที่รวดเร็วแต่ไม่พัฒนาตนเอง

(๖) ไม่มีความอดทนเปลี่ยนงานบ่อยและไม่รับผิดชอบในงานที่ทำ

