โครงการจัดจ้าง
เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทาง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกวรรณ อู่ทองทรัพย์

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญฑวรรณ วิงวอน

อาจารย์ ภควดี ทองชมภูนุช

วิทยาลัยสหวิทยาการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2568

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย "Thailand Zero Dropout" โดยได้ศึกษาโมเดลความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงวิเคราะห์แรงจูงใจ ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการในแต่ละขนาดธุรกิจเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การดำเนินงานนี้ศึกษาทบทวนเอกสาร งานวิจัยและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม ซึ่งคณะผู้จัดทำได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจำนวน 16 จังหวัดนำร่อง ครอบคลุมกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย อาทิ ธุรกิจท่องเที่ยว เกษตร/อุตสาหกรรมการเกษตร การบริการ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และการค้าปลีก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ประกอบการภาคเอกชนทั้งขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ออนไลน์ การสนทนากลุ่มและการเยี่ยมชมพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากภาคสนามถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อค้นหาแก่นสาระสำคัญผ่านการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล การลดทอนข้อมูลเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปต่อยอดได้จริงในบริบทของประเทศไทย

ข้อค้นพบจากการศึกษา สรุปได้ว่ารูปแบบความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างภาครัฐและเอกชน พบว่า 3 รูปแบบหลักของความร่วมมือที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1) Co-production ซึ่งการออกแบบหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและภาคเอกชน เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

2) Co-finance การจัดสรรงบประมาณร่วมกันเพื่อสนับสนุนโครงการทางการศึกษา และ

3) Training & Employment เน้นการพัฒนาและฝึกทักษะแรงงานที่เชื่อมโยงกับการจ้างงาน โดยตรงสำหรับแรงจูงใจและอุปสรรคของภาคเอกชน พบว่า

3.1) ธุรกิจขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจหลักจากความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร เนื่องจากมีทรัพยากรหลากหลายและมีคุณภาพ จึงมองการลงทุนด้านการศึกษาเป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาแรงงานในระยะยาว

3.2) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงจูงใจหลัก คือ การเข้าถึงแหล่งแรงงานที่มีคุณภาพและลดต้นทุนที่เกิดจากการลาออกของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเผชิญข้อจำกัดด้านเงินทุนและบุคลากรในการฝึกอบรม และยังมีความกังวลว่าเมื่อฝึกอบรมพนักงานแล้วพนักงานจะลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่น

ส่วนอุปสรรคร่วมระหว่างธุรกิจขขนาดใหญ่และ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือความกังวลด้านกฎหมายแรงงานสำหรับเยาวชนอายุ 15-18 ปี นอกจากนี้พบว่าภาคเอกชนยังขาดข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเยาวชนนอกระบบและแพลตฟอร์มกลางในการทำงานร่วมกับภาครัฐ อีกทั้งแนวโน้มการยกระดับทักษะในระดับโลก (Upskill / Reskill) แนวทางที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) และการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะจากภาคเอกชน

- ควรมีการจัดตั้งแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง เพื่อเชื่อมโยงเด็กนอกระบบกับสถานประกอบการภายใต้โมเดล“Learn to Earn”และความดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเครือข่ายภาคเอกชน
- สำหรับมาตรการจูงใจทางการเงิน รัฐบาลควรมีเงินอุดหนุนค่าจ้างร้อยละ 30 ช่วง 3 เดือนแรก และสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยสำหรับ SMEs ที่จ้างเด็กนอกระบบ
- ควรมีการปรับปรุงข้อกฎหมาย โดยเฉพาะทบทวนข้อกำหนดเรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายสู่ Thailand Zero Dropout จากการถอดบทเรียน สรุปได้ว่า

- ควรส่งเสริมความร่วมมือแบบหลากหลายรูปแบบ (Co-production, Co-finance, Training & Employment) และ ให้ขยายผลระดับประเทศ
- สร้างแพลตฟอร์มกลาง เพื่อเชื่อมข้อมูลเด็กนอกระบบกับภาคเอกชน
- ออกแบบแรงจูงใจเฉพาะกลุ่ม สำหรับธุรกิจขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เช่น มาตรการดอกเบี้ย มาตรการภาษี และ เงินอุดหนุนการฝึกอบรม
- ส่งเสริมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นและสั้น เพื่อให้เด็กนอกระบบกลับเข้าระบบได้โดยไม่ติดข้อจำกัด
- ยกระดับสถานะของการศึกษาทางเลือก เช่น อาชีวศึกษาและการเรียนรู้จากการทำงานจริง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสามารถจำแนกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะระยะสั้น (1-2 ปี)

1.1 สร้างกลไกจับคู่ "Learn-to-Earn" จัดตั้งแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเพื่อเชื่อมโยงเด็กนอกระบบกับสถานประกอบการ โดยทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และเครือข่ายภาคเอกชน

1.2 มาตรการจูงใจทางการเงินที่เหมาะสม ให้เงินอุดหนุนค่าจ้าง ร้อยละ 30 ในช่วง 3 เดือนแรก รวมถึงสนับสนุนแหล่งทุนดอกเบี้ยต่ำ หรือ ปลอดดอกเบี้ย สำหรับธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่รับเด็กนอกระบบเข้าทำงาน

1.3 แก้ไขข้อจำกัดทางกฎหมาย ทบทวนกฎระเบียบด้านอายุขั้นต่ำของแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะระยะยาว (3-5 ปี)

2.1 สร้างโมเดลความร่วมมือที่ยั่งยืน ส่งเสริมการสร้าง “Academy” โดยธุรกิจขนาดใหญ่ และขยายแนวคิด “Education Sandbox” เพื่อทดลองรูปแบบความร่วมมือใหม่ๆ ที่ยืดหยุ่น

2.2 บูรณาการทักษะแห่งอนาคตในหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาให้เน้นทักษะที่ตลาดต้องการ และเร่งลงทุนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในพื้นที่ชนบทเพื่อลดช่องว่างทางเทคโนโลยี

2.3 พัฒนา "กลไกท้องถิ่น" ส่งเสริมบทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนในการเป็นตัวกลางและฝึกอบรมอาสาสมัครในชุมชนให้เป็น "พี่เลี้ยง" ที่คอยดูแลและให้คำปรึกษาแก่เด็กนอกระบบอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น โมเดลที่นำเสนอในโครงการนี้เน้นการสร้างห่วงโซ่ "Learn-to-Earn" ที่สั้นและมีประสิทธิภาพ โดยให้ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทักษะที่จำเป็นและรับรองการจ้างงาน ขณะที่ภาครัฐเข้ามา

สนับสนุนในระยะเปลี่ยนผ่านและสร้างแรงจูงใจทางการเงิน การทำงานร่วมกันเช่นนี้จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะของคณะผู้จัดทำโครงการนี้

- ควรพัฒนา “กลไกพี่เลี้ยงชุมชน” และเสริมพลังระดับท้องถิ่น รวมถึงการส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนให้เป็นกลไกสำคัญในการดูแลเด็กนอกระบบอย่างใกล้ชิด โดยเน้นการฝึกอบรมอาสาสมัครในชุมชนให้เป็น“พี่เลี้ยง”ที่สามารถให้คำปรึกษา ติดตามและเชื่อมโยงเด็กกับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาและขยายแพลตฟอร์มกลางระดับชาติ โดยให้มีการจัดตั้งแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลเด็กนอกระบบกับสถานประกอบการทั่วประเทศ เพื่อเป็นศูนย์กลางการจับคู่ระหว่างเด็กเยาวชนกับโอกาสในการฝึกงาน เรียนรู้หรือจ้างงานจริง ซึ่งจะช่วยให้ภาคเอกชนสามารถเข้าถึงข้อมูลกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- จัดทำโครงการ CWIE สำหรับเยาวชนนอกระบบ ให้สามารถดำเนินการได้จริงและยั่งยืน จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและท้องถิ่น โดยให้เงินอุดหนุนหรือสนับสนุนค่าจ้างแก่สถานประกอบการที่รับเยาวชนนอกระบบฝึกงาน ออกแบบระบบการรับรองคุณวุฒิจากหน่วยงานรัฐ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้, อาชีวศึกษา, ศูนย์การเรียนรู้มาตรา 12) เพื่อให้เยาวชนสามารถใช้ต่อยอดได้ในอนาคต รวมถึงสร้างกลไกติดตามและประเมินผลร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน เพื่อดูแลเยาวชนแต่ละรายไม่ให้หลุดออกจากระบบอีกครั้ง ตลอดจนสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความเข้าใจว่า CWIE ไม่ใช่แค่ฝึกงาน แต่เป็นทางเลือกการศึกษาแบบใหม่ที่ตอบโจทย์ชีวิตเด็กกลุ่มเปราะบาง

Executive Summary

The project aims to collect data and extract lessons learned about private sector engagement in addressing educational inequality, with a specific focus on non-formal education for children and youth in Thailand. This initiative is designed to inform policy formulation to achieve the national goal of "Thailand Zero Dropout." The scope of work includes studying public-private cooperation models, both domestically and internationally. It will also analyze the incentives, challenges, and barriers faced by entrepreneurs of various business sizes to develop meaningful policy recommendations.

The operational process involved a comprehensive literature review of relevant national and international documents, research, and case studies. This review was synthesized into a conceptual framework used for analyzing field data. The research team subsequently conducted fieldwork in 16 pilot provinces, covering target industry clusters such as tourism, agriculture/agro-industry, services, medical/public health services, and retail. The key informants included private sector entrepreneurs, spanning small, medium, and large enterprises. Primary data collection methods employed were in-depth interviews, online interviews, focus group discussions, and site visits to the target areas. The resulting field data were subjected to content analysis to identify the essence through data categorization and reduction, ultimately leading to actionable policy recommendations tailored for the Thai context.

Key Findings from the Study

The study identified three principal models of effective Public-Private Partnership (PPP) that significantly mitigate educational inequality. Three of these models are detailed:

- Co-production: Joint curriculum design between educational institutions and the private sector to ensure content alignment with labor market demands.
- Co-finance: Joint budgetary allocation to support educational initiatives and projects.
- Training & Employment: Focus on workforce skills development and training directly linked to guaranteed employment.

  Incentives and barriers for the private sector were found to differ based on enterprise size:

1. Large Enterprises

Primary incentives stem from Corporate Social Responsibility (CSR) and enhancing corporate image. Given their access to diverse and high-quality resources, they view investment in education as a strategic, long-term investment for workforce development.

2. Small and Medium Enterprises (SMEs)

Primary incentives are motivated by gaining access to a quality labor pool and reducing costs associated with employee turnover. However, SMEs face significant constraints

in capital and personnel for training. They also express a primary concern that, upon receiving training, employees will subsequently attrit to work for other companies.

A common barrier shared by both large enterprises and SMEs is the concern surrounding labor regulations for youth aged 15–18 years. Furthermore, it was observed that the private sector lacks precise data regarding non-formal education for youth, as well as the absence of a centralized platform for effective collaboration with the public sector. Furthermore, successful global trends in upskilling and reskilling include Experiential Learning and the development of practical, short-term curricula.

Policy Recommendations from the Private Sector

The private sector proposed the following actions to enhance cooperation and support the "Thailand Zero Dropout" goal:

- Digital Platform and Local Collaboration: A central digital platform should be established to link non-formal education youth with enterprises under a "Learn to Earn" model. This initiative requires collaborative efforts with Local Administrative Organizations (LAOs) and private sector networks.
- Financial Incentives: For financial incentives, the government should provide a 30% wage subsidy for the first three months of employment. Additionally, the government should offer low-interest or interest-free loans to SMEs that hire youth from non-formal education.
- Legal and Regulatory Adjustments: Legal provisions should be reviewed and revised, particularly the requirements concerning the minimum working age, to facilitate the integration of youth into the workforce.

Policy Recommendations for "Thailand Zero Dropout"

Policy recommendations, derived from lessons learned, aim to integrate non-formal education youth into the workforce and education system strategically:

- Promote Diverse Collaboration Models: Advocate for and nationally scale up various forms of Public-Private Partnership (Co-production, Co-finance, and Training & Employment).
- Establish a Central Platform: Create a centralized platform to bridge data between non-formal education youth and the private sector.
- Design Targeted Incentives: Develop specific incentive packages for small and large enterprises, such as interest rate measures, tax credits, and training subsidies.
- Promote Flexible and Accelerated Learning: Encourage flexible, short-duration learning pathways to enable non-formal education youth to re-enter the system without rigid constraints.

- Elevate Alternative Education Status: Enhance the status and recognition of alternative pathways like vocational education and Work-Based Learning (WBL).

The policy recommendations are classified into two phases:

1. Short-Term Recommendations (1–2 Years)

1.1 Matchmaking Mechanism: The project recommends establishing a "Learn-to-Earn" mechanism by forming a central digital platform to connect non-formal education youth with enterprises. This mechanism requires collaboration with Local Administrative Organizations (LAOs) and private sector networks.

1.2 Appropriate Financial Incentives: Suitable financial incentives should be implemented, including providing a 30% wage subsidy during the first three months of employment. Furthermore, the government should offer low-interest or interest-free funding support to Small and Medium Enterprises (SMEs) that hire youth from non-formal education programs.

1.3 Legal Constraint Rectification: The project advises addressing existing legal limitations by reviewing and revising labor regulations concerning the minimum working age to facilitate youth employment.

2. Long-Term Recommendations (3–5 Years)

2.1 Sustainable Cooperation Models: It is recommended to foster sustainable cooperation by promoting the creation of corporate "Academies" by large enterprises and expanding the "Education Sandbox" concept to pilot new, flexible partnership models.

2.2 Future Skills Integration: Curriculum reform should take place to integrate future skills. This involves adjusting vocational education curricula to emphasize in-demand market skills and accelerating investment in digital infrastructure in rural areas to mitigate the technological divide.

2.3 Local Mechanism Development: A "Local Mechanism" should be developed. This entails enhancing the role of Local Administrative Organizations and community leaders as intermediaries, and training community volunteers to serve as "Mentors" who provide close supervision and consultation to non-formal education youth.

Consequently, the model proposed in this project emphasizes the creation of a short and effective 'Learn-to-Earn' chain. The private sector is assigned the pivotal role of defining necessary skills and guaranteeing employment, while the public sector provides essential support during the transition phase and establishes financial incentives. This collaborative approach is expected to lead to a sustainable reduction in inequality and the creation of high-quality human capital for the future.

Project Team's Recommendations

The project team presents the following policy recommendations for effective implementation:

- It is recommended to develop a 'Community Mentoring Mechanism' and empower the local level, including promoting the role of Local Administrative Organizations (LAOs) and community leaders as a crucial mechanism for providing close support to non-formal education youth. The focus should be on training community volunteers to serve as 'mentors' who can consistently offer counseling, follow-up, and link the youth to continuous educational and employment opportunities.
- Develop and Expand a National Central Platform: This requires the establishment of a central digital platform that links data on non-formal education youth with enterprises nationwide. The platform will serve as a centralized matching hub for connecting youth with opportunities for internships, learning, or actual employment, thereby enabling the private sector to access precise target group data and facilitating continuous participation.
- To ensure the practical and sustainable implementation of a Cooperative and Work-Integrated Education (CWIE) program for non-formal education youth, a comprehensive support system from both central and local governments is essential. This system must include providing financial subsidies or wage support to enterprises that host the youth for training. Furthermore, a recognized qualification certification system must be designed by relevant state agencies (such as the Department of Learning Encouragement, Vocational Education, and Learning Centers under Section 12) to enable youth to leverage their credentials for future advancement. Crucially, a joint monitoring and evaluation mechanism must be established with Local Administrative Organizations (LAOs) and communities to track individual youth and prevent re-disengagement closely. Finally, public communication is necessary to reframe CWIE not merely as an internship but as a viable, new educational alternative tailored to meet the needs of vulnerable youth.

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ..... ก
EXECUTIVE SUMMARY ..... ง
สารบัญ ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ญ
สารบัญตาราง ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
2. คำถามการวิจัย 3
3. วัตถุประสงค์การวิจัย 3
4. ขอบเขตการวิจัย 4
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ 4
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
7. นิยามศัพท์เฉพาะ 6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
1. สถานการณ์ปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 8
2. บทบาทของภาคเอกชนในต่างประเทศที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 14
3. การวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 17
4. มาตรการจูงใจ 18
5. ข้อจำกัดหรือปัญหาของการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ 20
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย 21
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 33
8. กรอบแนวคิดการวิจัย 38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 39
1. วิธีการดำเนินการวิจัย 40
2. เครื่องมือการวิจัย 41
3. การวิเคราะห์ข้อมูล 42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 43
1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (CO-PRODUCTION) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (TRAINING) และการจ้างงาน (EMPLOYMENT) และความร่วมมือทางการเงิน (CO-FINANCE) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว

การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก 43
2. ผลการศึกษาแรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (THAILAND ZERO DROPOUT)..... 71
3. ผลการศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (UP-SKILL) และแนวทางการพัฒนา เพื่อปรับทักษะใหม่ (RE-SKILL) สำหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษา 82
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล..... 143
1. สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (CO-PRODUCTION) ความร่วมมือทางการเงิน (CO-FINANCE) การฝึกอบรม (TRAINING) และการจ้างงาน (EMPLOYMENT) และในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก 143
2. แรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชนตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (THAILAND ZERO DROPOUT)..... 144
3. ผลการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (UP-SKILL) และแนวทางการพัฒนา เพื่อปรับทักษะใหม่ (RE-SKILL) สาหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษา 146
4. การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ 148
5. ตอบคำถามการวิจัย 153
บรรณานุกรม..... 156

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

ภาพที่ 1 CWIE MODEL ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 13
ภาพที่ 2 การจำแนกกลุ่มประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา 14
ภาพที่ 3 กรอบกระบวนการวิจัย 38
ภาพที่ 4 รูปแบบการเรียนรู้แบบความร่วมมือของ S&P 49
ภาพที่ 5 การสัมภาษณ์ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ และรองประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ 81
ภาพที่ 6 ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 84
ภาพที่ 7 ร้อยละของธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (UP SKILLING) และการปรับทักษะ (RE SKILLING) 85
ภาพที่ 8 ร้อยละของธุรกิจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (UPSKILLING) และการปรับทักษะ (RESKILLING) ด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี (TECHNOLOGICAL LITERACY) . 87
ภาพที่ 9 ร้อยละของธุรกิจที่ต้องการให้องค์กรของตนเป็นผู้ลงทุนในการฝึกอบรม 91
ภาพที่ 10 ร้อยละของธุรกิจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่ต้องการให้รัฐบาลฝึกอบรม 92
ภาพที่ 11 เหตุผลที่ไม่จัดการฝึกอบรมเพิ่มเติม 93
ภาพที่ 12 ความร่วมมือ 3 กระทรวง เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสูง 97
ภาพที่ 13 รูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรปรับเข้าสู่การพัฒนาทุนมนุษย์/ทักษะแรงงานที่เริ่มจากความต้องการของตลาดงานจริง 98
ภาพที่ 14 การสัมภาษณ์ออนไลน์ผู้บริหารของ EEC 99
ภาพที่ 15 การเปรียบเทียบ EEC; MODEL TYPE A และ EEC; MODEL TYPE B 99
ภาพที่ 16 การส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศอินเดีย 103
ภาพที่ 17 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศฟินแลนด์ 106
ภาพที่ 18 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ... 107
ภาพที่ 19 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศเยอรมนี 109
ภาพที่ 20 การส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศเนเธอร์แลนด์ 110
ภาพที่ 21 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศนอร์เวย์ 112
ภาพที่ 22 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศสหรัฐอเมริกา 115
ภาพที่ 23 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศญี่ปุ่น 118
ภาพที่ 24 ภาวะประชากรสูงวัยมีแนวโน้มเกิดขึ้นทั่วโลก 119
ภาพที่ 25 โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 124
ภาพที่ 26 โปรแกรมการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศสิงคโปร์ 131
ภาพที่ 27 การลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ “หมูอินเตอร์” 135
ภาพที่ 28 โครงการ CWIE ระดับอาชีวะศึกษาและอุดมศึกษาของหมูอินเตอร์ 136
ภาพที่ 29 ข้อมูลปัญหาของเด็กในชุมชนหนองสนิท 138
ภาพที่ 30 การจัดเวทีเพื่อถอดองค์ความรู้ของ อบต.หนองสนิท 138
ภาพที่ 31 ลงพื้นที่ศูนย์การเรียนรู้เลี้ยงและเพาะพันธุ์ไก่เนื้อ ‘หนองสนิท’ 139
ภาพที่ 32 โมเดลนวัตกรรมท้องถิ่น “กลไกผู้ใหญ่ใจดี” 140

ภาพที่ 33 การลงสัมภาษณ์ผู้นำ เด็กที่เรียนแบบยืดหยุ่นและเสวนาคณะกรรมการวิสาหกิจเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร” 141
ภาพที่ 34 ภาพผลิตภัณฑ์ของกิจการเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร” 141

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 17
ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ 61
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา 62
ตารางที่ 4 แสดงกลุ่มแรงงานและคุณสมบัติสำคัญ 70
ตารางที่ 5 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อคนแต่ละประเภทกิจการ 70
ตารางที่ 6 การจำแนกการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมของบริษัท SIZE L 74
ตารางที่ 7 ธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ที่มี ACADEMY 76
ตารางที่ 8 ทักษะที่ธุรกิจในกลุ่มอาเซียนให้ความสำคัญสำหรับการยกระดับทักษะ (UPSKILLING) และการปรับทักษะ (RESKILLING) 86
ตารางที่ 9 ตัวชี้วัดด้านความสามารถของประเทศอาเซียนในการฝึกอบรมบุคลากร 121
ตารางที่ 10 ภาพรวมของโครงการทั้งหมดในประเทศสิงคโปร์ 128
ตารางที่ 11 ผลกระทบของโครงการ SKILLS FUTURE WORK-STUDY PROGRAMMES ต่อผลลัพธ์ค่าจ้าง (WSPOSTDIP & WSCERT) 130
ตารางที่ 12 การให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศ 132

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาโดยรวมของแต่ละประเทศ ซึ่งทฤษฎีทุนมนุษย์ถือเป็นแนวคิดสำคัญและถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในแวดวงการศึกษามากมายในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะการได้รับความเสมอภาคในด้านคุณภาพโอกาสและผลลัพธ์ด้านการศึกษาเป็นเป้าหมายของรัฐบาลและมีองค์กรใหญ่ที่เป็นผู้บริจาคนานาชาติทุ่มเงินพันล้านดอลลาร์ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือคนจนในโลก เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development; OECD) เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลวิจัยและคำปรึกษา แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมความมั่นคง ความเท่าเทียม ความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยได้ให้การสนับสนุนเงินทุนทั้งแก่ภาครัฐและเอกชนจำนวนมากแก่ความพยายามพัฒนาด้านการศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติในทุกสาขาการศึกษา อย่างไรก็ตามการพยายามผลักดันเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร และนำไปสู่ผลสะท้อนที่ไม่คาดคิด รวมถึงความขัดแย้งของการเป็นประเทศด้อยพัฒนาหรือหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว ผลกระทบเหล่านี้ย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในหลากหลายมิติ (ณัชชา มหปุญญานนท์ และคณะ, 2566; International Social Science Council (ISSC), 2016)

การศึกษานอกระบบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาภาคปกติ ระบบการศึกษานอกระบบสามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่และภาระหน้าที่ เช่น การเรียนรู้ผ่านศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การฝึกอบรมอาชีพ และหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในตลาดแรงงาน การสนับสนุนการศึกษานอกระบบจึงเป็นแนวทางสำคัญในการช่วยให้เยาวชนและแรงงานที่ขาดโอกาสสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีโอกาสเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการศึกษานอกระบบเพราะเป็นหน่วยงานที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยให้ทุนสนับสนุนแก่เด็กและเยาวชนจากครอบครัวยากจน รวมถึงกลุ่มเสี่ยงที่อาจหลุดออกจากระบบการศึกษา โดยที่หน่วยงาน กสศ. มีภารกิจในการให้โอกาสทางการศึกษาผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น ทุนเสมอภาค การพัฒนาทักษะอาชีพและการสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการและศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ กสศ. ยังทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนานโยบายที่เอื้อต่อการศึกษานอกระบบและการฝึกอบรมอาชีพ ทำให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาการศึกษาของประเทศไทย (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาหรือการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ตามความถนัด และมีศักยภาพที่จะพึ่งพาตนเองในการดำรงชีวิตได้ และเพื่อให้สอดคล้องไปกับการเสนอมาตรการขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) ผ่านมาตรการที่ 4 มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการภาคเอกชนในการช่วยจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหรือเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน (Learn to Earn) สำหรับเด็กและเยาวชน อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก และพัฒนาทักษะการทำงานสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งเป็นการเพิ่มรายได้ให้เด็กและเยาวชนมีรายได้เสริมระหว่างที่ศึกษาอยู่

เยาวชนนอกระบบการศึกษานับเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย การลดลงของจำนวนเยาวชนนอกระบบการศึกษาจาก 1,025,514 คน เหลือ 982,304 คนในปี พ.ศ. 2567 ถึงแม้ตัวเลขจะลดลงแต่ยังต้องมีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อให้เด็กและเยาวชนเหล่านี้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาและพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับตลาดแรงงาน หากสามารถลดจำนวนเยาวชนนอกระบบการศึกษาสู่ระดับศูนย์ได้ ย่อมจะส่งผลดีให้กับประเทศไทยในระดับมหภาค เช่น การเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ ลดอัตราการว่างงานลง และช่วยให้เกิดความเสมอภาค ทางสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตามปัญหาหลักของเยาวชนนอกระบบการศึกษาประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนเพื่อช่วยหารายได้เสริมให้กับครอบครัว (2) ความไม่สอดคล้องของระบบการศึกษากับความต้องการของผู้เรียน ทำให้เด็กบางส่วนรู้สึกว่าโรงเรียนที่ตนศึกษานั้นไม่ตอบโจทย์อนาคตของตนเอง (3) การขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาทางเลือกและการฝึกอบรมอาชีพที่เหมาะสม เนื่องจากอาศัยอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง และ (4) ปัจจัยทางสังคม เช่น ปัญหาครอบครัว ยาเสพติดและการตั้งครรภ์ในเด็กวัยรุ่น (Desk, 2022) การแก้ปัญหานี้ควรเน้นที่การพัฒนาการศึกษาทางเลือก สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้และการฝึกอบรมอาชีพตามสมรรถนะที่ต้องการ รวมถึงนโยบายจ้างงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เยาวชนเหล่านี้สามารถกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ (UNESCO, 2023)

ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการที่ 4 มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการภาคเอกชนในการช่วยจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนรู้ ได้ผลผลิตและเกิดผลลัพธ์ที่สำคัญอันนำไปสู่การส่งเสริมและขยายผลเพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ประกอบการภาคเอกชน ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ภายใต้มาตรการขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสังเคราะห์ข้อมูลทั้งในและต่างประเทศและถอดบทเรียนจากภาคเอกชนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ของประเทศไทยเพื่อส่งเสริมและขยายผลหาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชน ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศไทยในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการที่ 4 มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการภาคเอกชนในการช่วยจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนรู้ เพื่อได้ผลผลิตและเกิดผลลัพธ์ที่สำคัญอันนำไปสู่การส่งเสริมและขยายผล เพื่อหาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ประกอบการภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ภายใต้มาตรการขับเคลื่อนประเทศไทย

เพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) ตามนโยบายของรัฐบาล

2. คำถามการวิจัย

1. การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) ความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีกที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

2. อะไรคือแรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรค ของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

3. แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนาเพื่อปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สาหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษาเป็นไปในทิศทางใด

4. การวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ เป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) ความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนา เพื่อปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษา

4. เพื่อวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ

4. ขอบเขตการวิจัย

การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ประกอบไปด้วย 1.1) ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา 1.2) แรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการ 1.3) ศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และ 1.4) การประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ ตามความเหมาะสม

2. ด้านประชากร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษา จำนวน 16 จังหวัด ในกลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และการค้าปลีก

3. ด้านพื้นที่ เน้นจังหวัด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษา ได้แก่ จังหวัดลำปาง พิษณุโลก สุโขทัย แม่ฮ่องสอน สงขลา สุรินทร์ กรุงเทพฯ กาญจนบุรี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา พัทลุง มหาสารคาม ประจวบคีรีขันธ์ ลพบุรี และสมุทรปราการ

4. ด้านเวลา งานวิจัยนี้ใช้ระยะเวลา 6 เดือน คือ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2568

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบผลการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) และความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก

2. ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชนตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วม

ขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

3. ทราบผลการศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนา เพื่อดำเนินการปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สาหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมต่อไป

4. ทราบผลการวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำหรับนักเรียนและเยาวชนในพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผลลัพธ์ของงานวิจัยช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวทางและนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ หรือการจัดกิจกรรมเสริมทักษะสำหรับนักเรียนและเยาวชน โดยมีหน่วยงานภาคเอกชนได้มีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมมากขึ้น

2. การสนับสนุนจากภาคเอกชนช่วยให้เด็กและเยาวชนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานผ่านแนวทาง Up-skill และ Re-skill เช่น โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลจากบริษัทเอกชนหรือหลักสูตรฝึกงานที่พัฒนาร่วมกับสถานประกอบการ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ลดอัตราการว่างงาน และสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้ โดยโครงการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือกับรัฐบาลและองค์กรไม่แสวงหากำไรในหลายประเทศเพื่อให้เยาวชนเรียนรู้ทักษะในแต่ละด้านและได้รับใบรับรองที่เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงาน

3. งานวิจัยนี้เป็นแหล่งข้อมูลที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรการศึกษา สามารถกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐ เช่น การออกมาตรการจูงใจให้บริษัทเอกชนลงทุนในโครงการด้านการศึกษาหรือการสร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือที่ยั่งยืน

4. ผลลัพธ์ของงานวิจัยช่วยให้เครือข่ายภาคเอกชนและองค์กรเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เข้าใจถึงบทบาทและแนวทางในการมีส่วนร่วมกับภาคการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การระบุแนวทางการลงทุนทางสังคมที่เหมาะสม การออกแบบโครงการพัฒนาการศึกษา หรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

5. การลงทุนของภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะแรงงานช่วยให้บริษัทสามารถเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะตรงกับความต้องการ ลดต้นทุนการฝึกอบรมภายในองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะโครงการที่รัฐบาลร่วมมือกับภาคเอกชนในการสนับสนุนให้แรงงานเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้เงินอุดหนุนค่าเรียนและฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และแนวโน้มของตลาด

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือของภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพในการประเมินแนวทางที่ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนระบบการศึกษา ทั้งในรูปแบบของการให้ทุน การพัฒนาโครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะหรือการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรการศึกษา เช่น การให้ทุนด้านอุปกรณ์และแพลตฟอร์ม การเรียนออนไลน์ ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับความต้องการของอุตสาหกรรม รวมถึงการตอบโจทย์ตลาดแรงงานและการพัฒนาสังคมโดยรวม

การถอดบทเรียนของภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และสรุปประสบการณ์จากการดำเนินโครงการ กิจกรรม หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจ จำนวน 25 จังหวัดนำร่อง เพื่อวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค ข้อดี ข้อเสียและแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคต โดยวิเคราะห์ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมพนักงานหรือการพัฒนาแรงงาน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดมากขึ้น หรือศึกษาประสบการณ์จากโครงการที่ทำงานร่วมกับรัฐบาล เช่น การสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับโครงการในอนาคต

การเข้ามามีส่วนร่วมด้านการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคล กลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่มีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาของจำนวน 16 จังหวัด ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้ เช่น การออกแบบหลักสูตร การฝึกอบรม และการจัดทำสื่อการศึกษา การเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมีความครอบคลุมและเกิดความเท่าเทียม

ธุรกิจขนาดเล็ก หมายถึง กิจการที่ดำเนินงานโดยบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก และมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาในหลายรูปแบบของจำนวน 16 จังหวัด จำนวนพนักงานและรายได้จำกัด ธุรกิจประเภทนี้มักมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน เจ้าของสามารถควบคุมและตัดสินใจได้โดยตรง เช่น ร้านค้าปลีก ร้านอาหาร ธุรกิจบริการ หรือผู้ประกอบการรายย่อย ธุรกิจขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น ส่งเสริมการจ้างงานและสร้างนวัตกรรมในระดับชุมชน

ธุรกิจขนาดกลาง หมายถึง กิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าธุรกิจขนาดเล็กและมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาในหลายรูปแบบของจำนวน 16 จังหวัดนำร่อง โดยมีจำนวนพนักงานภาคการผลิต จำนวน 51-200 คน รายได้ต่อปีไม่เกิน 500 ล้านบาท ภาคการค้าและบริการ จำนวน 31-100 คน รายได้ต่อปีไม่เกิน 300 ล้านบาท และสินทรัพย์อยู่ในช่วงที่กำหนด ซึ่งช่วยส่งเสริมการเติบโตของเศรษฐกิจและการจ้างงาน

ธุรกิจขนาดใหญ่ หมายถึง กิจการที่มีขนาดใหญ่กว่าธุรกิจขนาดกลาง และมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาในหลายรูปแบบของจำนวน 16 จังหวัดนำร่อง โดยจำนวนพนักงานภาคการผลิต มากกว่า 200 คน รายได้ต่อปีเกิน 500 ล้านบาท ภาคการค้าและบริการ มากกว่า 100 คน รายได้ต่อปีเกิน 300 ล้านบาท และสินทรัพย์ โดยเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการขยายตัวสูง สามารถแข่งขันในตลาดระดับประเทศและระดับสากล มีโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อน มีบทบาทสำคัญ

ในการสร้างงาน ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน วิจัยและพัฒนา (R&D) และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศในตลาดโลก

เด็กนอกระบบ หมายถึง เด็กที่มีอายุช่วง 15-24 ที่ไม่ได้เรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ หรือสายอาชีพและไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษานอกโรงเรียน หรือการฝึกอบรมของรัฐหรือเอกชน รวมถึงผู้ที่ลาออกจากโรงเรียนกลางคัน ไม่ได้สมัครเรียนต่อหรือไม่มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่ไม่อยู่ในระบบการศึกษาใดเลยของประเทศไทย

การพัฒนาทักษะ (Upskill) หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะหรือการพัฒนาความสามารถของเด็กนอกระบบที่มีอยู่เดิมให้สูงขึ้น โดยมักใช้ในบริบทของการทำงานหรืออาชีพในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

การปรับทักษะ (Reskill) หมายถึง การเรียนรู้ทักษะใหม่ที่มีความแตกต่างจากทักษะเดิมเพื่อให้สามารถทำงานในบทบาทใหม่หรือลักษณะงานที่มีการเปลี่ยนไปของเด็กนอกระบบ และจะเกิดขึ้นเมื่ออาชีพเดิมเริ่มไม่มีความต้องการในตลาดแรงงาน หรือเมื่อองค์กรมีการปรับโครงสร้างและต้องการเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน

ทักษะใหม่ (New skill) หมายถึง ทักษะใหม่ซึ่งเป็นทักษะที่เด็กนอกระบบยังไม่เคยมีมาก่อน และต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อสามารถนำไปใช้ในบริบทหรือพื้นที่ใหม่ๆ โดยทักษะใหม่นี้อาจไม่เกี่ยวข้องกับงานเดิมหรืออาจเป็นสิ่งที่เริ่มเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม หรือความต้องการของตลาดแรงงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คณะผู้วิจัยได้มีการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คณะผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อมาสนับสนุนการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้

1. สถานการณ์ปัจจุบันของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สถานการณ์ในภาพรวมงบประมาณเพื่อการศึกษาของประเทศไทยแต่ละปีที่ผ่านมาถูกจัดสรรผ่านกระทรวงศึกษาธิการ คิดเป็น 1 ใน 5 ของงบประมาณแผ่นดินหรือประมาณ 600,000 ล้านบาทต่อปี โดยเฉลี่ยจังหวัดละ 7,800 ล้านบาท นับเป็นสัดส่วนงบประมาณเพื่อการศึกษาที่สูงเป็นอันดับ 2 ของโลก (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) ทว่าจากการสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์การศึกษาของเด็กและเยาวชนไทย โดยกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ใน พ.ศ. 2566 พบข้อมูลกลุ่มเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษา จำนวน 1,025,514 คน ในจำนวนนี้เป็นเป็นเด็กและเยาวชนช่วงวัยการศึกษาภาคบังคับ อายุ 3-18 ปี หรือเทียบเท่าช่วงชั้นอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยจังหวัดที่มีจำนวนเด็กและเยาวชนที่ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษาสูงสุด 10 อันดับได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร จำนวน 137,704 คน 2) ตาก จำนวน 65,371 คน 3) เชียงใหม่ จำนวน36,888 คน 4) ชลบุรี จำนวน 35,081 คน 5) สมุทรปราการ จำนวน 30,772 คน 6) นครราชสีมา จำนวน 28,896 คน 7) สมุทรสาคร จำนวน 28,435 คน 8) ปทุมธานี จำนวน 26,104 คน 9) เชียงราย จำนวน24,081 คน และ 10) สงขลา จำนวน 23,681 คน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำของการจัดการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาที่หลากหลายและต้องการแนวทางแก้ไขเร่งด่วน

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามข้อเสนอของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ดังที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 การก่อตั้งกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพของครู โดยรัฐเป็นผู้จัดสรรงบประมาณให้กองทุน และมีการบริหารงานที่เป็นอิสระ ภารกิจของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือดูแลกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือด้อยโอกาสตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยแรงงานให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตเด็ก และเยาวชนอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. สร้างเสริมองค์ความรู้และบริการจัดการเชิงระบบเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
2. ลงทุนโดยใช้ความรู้เหนี่ยวนำ เพื่อช่วยเหลือและสร้างคุณค่าเพิ่มแก่กลุ่มเป้าหมาย
3. ระดมการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน

4. เสมอแนะมาตรการเพิ่มสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย

กองเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างความเสมอภาค (Equity) ทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากความเท่าเทียม (Equality) เพราะเด็กแต่ละคนมีความจำเป็นและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาไม่เท่ากัน โดยความยากจนทำให้เด็กไทยประมาณ 500,000 แสนคน หลุดออกนอกระบบไปแล้ว และอีก 2,000,000 ล้านคน มีแนวโน้มขาดโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ปัญหานี้เกิดจากครอบครัว ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาสูงมาก เมื่อเทียบกับรายได้สูงกว่าครอบครัวร่ำรวยถึง 4 เท่า จากปัญหานี้ ส่งผลต่อความเท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาจึงไม่เพียงพอ เช่น นักเรียนที่มีฐานะแตกต่างกัน แต่ได้รับเงินอุดหนุนช่วยเหลือจำนวนเท่า ๆ กัน โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นที่แตกต่างกัน ขณะที่การช่วยเหลือตามหลักความเสมอภาคเป็นการให้ตามข้อมูลความจำเป็น เนื่องจากสาเหตุของความเหลื่อมล้ำสืบเนื่องจากความแตกต่างของคุณภาพหรือมาตรฐานสถานศึกษาคุณภาพ ประสิทธิภาพของครูหรือฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2568)

ดังนั้น กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา จึงได้มีการเสนอมาตรการขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) 4 ประการ ดังนี้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567)

1. มาตรการค้นหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาผ่านการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การค้นพบเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา

2. มาตรการติดตาม ช่วยเหลือ ส่งต่อและดูแลเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา โดยบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนแต่ละรายทั้งด้านการศึกษา สุขภาวะ พัฒนาการในแต่ละรูปแบบสภาพความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม

3. มาตรการจัดการศึกษาและเรียนรู้แบบยืดหยุ่น เน้นคุณภาพและเหมาะสมกับศักยภาพของเด็กและเยาวชนแต่ละราย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษา และพัฒนาเต็มศักยภาพของตนเอง

4. มาตรการส่งเสริมผู้ประกอบการภาคเอกชนให้เข้ามาร่วมจัดการศึกษาหรือเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หรือการเรียนรู้ในลักษณะ Learn to Earn ให้เด็ก และเยาวชนอายุ 15-18 ปี ได้พัฒนาทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เหมาะสมตามศักยภาพ และมีรายได้เสริมระหว่างการศึกษา (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) หากประเทศไทยสามารถผลักดันการแก้ปัญหาเด็กหลุดออกจากระบบการศึกษาได้สำเร็จ จะสามารถนำเด็กนอกระบบกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาได้ คาดว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยจะฟื้นกลับคืนมาถึงปีละกว่า 200,000 ล้านบาท แสดงให้เห็นว่าการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คือการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

มาตรการที่ 4 เน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการสนับสนุนการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากภาคเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการจัดการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยภาคเอกชนสามารถใช้ทรัพยากรและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานของภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง ซึ่งเอื้อต่อการปรับใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบการเรียนรู้แบบใหม่ เช่น การเรียนออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์ม e-Learning และการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายขึ้นและมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ อีกทั้งหลักสูตรที่ออกแบบโดยภาคเอกชนมักเน้นที่ทักษะเชิงปฏิบัติและการเตรียมความพร้อมสำหรับอาชีพ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ลดปัญหาการว่างงานและการหลุดจากระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนจึงไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

อนึ่ง ภาคเอกชนสามารถมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ผู้เรียนได้รับทักษะที่ทันสมัยและสอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมที่ออกแบบโดยภาคเอกชนมักจะมีความมุ่งเน้นที่ทักษะเชิงปฏิบัติและความสามารถเฉพาะด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลและทักษะด้านการจัดการ ซึ่งเป็นที่ต้องการสูงในตลาดงานปัจจุบัน ภาคเอกชนยังสามารถสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับตลาดแรงงานโดยตรง ผ่านการฝึกงาน โครงการความร่วมมือและการสนับสนุนทุนการศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริงในสถานที่ทำงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถที่ตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้ดียิ่งขึ้น

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในอนาคต รวมถึงบทบาทของเอกชนเอื้อต่อการกระจายทรัพยากรไปยังโรงเรียน หรือชุมชนที่มีความขาดแคลน ผ่านโครงการเพื่อสังคมที่ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การสนับสนุนโรงเรียนในชนบทหรือจัดหาอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน ดังนั้น ภาคเอกชนสามารถเข้ามาร่วมจัดการศึกษาหรือจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น สนับสนุนทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรภายในบริษัท เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ จากการสำรวจสถานภาพบทบาทของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ พบแนวทางเข้ามาร่วมจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ ดังนี้ (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567)

1.1 สถานประกอบการรับนักศึกษาฝึกงาน (Cooperative and Work Integrated Education หรือ CWIE)

CWIE เป็นรูปแบบการศึกษาแบบประสบการณ์บูรณาการ (Work-Integrated Learning) ที่ออกแบบร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมายให้นักศึกษาได้เรียนทั้งในห้องเรียนควบคู่ไปกับการทำงานในสถานประกอบการจริง เพื่อพัฒนาความสามารถทั้งด้าน Hard skills และ Soft skills และเพื่อให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเทศไทย CWIE ได้เริ่มที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (Suranaree University of Technology) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 และขยายสู่ระดับชาติอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ปีค.ศ. 2002 เป็นต้นมาด้วยนโยบายจากกระทรวงและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Jaroensombut et al., 2023)

ปัจจุบันประเทศไทยขับเคลื่อนสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education: CWIE) ในฐานะการศึกษาบนฐานสมรรถนะที่ร่วมออกแบบกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง โดยสาระสำคัญคือให้มหาวิทยาลัยและสถานประกอบการร่วมกันกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ออกแบบหลักสูตร และส่งนักศึกษาไปทำงานจริงในพื้นที่งาน (Work-based learning) เพื่อให้บัณฑิตพร้อมทำงาน และตรงกับความต้องการตลาดแรงงานทันทีหลังจบการศึกษา แนวทางนี้ถูกสื่อสารและใช้งานทั้งในระดับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และระดับปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยเครือข่ายทั่วประเทศ จนเกิดระบบนิเวศความร่วมมือมหาวิทยาลัย–สถานประกอบการที่เห็นผลเชิงรูปธรรมทั้งต่อผู้เรียน องค์กรและเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ

ด้านผลการดำเนินงานและความสำเร็จมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เชิงคุณภาพเห็นเด่นผ่านระบบรางวัล “ผลงาน CWIE ดีเด่นระดับชาติ” ที่กระตุ้นให้สถาบันและสถานประกอบการยกระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่เชิงประจักษ์ระดับสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับรางวัล “International CWIE Excellence” ในงานปีค.ศ. 2025 (Khon Kaen University, 2025) รายงานผลงานส่งนักศึกษาฝึกงานต่างประเทศสะสมกว่า 1,850 คน สะท้อนศักยภาพการเชื่อมโยงโอกาสการเรียนรู้กับโลกการทำงานจริงในบริบทนานาชาติ นอกจากนี้วงวิชาการไทยยังสรุปบทเรียนการจัดการ CWIE ว่าความสำเร็จเกิดจากกระบวนการร่วมออกแบบ–ร่วมส่งมอบ Co-design/Co-delivery ระบบสนับสนุนจากผู้บริหารเครือข่าย ความชัดเจนของตัวชี้วัด และการประเมินผลที่ผูกกับผลลัพธ์การทำงานจริงของนักศึกษา โดยภาพรวม CWIE ประเทศไทยเดินหน้าในวงกว้าง–ยึดมาตรฐาน–เชื่อมงานได้จริง และมีเวทีระดับชาติเพื่อขยายเครือข่ายและยกระดับคุณภาพต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งจากกรณีสถาบันและงานวิชาการที่ชี้ว่ากรอบ CWIE ช่วยยกระดับความพร้อมทำงานของบัณฑิตและความสอดคล้องทักษะกับตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นแกนสำคัญของการยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศในระยะต่อไป

อย่างไรก็ตาม หัวใจของ CWIE คือ การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ กระบวนการของ CWIE ประกอบด้วยกระบวนการหลัก ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาและสถานประกอบการ โดยนักศึกษาได้รับการแนะแนว พัฒนาทักษะพื้นฐาน และเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสถานประกอบการเตรียมความพร้อมเรื่องแผนงาน ที่ปรึกษาและตำแหน่งงาน

2) การจับคู่นักศึกษาและสถานประกอบการ ดำเนินการผ่านระบบความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือการสมัครตรง และมีการสัมภาษณ์และคัดเลือก

3) การจัดทำแผนการฝึกงานร่วมกัน นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและสถานประกอบการ ร่วมกันกำหนดขอบเขตงาน เป้าหมายการเรียนรู้ และการประเมินผล

4) การดำเนินการฝึกงาน นักศึกษาปฏิบัติงานจริงภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการ และมีการติดตามและให้คำปรึกษาจากอาจารย์มหาวิทยาลัย

5) การประเมินผล มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลทั้งจากนักศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ และอาจารย์ ครอบคลุมทั้งผลงาน ทักษะและพฤติกรรมการทำงาน

6) การสะท้อนผลลัพธ์ โดยให้นักศึกษาเขียนรายงาน สะท้อนการเรียนรู้ และนำเสนอต่อคณาจารย์

สหกิจศึกษาเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนและสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก เพื่อให้บัณฑิตพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงได้ทันที มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดงาน สามารถพัฒนาอาชีพในปัจจุบันและเตรียมพร้อมรองรับตำแหน่งงานในอนาคต CWIE จึงเป็นหนึ่งในกลไกการจัดการเรียนการสอน สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ ดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในทุกรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและค่านิยม รวมถึงคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

หลักสูตรอบรม ต้องได้รับหนังสือรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงนักศึกษาฝึกงาน ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด สามารถลดหย่อนภาษี 2 เท่าของค่าใช้จ่ายรวม โดยค่าใช้จ่ายที่สามารถลดหย่อนได้มีดังนี้ ค่าวิทยากร ค่าพาหนะไป-กลับภูมิลำเนา ค่าพาหนะระหว่างฝึกงาน ค่าอาหารและอาหารว่างในวันที่มีการฝึก ค่าที่พัก ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ค่าอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และค่าประกันอุบัติเหตุ (กรุงเทพธุรกิจ, 2567) ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้สามารถตกลงกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนั้น ๆ

ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระบบ CWIE

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (Suranaree University of Technology; SUT) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของโครงการ Cooperative and Work-Integrated Education (CWIE) ในประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัย ได้ริเริ่มให้บริการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 และกลายเป็นต้นแบบสำคัญของระบบสหกิจศึกษารวมกับการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำด้าน CWIE ในประเทศไทย SUT เป็นมหาวิทยาลัยแรกที่มีการจัดระบบ CWIE และยังได้ชื่อว่าเป็นผู้นำด้านสหกิจศึกษาแห่งแรกในประเทศไทย

2. ระบบการเรียนแบบ Trimester ที่เหมาะสมกับ CWIE โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใช้ระบบเทอมจำนวน 3 เทอมต่อปี (Trimester) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2536 เพื่อเปิดโอกาสให้มีช่วงฝึกงาน (Work Term) เพียงพอ โดยนักศึกษาสามารถเข้าสู่สถานประกอบการได้ยาวนานและต่อเนื่อง

3. ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคเอกชน ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพของ SUT ร่วมมือกับบริษัทชั้นนำ เช่น ไดกิ้น/ Western Digital/ บ๊อช/ CP All/ อินเทอร์เน็ตประเทศไทย (INET) และ Fujiflex Medical เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดโครงงานจริง ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการ

4. การขยายไปสู่ความร่วมมือระหว่างประเทศ SUT ลงนามความร่วมมือกับ University of Waterloo ประเทศแคนาดา เปิดโอกาสให้ทั้งนักศึกษาต่างชาติและไทยได้เข้าร่วมโครงการ CWIE แบบนานาชาติ เช่น ผ่านบริษัท Western Digital (Thailand) และโครงการ ASEAN SEED

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ถือเป็นต้นแบบระดับประเทศของระบบ CWIE โดยเป็นผู้ริเริ่มโครงการในปีพ.ศ. 2536 ใช้ระบบ Trimester เพื่อรองรับนักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการชั้นนำทั้งไทยและต่างประเทศอย่างมีโครงสร้าง มีกรอบการเตรียมความพร้อมและ

ประเมินผลอย่างครบถ้วน และได้รับการยกย่องด้วยรางวัลคุณภาพระดับชาติหลายรายการในปี 2568 แสดงถึงความสำเร็จและคุณภาพของโครงการ CWIE ของสถาบันอย่างชัดเจน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 CWIE Model ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.2 แนวทางอื่น ในการลดหย่อนภาษีของภาคเอกชน

มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนผู้บริจาคให้แก่สถานศึกษา ผ่านระบบ E–Donation ทำให้ได้รับสิทธิหักลดหย่อนหรือหักรายจ่ายได้ 2 เท่า เพื่อให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของประเทศอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 โดยมีหน่วยงานที่สามารถใช้มาตรการภาษีนี้ได้ อาทิ (1) สถานศึกษาของรัฐ (2) โรงเรียนเอกชน แต่ไม่รวมถึงโรงเรียนนอกระบบ (3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (4) สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทยตามสนธิสัญญาหรือความตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับทบวงการชำนัญพิเศษแห่งสหประชาชาติ (5) สถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ

โดยมาตรการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนนิสิต และนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศผ่านการช่วยสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น อันเป็นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้แก่ประชาชน

เพราะ e-Donation คือ ระบบที่กรมสรรพากรพัฒนาขึ้นมา สำหรับรับบริจาคของสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงพยาบาล องค์กรสาธารณสุขอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริจาคให้สามารถใช้สิทธิลดหย่อนภาษีได้โดยไม่ต้องนำหลักฐานการบริจาคมาแสดงต่อกรมสรรพากร ระบบนี้จะช่วยให้ผู้บริจาคได้รับเงินคืนภาษีได้รวดเร็วขึ้น (ศูนย์สารนิเทศสรรพากร (RD Intelligence Center), 2565)

2. บทบาทของภาคเอกชนในต่างประเทศที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภาคเอกชนในต่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีรูปแบบและแนวทางที่แตกต่างกันระหว่าง 1) กลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว และ 2) กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งสะท้อนถึงบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การจำแนกกลุ่มประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา

2.1 กลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว

กลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเยอรมนี ภาคเอกชนมีบทบาทในการสนับสนุนการศึกษาอย่างครอบคลุม โดยเน้นการลงทุนในนวัตกรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีการศึกษาและการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรและเศรษฐกิจ โดยภาคเอกชนมักร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม และจัดโครงการฝึกงาน (Internship) และโปรแกรม Work-Study เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การทำงานจริง นอกจากนี้ยังมีการระดมทุนผ่าน กองทุนการศึกษา ทุนวิจัย และการบริจาคเพื่อการกุศล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพ

สำหรับกลุ่มประเทศพัฒนา งานศึกษาของ Fredriksen (2011) อธิบายแนวทางการระดมทรัพยากรของประเทศที่เป็นสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) เช่น ออสเตรเลีย ฟินแลนด์ แคนาดา ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ อังกฤษ อเมริกา นอร์เวย์ สวีเดนและสวิสเซอร์แลนด์ พบว่าการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือแบบเป็นทางการ เช่น แลกเปลี่ยนทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดสรรทรัพยากรโดยให้เงินทุนการศึกษาทั้งทุนจากภายใน และภายนอกประเทศ โดยนำกลยุทธ์ 3 ขั้นตอนมาใช้ในการระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การสร้างเสริมขีดความสามารถ หรือศักยภาพในการเป็นผู้นำทางการศึกษาในระดับสากล โดยจัดทำฉันทามตินโยบายการศึกษา เพื่อปฏิรูปและส่งเสริมการสนับสนุนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การส่งเสริมสนับสนุนอาคารสถานที่ หรือสถาปัตยกรรมทางการศึกษาเพื่อรองรับการศึกษาในระดับภูมิภาคและสากล สนับสนุนการปฏิรูปการทำงานร่วมกัน และขยายขีดความสามารถของเครือข่ายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมที่ดีทางการศึกษา

3) การให้ทุนหรืองบประมาณในพื้นที่ที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนเป็นลำดับแรก โดยเพิ่มประสิทธิภาพของเงินทุนการศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มประเทศพัฒนากำหนดนวัตกรรมทางการเงิน เพื่อมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาในประเทศที่ขาดแคลนงบประมาณ เช่น มาตรการแลกเปลี่ยนหนี้เพื่อการพัฒนา ซึ่งเริ่มต้นเมื่อราวทศวรรษ 1980 กลไกนี้ถูกนำไปใช้ในหลายประเทศ เช่น เมื่อปี ค.ศ. 2000 เยอรมนีได้ทำข้อตกลงแลกเปลี่ยนหนี้เพื่อการศึกษากับอินโดนีเซีย โดยข้อตกลงแรกที่ลงนามในปี ค.ศ. 2002 มีมูลค่า 26 ล้านยูโร เพื่อใช้ในการฝึกอบรมครู การสร้างโรงเรียนและการซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ข้อตกลงที่ทั้งสองแห่งลงนามในปี ค.ศ. 2004 ทำให้ประเทศเยอรมนียกหนี้จำนวน 23 ล้านยูโรให้กับประเทศอินโดนีเซีย หรือประเทศสเปนยกหนี้จำนวน 10 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ให้กับเอลซัลวาดอร์เมื่อปี ค.ศ. 2005 โดยในระยะเวลา 4 ปีของข้อตกลงแลกเปลี่ยนหนี้นั้น เงินจำนวนนี้จะถูกนำไปการสร้างโรงเรียนในชนบท พัฒนาห้องสมุดโรงเรียน และซื้อหนังสือเรียน และในปีค.ศ. 2006 ประเทศฝรั่งเศสตกลงที่จะโอนหนี้จำนวน 1.2 พันล้านยูโรของประเทศแคเมอรูนเพื่อใช้ในโครงการการศึกษา ส่วนแรกมีมูลค่า 537 ล้าน ยูโร ซึ่งในจำนวนนี้ 90 ล้านยูโร ถูกกำหนดให้ใช้เพื่อการศึกษา เช่น การจ้างครูตามสัญญาและการสร้างโรงเรียน (Cassimon et al., 2011)

สำหรับประเทศแคนาดา ได้นำมาตรการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมาใช้ โดยมีชื่อว่า The Canada Learning Bond (CLB) ซึ่งเป็นเงินสนับสนุนจากรัฐบาลประเทศแคนาดาที่มอบให้กับครอบครัวที่มีรายได้ต่ำหรือปานกลาง เพื่อช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อหลังจากนักเรียนจบมัธยมศึกษา โดยมาตรการ CLB จะมอบให้แก่ผู้ที่ลงทะเบียนในแผนการออมเพื่อการศึกษา (Registered Education Savings Plan หรือ RESP) ซึ่งเป็นบัญชีออมทรัพย์เพื่อการศึกษาเฉพาะทางที่ออกแบบมาเพื่อสะสมเงินสำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อทั้งในรูปแบบเต็มเวลาและนอกเวลา

มาตรการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นโครงการที่มุ่งส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยเด็กและเยาวชนที่มีสิทธิ์ จะได้รับเงินสนับสนุนเริ่มต้นจำนวน 500 ดอลลาร์แคนาดาและจะได้รับเพิ่มเติม 100 ดอลลาร์แคนาดา ทุกปี จนเด็กถึงอายุ 15 ปี โดยจำนวนเงินสนับสนุนรวมสูงสุดอยู่ที่ 2,000 ดอลลาร์แคนาดาซึ่งผู้ปกครองไม่จำเป็นต้องมีการฝากเงินเข้าบัญชี RESP ก็สามารถรับสิทธิ์นี้ได้ นอกจากนี้ ดอกผลจากการลงทุนใน RESP ยังไม่ถูกหักภาษีจนกว่าจะถอนมาใช้จ่ายในการศึกษา ทำให้เป็น การออมเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในระยะยาว

อนึ่ง เพื่อให้มีสิทธิ์รับมาตรการระดมทุนเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับเงินสนับสนุนจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เกิดวันที่ 1 มกราคม 2004 หรือหลังจากนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงอายุที่กำหนด

2. เป็นผู้พำนักอาศัยในแคนาดา (Canadian resident) ซึ่งหมายความว่าต้องอาศัยอยู่ในประเทศแคนาดาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3. เด็กต้องมีหมายเลขประกันสังคม (Social Insurance Number: SIN) ที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่จำเป็นสำหรับการลงทะเบียนใน RESP

4. ครอบครัวมีรายได้ต่ำหรือปานกลางตามเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนดอย่างน้อยหนึ่งปี โดยเกณฑ์รายได้จะถูกปรับตามขนาดครอบครัวและอัตราค่าครองชีพในแต่ละปี

5. มีชื่อเป็นผู้ลงทะเบียนในแผนการออมเพื่อการศึกษา (RESP) โดยผู้ปกครองหรือผู้ดูแลเด็กต้องดำเนินการเปิดบัญชี RESP ให้กับเด็ก เพื่อให้สามารถรับเงินสนับสนุนได้

The Canada Learning Bond เป็นนโยบายที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลประเทศแคนาดาในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาต่อได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่ถูกจำกัดด้วยฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว นอกจากนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการออมเพื่ออนาคต และเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต มาตรการนี้จึงเป็นตัวอย่างที่ดีของ นโยบายสาธารณะที่สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (Government of Canada, 2025)

อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนา เช่น เวียดนาม ได้กระตุ้นให้องค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงชาวเวียดนามที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศและองค์กรต่างประเทศ เข้ามาร่วมลงทุนทางการศึกษา ขณะที่ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ใช้กลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาผ่านการออกกฎหมาย เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระดับโรงเรียน ครอบครัว ชุมชนและสังคม โดยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้รับงบประมาณสนับสนุนจากต่างประเทศ อาทิ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย องค์การสหประชาชาติ ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ซึ่งทั้งหมดมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาในลาว เช่นเดียวกับประเทศอินโดนีเซีย ที่ใช้กลไกทางกฎหมายเพื่อระดมทรัพยากรโดยการออกกฎหมายเพื่อนำระบบการศึกษาออกจากรายชื่อของการลงทุนเชิงลบ (Negative Investment List) เพื่อเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาร่วมลงทุนกับอินโดนีเซีย นอกจากนี้ ยังได้ระบุในรัฐธรรมนูญว่าด้วยเรื่องงบประมาณ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการได้รับเงินร้อยละ 20 ของงบประมาณประจำปี การจัดสรรงบประมาณแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ร้อยละ 90 สำหรับการศึกษาในระบบ และร้อยละ 10 สำหรับการศึกษานอกระบบ

2.2 กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา

กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศอินเดีย บราซิลและเคนยา ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่รัฐไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีการระดมทรัพยากรในรูปแบบของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดตั้งโรงเรียนต้นทุนต่ำ (Low-Cost Private Schools) ซึ่งเน้นการเข้าถึงของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย การสนับสนุน ทุนการศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์ม e-Learning เพื่อขยายการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล

ภาคเอกชนในประเทศกำลังพัฒนายังมีบทบาทในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม โดยเน้นการจัดโครงการเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility; CSR) โดยเป็นแนวคิดที่องค์กรหรือบริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสังคม ชุมชน และ

สิ่งแวดล้อม นอกจากเป้าหมายทางธุรกิจและกำไรแล้ว องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เช่น การจัดโครงการเพื่อการศึกษา การพัฒนาชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและชุมชนโดยรอบ การสร้างโรงเรียนในชนบท การพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) และการให้ความรู้ด้านสุขอนามัยและสุขภาพ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

ประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศบังคลาเทศก็ใช้มาตรการพันธบัตรเพื่อการศึกษาที่เรียกว่า Ijarah Sukuk ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการเงินที่มีระยะเวลา 3 ถึง 5 ปี โดยไม่ใช้ช่องทางธนาคารแบบดั้งเดิม พันธบัตรนี้ระดมทุนเพื่อใช้ในการสร้างโรงเรียนเทคนิคและวิทยาลัยจำนวน 329 แห่ง พัฒนาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยม และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา นักลงทุนสามารถลงทุนในพันธบัตรที่มีผลตอบแทนร้อยละ 4.65 ต่อปี โดยดอกเบี้ยจะถูกจ่ายทุก 6 เดือน นอกจากนี้ นักลงทุนได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้อีกด้วย

พันธบัตร Sukuk เป็นเครื่องมือการลงทุนที่สามารถแลกเปลี่ยนได้ในตลาดตามราคาที่ตกลงกัน หลังจากโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ความยืดหยุ่นนี้เป็นประโยชน์แก่นักลงทุนที่ต้องการสภาพคล่องและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในสังคม เมื่อประเทศกำลังพัฒนาต้องเผชิญกับความท้าทายในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาทว่ารายได้จากภาษีต่ำเมื่อเทียบกับขนาดเศรษฐกิจ การออกพันธบัตรเป็นแนวทางหนึ่งที่จูงใจนักลงทุน เนื่องจากพันธบัตรเหล่านี้สามารถลดหย่อนภาษี (Asian Development Blog, 2025)

3. การวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าแม้ภาคเอกชนในทั้งสองกลุ่มประเทศจะมีบทบาทในการจัดการศึกษา แต่กลุ่มประเทศพัฒนาแล้วมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับโลกผ่านนวัตกรรมและการวิจัย ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนา เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในทั้งสองกลุ่มประเทศจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ที่	ประเด็นพิจารณา	ความเหมือน	ความแตกต่าง
1	วัตถุประสงค์	– มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา – เพิ่มโอกาสให้เด็กและเยาวชน	– เน้นการสนับสนุนในพื้นที่ชนบทและโรงเรียนขนาดเล็ก
2	รูปแบบการสนับสนุน	– ให้ทุนการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาครูผู้สอน	– มุ่งเน้นที่การบริจาคอุปกรณ์และจัดอบรมครู
3	กลุ่มเป้าหมาย	– กลุ่มเด็กด้อยโอกาส เช่น เด็กยากจน ผู้พิการ ชนกลุ่มน้อย	– มุ่งเป้าหมายไปที่โรงเรียนของรัฐและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล

ที่	ประเด็นพิจารณา	ความเหมือน	ความแตกต่าง
4	วิธีการดำเนินงาน	– เน้นการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนเทคโนโลยี และฝึกอบรมครู	– ดำเนินการผ่านมูลนิธิ บริษัท และโครงการ CSR
5	ความร่วมมือกับภาครัฐ	– มีการทำงานร่วมกับภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไรในบางโครงการ	– บางกรณีขาดการบูรณาการกับนโยบาย
6	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	– เพิ่มคุณภาพการศึกษา – ลดอัตราการออกกลางคัน และส่งเสริมโอกาสทางอาชีพ	– เพิ่มอัตราการเข้าเรียนและคุณภาพการสอนในระดับพื้นฐาน
7	ความท้าทายและข้อจำกัด	– ขาดงบประมาณ – ความต่อเนื่องของโครงการ และความร่วมมือกับภาครัฐ	– ระบบราชการและกฎระเบียบอาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินโครงการ

4. มาตรการจูงใจ

4.1 นิยามของมาตรการจูงใจ

มาตรการจูงใจ หมายถึง กลไกหรือแนวทางที่ใช้เพื่อกระตุ้น สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เครือข่ายภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยอาจเป็นแรงจูงใจในรูปของผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การลดหย่อนภาษี การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี การให้สิทธิพิเศษทางธุรกิจหรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษา อีกทั้งแนวคิดของ Bartik (2009) ได้นิยามมาตรการจูงใจว่าเป็นโปรแกรมพัฒนาเด็กปฐมวัยและแรงจูงใจทางธุรกิจ (business incentives) โดยเน้นว่าการลงทุนในทุนมนุษย์สามารถส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว รวมถึง Saavedra (2011) สรุปว่า บทบาทของนโยบายระดับภูมิภาคที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในภาคบริการ รวมถึงภาคการศึกษา โดยเน้นการใช้มาตรการจูงใจด้านการลงทุนและนโยบายสนับสนุน SMEs

สรุปได้ว่ามาตรการจูงใจของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นนโยบายหรือกลไกที่ถูกออกแบบเพื่อดึงดูดและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษา เช่น การลงทุนในโรงเรียนเอกชน การจัดโปรแกรมร่วมมือรัฐ ภาคเอกชน การให้เงินสนับสนุน หรือแรงจูงใจทางภาษีแก่บริษัทที่ลงทุนในด้านการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาและลดภาระของภาครัฐในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

4.2 ความสำคัญของมาตรการจูงใจ

มาตรการจูงใจภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในภาคการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแต่ละประเทศใช้มาตรการที่แตกต่างกันตามบริบททางเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม การออกแบบมาตรการจูงใจที่เหมาะสมและการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างระบบการศึกษาที่ยั่งยืนและลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในระยะยาว ดังข้อมูลต่อไปนี้

4.2.1 กระตุ้นการลงทุนภาคเอกชนในภาคการศึกษา โดยเฉพาะการลดอุปสรรคในการลงทุนและสร้างแรงดึงดูดให้บริษัทและองค์กรสนับสนุนระบบการศึกษา

4.2.2 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กลุ่มด้อยโอกาส เป็นการลดช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่ขาดแคลนทรัพยากร

4.2.3 สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพราะเป็นพัฒนาระบบนิเวศทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4.2.4 กระจายทรัพยากรทางการศึกษาให้ทั่วถึง เป็นการเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาเท่าเทียมกันและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาค

4.2.5 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้การศึกษาสอดคล้องกับแนวโน้มอุตสาหกรรมและการจ้างงาน

4.3 รูปแบบของมาตรการจูงใจ

การเลือกรูปแบบของมาตรการจูงใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระตุ้นให้เครือข่ายภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เนื่องจากมาตรการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างแรงกระตุ้นที่เหมาะสม ตรงจุดและสามารถดึงดูดการลงทุนในภาคการศึกษาได้อย่างยั่งยืน โดยมีความสำคัญในหลายมิติ โดยเฉพาะมาตรการจูงใจที่ออกแบบมาอย่างดี เช่น การลดหย่อนภาษีหรือเงินอุดหนุนย่อมจะช่วยกระตุ้นให้ภาคเอกชนมองว่าการลงทุนด้านการศึกษาเป็นโอกาสที่คุ้มค่าและมีผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เกิดการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางการศึกษามากขึ้น ดังรายละเอียดของรูปแบบของมาตรการจูงใจต่อไปนี้

1) มาตรการทางการเงิน (Financial Incentives)

1.1) ลดหย่อนภาษีและสิทธิพิเศษทางภาษี เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับบริษัทที่บริจาคทุนการศึกษา หรือสนับสนุนโรงเรียนเอกชน

1.2) เงินอุดหนุนหรือกองทุนสนับสนุนการศึกษา เช่น กองทุนร่วมภาครัฐ-เอกชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ขาดแคลน

1.3) เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับโครงการการศึกษา เช่น การให้เงินกู้พิเศษแก่บริษัทที่ต้องการพัฒนาแพลตฟอร์มการศึกษา

ตัวอย่างเช่น ประเทศไทย มีมาตรการลดหย่อนภาษีให้กับบริษัทที่บริจาคเงินเพื่อสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือประเทศสหรัฐอเมริกา มีโครงการ Public-Private Partnership (PPP) ที่สนับสนุนให้บริษัทช่วยออกแบบหลักสูตรและฝึกอบรมพนักงาน รวมถึงประเทศแคนาดา ใช้ระบบแรงจูงใจด้านภาษีเพื่อดึงดูดภาคเอกชนเข้ามาสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล

2) มาตรการที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentives)

2.1) การมอบรางวัลและการยกย่องบริษัทหรือองค์กรที่มีส่วนร่วม เช่น CSR Awards หรือการจัดอันดับองค์กรที่สนับสนุนการศึกษา

2.2) การสนับสนุนด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เช่น การผ่อนปรนข้อกำหนดเกี่ยวกับการตั้งโรงเรียนของภาคเอกชน

2.3) การให้โอกาสทางธุรกิจ เช่น การสนับสนุนให้บริษัทเอกชนมีโอกาสเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ เพราะมาตรการที่ดีจะช่วยให้ทรัพยากรทางการศึกษาเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงจุด เช่น การอุดหนุนโรงเรียนในชนบท การให้ทุนการศึกษา และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี

ตัวอย่าง ประเทศอินเดียได้ใช้โครงการ CSR ภาคบังคับที่ให้บริษัทขนาดใหญ่ต้องจัดสรรกำไรบางส่วนเพื่อสนับสนุนภาคการศึกษา หรือประเทศสิงคโปร์ มีโครงการที่ให้บริษัทเทคโนโลยีสนับสนุนอุปกรณ์และแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์

3) มาตรการด้านความร่วมมือ (Collaborative Incentives)

3.1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชนและสถาบันการศึกษา เช่น การตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐ-เอกชนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา

3.2) การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้สิทธิ์ในการออกแบบหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

3.3) ความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPPs) เช่น โครงการก่อสร้างโรงเรียนโดยได้รับเงินลงทุนจากบริษัทเอกชน

ตัวอย่าง ประเทศฟินแลนด์ สนับสนุนสตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีการศึกษา โดยให้เงินทุนและสิทธิพิเศษ หรือประเทศญี่ปุ่น มีโครงการให้บริษัทเอกชนร่วมพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4) มาตรการเชิงนโยบายและกฎหมาย (Policy-Based Incentives)

4.1) การกำหนดให้ภาคเอกชนต้องมีบทบาทในการสนับสนุนการศึกษา เช่น การกำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่ต้องลงทุนในโครงการพัฒนาการศึกษา

4.2) การออกนโยบายสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เช่น การลดต้นทุนอินเทอร์เน็ตสำหรับแพลตฟอร์มการศึกษา

หากหน่วยงานภาครัฐมีมาตรการที่สนับสนุน เช่น การให้เงินอุดหนุนหรือสร้างกฎหมายที่เอื้อต่อการลงทุนด้านการศึกษา ย่อมจะช่วยให้ภาคเอกชนกล้าลงทุนมากขึ้น โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความไม่แน่นอนของผลตอบแทน เช่น ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ มีโครงการให้บริษัทเอกชนลงทุนในมหาวิทยาลัยและได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษ หรือประเทศเกาหลีใต้ ใช้มาตรการให้เงินสนับสนุนบริษัทที่ลงทุนในเทคโนโลยีการศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบของมาตรการจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในภาคการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ หากเลือกใช้มาตรการที่เหมาะสม จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการลงทุน ช่วยกระจายโอกาสทางการศึกษา สร้างความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน และทำให้ระบบการศึกษามีความยั่งยืนในระยะยาว โดยรัฐควรออกแบบมาตรการที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ข้อจำกัดหรือปัญหาของการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ

การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเครือข่ายภาคเอกชน สรุปข้อจำกัดหรือปัญหาของการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ สรุปดังนี้

5.1 กลไกทางภาษีของประเทศไทย

กรมสรรพากรกำหนดมาตรการลดหย่อนทางภาษี เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา และนันทนาการ ผู้บริจาคทั้งบุคคลธรรมดา บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะได้รับสิทธิลดหย่อนภาษี 2 เท่า ของจำนวนเงินได้ทั้งหมดที่ได้รับ หลังจากหักค่าใช้จ่ายและลดหย่อนอื่นตามกฎหมายแล้ว โดยมีเงื่อนไขการบริจาค ดังนี้ (กรมสรรพากร, 2549)

1) เป็นการเน้นบริจาคในโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ได้แก่ สถานศึกษาตามโครงการพระราชดำริ สถานศึกษาตามนโยบายที่จะระดมพลังเพื่อเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพ สถานศึกษาที่รองรับการพัฒนาเด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการ

2) เป็นการเน้นบริจาคให้แก่สถานศึกษาตามรายชื่อกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

3) เป็นการเน้นบริจาคเพื่อการจัดหา หรือจัดสร้างอาคาร อาคารพร้อมที่ดิน หรือที่ดิน เพื่อใช้ประโยชน์ในทางศึกษา

4) เป็นการเน้นบริจาคเพื่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (กรณีบริจาคเป็นคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ของคอมพิวเตอร์จะต้องเป็นของใหม่ ไม่เคยผ่านการใช้งาน มาก่อน)

5) ต้องมีหลักฐานจากสถานศึกษาที่พิสูจน์ได้ว่าค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปนั้นเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาตามโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ มีใบเสร็จของสถานศึกษา

อย่างไรก็ตาม มาตรการลดหย่อนภาษี ก็ถูกตั้งข้อสังเกตแม้ว่าบุคคลธรรมดาสามารถใช้สิทธิลดหย่อนจากการบริจาคได้ 2 เท่า แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 10 ของเงินได้หลังหักค่าลดหย่อน ซึ่งมีเงื่อนไขว่าหากจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการบริจาค ต้องเป็นบริจาคเป็นเงินเท่านั้น จึงจะนำเงินบริจาคนั้นมาหักเป็นค่าลดหย่อนทางภาษีได้ และหากสามารถบริจาคเป็นทรัพย์สินได้ก็ยังไม่มีหลักเกณฑ์สำหรับผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา จึงทำให้ผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการบริจาคเป็นทรัพย์สิน (ธนวรรษ แซ่ลิ้ม, 2562) แสดงให้เห็นว่ากลไกทางภาษีของประเทศไทยยังพบช่องว่างด้านการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริจาค

5.2 ปัญหาการขาดความร่วมมือในระดับชุมชนหรือท้องถิ่น

การขาดการสื่อสารหรือความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในระดับชุมชนอาจส่งผลให้การจัดการศึกษาล้มเหลวในบางพื้นที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือพื้นที่ที่มีรายได้น้อย เช่น อินโดนีเซีย หรือ เคนยา ภาคเอกชนอาจไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่ห่างไกลหรือยากจนเนื่องจากการขาดการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือความไม่เข้าใจในความต้องการที่แท้จริงของชุมชน (UNESCO Regional Office for Education in Africa (Senegal), 2025)

6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

6.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความไม่เสมอภาคหรือความเหลื่อมล้ำ (Inequality) เป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยแนวคิดของ Ferreira and Gignoux (2011) อธิบายว่า ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับภูมิหลังของผู้เรียน เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา

พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาให้ความหมายของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาว่า เป็นความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดจากคุณภาพหรือมาตรฐานของสถานศึกษา คุณภาพของครู ตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563)

สถาบันพระปกเกล้า (2563) ระบุว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. การจัดสรรงบประมาณและกำลังคนทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทซึ่งได้รับงบประมาณน้อยกว่าและมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าสถานศึกษาในเขตเมือง

2. ปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ห่างไกล หลายพื้นที่ประสบปัญหาครูเกษียณหรือลาออก โดยไม่มีการจัดสรรอัตราทดแทนที่เหมาะสม ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน

3. ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเน้นที่เอกสารหลักฐานมากกว่าการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง

โดยรวมสรุปได้ว่า ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนในกลุ่มที่ขาดแคลนทรัพยากร

ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (Educational Inequality) เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเกิดจากปัจจัยหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม ทัศนคติของผู้ปกครองและคุณภาพของสถาบันการศึกษา (Münich et al., 2012; กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563) ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างในโอกาสและคุณภาพการศึกษา (ณปภัช บรรณาการ, 2566)

มิติของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา (Educational Opportunity Inequality) หมายถึงความแตกต่างในการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งแม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560) จะกำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในการศึกษาอย่างเท่าเทียม แต่ยังพบว่านักเรียนจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงมีโอกาสเข้าถึงและคงอยู่ในระบบการศึกษามากกว่ากลุ่มที่มีฐานะต่ำ (สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร, 2562)

2. ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Inequality) เป็นความไม่เท่าเทียมกันของคุณภาพการเรียนรู้และทรัพยากรการศึกษา เช่น บุคลากรทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562) นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด มักจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนที่มีทุนในการสนับสนุนการเรียนดี

ดังนั้น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชากรและการพัฒนาประเทศ การลดความเหลื่อมล้ำต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและสังคม เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สร้างโอกาสอย่างแท้จริง

6.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจหรือผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ Arnstein (1969) ได้เสนอบันไดการมีส่วนร่วม (Ladder of Citizen Participation) ซึ่งแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมออกเป็น 8 ขั้น ตั้งแต่ระดับที่ประชาชนไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไปจนถึงระดับที่ประชาชนมีอำนาจร่วมในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ

Cohen and Uphoff (1980) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision-making) หมายถึงการที่ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนในการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Participation in benefit-sharing) หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation) หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการหรือโครงการ

แนวคิดการมีส่วนร่วมมักถูกนำมาใช้ในหลายบริบท เช่น การเมืองการปกครอง (Political Participation) ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตย หรือ การพัฒนาชุมชน (Community Participation) ที่ประชาชนมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง รวมถึงใช้อธิบายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (Participation in Educational Management) เป็นแนวคิดที่เน้นให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน ครู นักเรียน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

งานวิจัยของ Bray (1999) ได้นำเสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล (Individual Participation) หมายถึง การที่นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

2. ระดับชุมชน (Community Participation) หมายถึง การที่องค์กรท้องถิ่น ชุมชน หรือภาคประชาสังคมที่เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาโรงเรียน

3. ระดับนโยบาย (Policy Participation) หมายถึง การที่หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางการศึกษา

ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมมากขึ้น ช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความรับผิดชอบและความร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนาการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มที่ด้อยโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น

6.3 แนวคิดเครือข่าย

เครือข่าย (Network) เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มองค์กรหรือสถาบันที่มีการเชื่อมโยงกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากร และความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่มีเป้าหมายร่วมกัน แนวคิดเครือข่ายถูกนำมาใช้ในหลายสาขาวิชา เช่น สังคมศาสตร์ การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ Castells (1996) อธิบายว่า สังคมเครือข่าย (Network Society) เป็นโครงสร้างทางสังคมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงกลุ่มคนหรือองค์กร เครือข่ายในลักษณะนี้ช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดของ Provan and Kenis (2008) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายในระดับองค์กรออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่

1. เครือข่ายแบบกระจายอำนาจ (Participant-governed Network) หมายถึง วิธีการของทุกหน่วยงานในการกำหนดเครือข่ายมีอำนาจเท่าเทียมกันและร่วมมือกันโดยตรง

2. เครือข่ายแบบมีหน่วยงานกลางควบคุม (Lead organization-governed Network) หมายถึง วิธีการที่มีการกำหนดองค์กรหลักที่ทำหน้าที่ประสานงานและบริหารเครือข่าย

3. เครือข่ายแบบมีองค์กรกลางเป็นตัวกลาง (Network administrative organization NAO) หมายถึง วิธีการที่มีการกำหนดหน่วยงานกลางที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลและบริหารเครือข่าย

ฉะนั้น แนวคิดเครือข่ายถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการทำงานเป็นเครือข่ายช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามมุมมองของ Kilpatrick, Barrett and Jones (2003) ระบุว่าการพัฒนาเครือข่ายในการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงสถานศึกษา ชุมชน ภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเครือข่ายการศึกษาสามารถเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ได้แก่

1. เครือข่ายโรงเรียน (School Networks) เป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนหรือการพัฒนาครูผู้สอน

2. เครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (School Community Networks) เป็นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนการศึกษา เช่น โครงการอาสาสมัคร หรือการสนับสนุนงบประมาณ

3. เครือข่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational Technology Networks) เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรทางการศึกษา เช่น ระบบ e-Learning หรือ MOOCs

4. เครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Educational Networks) เป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐกับองค์กรเอกชนเพื่อพัฒนาโครงการทางการศึกษา

ดังนั้น กล่าวได้ว่า เครือข่ายในการจัดการศึกษาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของนักเรียน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลช่วยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.4 แนวคิดสินค้าสาธารณะ (Public Goods) และสินค้ากึ่งสาธารณะ (Quasi-Public Goods)

สินค้าสาธารณะ หมายถึง สินค้าหรือบริการที่มีคุณลักษณะสำคัญ 2 ประการ (Cowen, 2024) ดังนี้

1. การบริโภคไม่เป็นปรปักษ์กัน (Non-Rivalrous Consumption) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบริโภคสินค้าหรือบริการนั้น ไม่ได้ทำให้ปริมาณหรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการนั้นลดลงสำหรับบุคคลอื่นที่จะบริโภค เช่น การรับชมการแสดงดอกไม้ไฟ การป้องกันประเทศ หรือการฟังวิทยุ ซึ่งจากการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์เหล่านี้ ไม่ได้ไปลดทอนประโยชน์ที่ผู้อื่นจะได้รับ

2. การที่ไม่สามารถกีดกันการบริโภคได้ (Non-Excludable) หมายถึง เป็นการยากหรือไม่สามารถที่จะกีดกันไม่ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งบริโภคสินค้าหรือบริการนั้นได้ แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนก็ตาม เช่น เมื่อมีการป้องกันประเทศ ทุกคนในประเทศก็ได้รับความคุ้มครอง หรือไฟถนนที่ส่องสว่างให้ทุกคนที่ผ่านไปมา

เนื่องจากคุณลักษณะ 2 ประการ ดังกล่าวสินค้าสาธารณะมักจะไม่ถูกผลิตหรือให้บริการโดยภาคเอกชนในกลไกตลาดเสรี เพราะผู้ผลิตไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ใช้ทุกคนได้ (เกิดปัญหาการเป็นผู้โดยสารฟรี (Free Rider Problem) ทำให้รัฐบาลมักจะต้องเข้ามามีบทบาทในการจัดหาสินค้า

สาธารณะเหล่านี้ โดยใช้เงินทุนจากภาษีอากร ตัวอย่างของสินค้าสาธารณะ ได้แก่ การป้องกันประเทศ ความมั่นคงและกฎหมาย ไฟตามถนนสาธารณะ ประภาคาร สวนสาธารณะ อากาศที่บริสุทธิ์ ความรู้สาธารณะ เช่น งานวิจัยพื้นฐาน

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาว่าการศึกษามีสถานะเป็นสินค้าสาธารณะหรือไม่ โดยทั่วไปแล้ว การศึกษาไม่ถือว่าเป็นสินค้าสาธารณะโดยสมบูรณ์ (Pure Public Good) แต่มีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงและมักถูกจัดว่าเป็น สินค้ากึ่งสาธารณะ (Quasi-Public Good) หรือสินค้าคุณธรรม (Merit Good) หากพิจารณาการศึกษาภายใต้เงื่อนไขของการเป็นสินค้าสาธารณะแล้ว สามารถสรุปได้ 2 ประการ คือ 1) การบริโภคไม่เป็นปรปักษ์กัน (Non-rivalrous consumption) ซึ่งพบว่า การศึกษามีลักษณะการบริโภคที่เป็นปรปักษ์กันในระดับหนึ่ง เช่น การที่นักเรียนคนหนึ่งเรียนในห้องเรียน ไม่ได้ทำให้ความรู้ที่ครูสอนลดลงสำหรับนักเรียนคนอื่น โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม หากจำนวนนักเรียนในห้องมีมากเกินไป ครูผู้สอน อุปกรณ์การเรียนมีจำกัด คุณภาพการเรียนการสอนอาจลดลงได้เช่นกัน ส่งผลทำให้เริ่มมีลักษณะของการเป็นปรปักษ์กันในการบริโภคขึ้น หรือในระดับอุดมศึกษาพบว่าอาจมีความเป็นปรปักษ์กันมากขึ้น เช่น จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยหรือหลักสูตรเฉพาะทางมีจำกัด และ 2) ไม่สามารถกีดกันการบริโภคได้ (Non-excludable) ในประเด็นนี้พบว่าโดยทั่วไปแล้ว การศึกษาสามารถกีดกันผู้ที่ไม่จ่ายค่าเล่าเรียนได้ (เช่น โรงเรียนเอกชน หรือระดับอุดมศึกษา) หรือแม้แต่โรงเรียนรัฐบาลก็อาจมีเงื่อนไขในการรับนักเรียน เข้าเรียนทำให้ไม่ใช่สินค้าที่ไม่สามารถกีดกันได้อย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามพบว่า หลายประเทศรัฐบาลจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำมาก ซึ่งทำให้มีลักษณะของการไม่กีดกันในระดับหนึ่งสำหรับพลเมืองในประเทศนั้นๆ

ดังนั้น การศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ แม้ว่าการศึกษาจะไม่ใช่สินค้าสาธารณะโดยสมบูรณ์ แต่ก็ก่อให้เกิดผลกระทบภายนอกเชิงบวก (Positive Externalities) อย่างมากต่อสังคมโดยรวม ได้แก่

1) การยกระดับผลิตภาพของแรงงาน ผู้มีการศึกษาสูงมักมีทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวม

2) พลเมืองที่มีคุณภาพ การศึกษาส่งเสริมความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

3) ลดปัญหาอาชญากรรม การศึกษามีส่วนช่วยลดอัตราการว่างงานและปัญหาอาชญากรรม

4) นวัตกรรมและความก้าวหน้า การศึกษาส่งเสริมการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ รัฐบาลในหลายประเทศจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการให้บริการโดยตรง เช่น โรงเรียนรัฐบาล หรือการให้เงินอุดหนุน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเล็งเห็นถึงประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมที่มากกว่าประโยชน์ส่วนตนที่ผู้เรียนจะได้รับ แม้ว่าภาคเอกชนก็สามารถจัดการศึกษาได้เช่นกัน แต่หากปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาดเพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา และปริมาณการศึกษาที่ผลิตออกมาอาจต่ำกว่าระดับที่เหมาะสมต่อสังคมโดยรวม

ดังนั้น สรุปได้ว่า แม้การศึกษาไม่ใช่สินค้าสาธารณะโดยสมบูรณ์ แต่มีลักษณะสำคัญที่ถูกจัดว่าเป็นสินค้ากึ่งสาธารณะ (Quasi-Public Good) หรือสินค้าคุณธรรม (Merit Good) ทำให้รัฐบาลต้องเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมโดยรวม

6.5 การทบวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมุมมองด้านการศึกษาในฐานะสินค้าสาธารณะ

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมุมมองด้านการศึกษาในฐานะสินค้าสาธารณะ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ 2 มุมมอง คือ (1) การศึกษาควรจะมีการปรับบริบทใหม่ผ่านการก้าวข้ามจากสินค้าสาธารณะไปสู่การเป็นสินค้าทั่วไป และ (2) การศึกษาเป็นสินค้าสาธารณะโลกและควรเน้นการร่วมทุนระหว่างรัฐและเอกชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) มุมมองด้านการศึกษาควรก้าวข้ามจากสินค้าสาธารณะไปสู่การเป็นสินค้าทั่วไป งานวิจัยของ Locatelli (2018) สรุปได้ว่า การพัฒนาการศึกษาเป็นความรับผิดชอบหลักของภาครัฐในการจัดหาและสนับสนุนเงินทุนสำหรับการศึกษา แต่จากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกทำให้บทบาทของรัฐถูกท้าทายจากการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนที่เพิ่มมากขึ้น การกระจายตัวของผู้มีบทบาทหลักและแหล่งเงินทุนจากเอกชน ประกอบกับการทำให้การศึกษาเป็นไปตามกลไกตลาดภายใต้แนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่กำหนดเงื่อนไขบริบทของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงทำให้การศึกษาหรือสถานศึกษาตอบสนองต่อกลไกตลาดมากขึ้น ท้ายที่สุดก่อให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบด้านความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคมและวัตถุประสงค์ของการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามรายงานฉบับนี้เสนอว่า ภาครัฐยังคงมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและติดตามการศึกษาควบคู่ไปกับการจัดหาเงินทุนและการจัดหาโอกาสทางการศึกษา และยังเสนอแนวคิดที่ว่าการศึกษาควรมีฐานะเป็นสินค้าทั่วไป โดยเน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพลเมืองและชุมชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการกำกับดูแลการศึกษาที่เป็นประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมมากขึ้น

2) การศึกษาเป็นสินค้าสาธารณะโลกและควรเน้นการร่วมทุนระหว่างรัฐและเอกชน งานศึกษาของ Agarwal (2023) ระบุว่า สินค้าสาธารณะโลก (Global Public Goods; GPGs) คือ สินค้าและบริการที่ไม่สามารถกีดกันผู้ใดในการใช้ประโยชน์ และการใช้ประโยชน์ของคน ๆ หนึ่งจะไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ลดลง ซึ่ง GPGs จะให้ประโยชน์ที่ขยายไปไกลกว่าพรมแดนของแต่ละประเทศ เช่น การที่กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund; IMF) ได้ทำการสอดส่องดูแลตลาดการเงินโลกและเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก เพราะจะช่วยป้องกันความเสี่ยงและจุดอ่อนของระบบเศรษฐกิจโลกได้ตั้งแต่เริ่มต้นๆ ระบบเตือนภัยล่วงหน้าดังกล่าวจะทำให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงของวิกฤตการณ์โลก

นอกจากนี้สินค้าสาธารณะโลก (GPGs) ประกอบด้วย การศึกษา การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ การค้า และด้านสุขภาพ โดยทั้งสามด้านมีความคล้ายคลึงกัน 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 สินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านสภาพภูมิอากาศ การค้า สุขภาพและการศึกษามักเผชิญกับความท้าทายที่คล้ายคลึงกันในแง่ของข้อจำกัดด้านทรัพยากร การขาดแคลนเงินทุน และการขาดเจตจำนงทางการเมืองในการลงทุนในสินค้าสาธารณะที่มีประโยชน์ในระยะยาว (Gostin & Friedman, 2015; UNESCO, 2016) การขาดแรงจูงใจและการเอาเปรียบโดยไม่ร่วมจ่าย (Free-Riding) อาจนำไปสู่การผลิตสินค้าสาธารณะที่ไม่เพียงพอ การผลิตและการกระจายสินค้าสาธารณะทั้งในด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ จำเป็นต้องมีการจัดหาเงินทุน และอาจมีการถกเถียงกันว่าใครควรเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่าย

ประการที่ 2 ความเป็นไปได้ที่ภาคส่วนรัฐและเอกชนจะเข้ามามีบทบาทในการผลิตและกระจายสินค้าสาธารณะทั้งในด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการร่วมกันและต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายในระดับโลก เพื่อแก้ไขความท้าทายระดับโลก

และสร้างหลักประกันในการเข้าถึงสินค้าเหล่านี้อย่างเท่าเทียม (Kaul et al., 1999; Gostin & Friedman, 2015; UNESCO, 2016)

ประการที่ 3 ทั้งการศึกษาและสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ และสินค้าสาธารณะในด้านเหล่านี้มีผลกระทบภายนอกต่อทรัพยากรส่วนกลางทั่วโลก (Spillover Effects) ที่สำคัญเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมทั่วโลก (United Nations, 2015; World Health Organization, 2021) ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้กำหนดนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้

อย่างไรก็ตาม ยังมีความแตกต่างที่สำคัญหลายประการระหว่างสินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษากับด้านอื่น เช่น ด้านสุขภาพ สามารถจำแนกได้ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ช่วงเวลา พบว่าการผลิตสินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษามีลักษณะเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คือ การศึกษาส่วนใหญ่ต้องมีการลงทุนระยะยาวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลกระทบที่ยั่งยืน แม้ว่าอาจมีความต้องการเร่งด่วนและภาวะฉุกเฉินที่ดูเหมือนจะเกิดขึ้นทันทีก็ตาม (Gostin & Friedman, 2015; UNESCO, 2016)

ประการที่ 2 กฎระเบียบ สินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านสุขภาพมักอยู่ภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เข้มงวด เช่น ข้อบังคับว่าด้วยสุขอนามัยระหว่างประเทศ ซึ่งมีผลผูกพันทางกฎหมายต่อรัฐสมาชิกทั้งหมดขององค์การอนามัยโลก และกลไกการกำกับดูแลระดับโลกอื่นๆ ภายใต้การดูแลของ WHO ในทางตรงกันข้าม สินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษาอยู่ภายใต้กฎระเบียบเหล่านี้ น้อยกว่า (Gostin & Friedman, 2015; UNESCO, 2016)

ประการที่ 3 การปรับบริบท บทบาทของปัจจัยทางวัฒนธรรมและภาษา ในการศึกษาอาจต้องการแนวทางที่เน้นท้องถิ่นมากกว่าเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ (Kaul et al., 1999; UNESCO, 2016)

ประการที่ 4 การกระจาย จำแนกได้ดังนี้

1) การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมีบทบาทที่ชัดเจนในการผลิตและกระจายสินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษา

2) การกระจายสินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านสุขภาพมักต้องการโครงสร้างพื้นฐานที่ซับซ้อนและเฉพาะทางมากกว่า เช่น การจัดเก็บและการกระจายวัคซีนและเวชภัณฑ์ ในขณะที่สินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษาสามารถดำเนินการผ่านแนวทางที่กระจายอำนาจและอิงตามชุมชนได้มากกว่า (World Health Organization, 2021; UNESCO, 2016)

สำหรับในด้านการศึกษา รัฐบาลท้องถิ่น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนและครู มักมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าในด้านอื่น ๆ เช่น สุขภาพและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เนื่องจากการศึกษาการปรับบริบทที่มากกว่า อย่างไรก็ตาม ผู้มีบทบาทที่ดำเนินการในระดับที่สูงกว่าระดับท้องถิ่น เช่น รัฐบาลกลางและองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวนมากก็มีความสำคัญในการผลิตและกระจายสินค้าสาธารณะระดับโลกในด้านการศึกษาเช่นกัน สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าสินค้าสาธารณะระดับโลกควรมีเป้าหมายทั้งประสานงานและชี้นำผู้มีบทบาทในระดับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน ในขณะเดียวกันก็เสริมอำนาจให้สามารถนำบริบทที่เกี่ยวข้องเข้ามาใช้ แนวทางคู่ขนานนี้สามารถช่วยสร้างสมดุลระหว่างการรักษามาตรฐานระดับโลกและการปรับให้เข้ากับความต้องการและเงื่อนไขในท้องถิ่น

ประการที่ 5 ประเภทของผลกระทบภายนอกต่อสินค้าสาธารณะระดับโลกประเภทอื่น สินค้าสาธารณะระดับโลกด้านการศึกษามีศักยภาพที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ (Kaul et al., 1999; UNESCO, 2016) มากกว่าสินค้าประเภทอื่น

อย่างไรก็ตาม สินค้าสาธารณะโลกด้านการศึกษาควรจะมีการนำรูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Private-Public Partnerships; PPPs) มาปรับใช้ตามแบบอย่างรูปแบบของพันธมิตรโลกเพื่อวัคซีนและการสร้างภูมิคุ้มกันโรค (Global Alliance for Vaccines and Immunization; GAVI) เนื่องจาก GAVI มีลักษณะเป็นพันธมิตรด้านวัคซีนและเป็นตัวอย่างหนึ่งของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนที่มุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงสุขภาพของผู้คนผ่านการเข้าถึงวัคซีนอย่างเท่าเทียม รูปแบบการดำเนินงานของ GAVI ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) หุ้นส่วนและความร่วมมือที่แข็งแกร่ง 2) กลไกการระดมทุนที่เป็นนวัตกรรม ข้อคิดสำหรับสินค้าสาธารณะโลกในด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการพัฒนามนุษย์ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และ 3) ความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของสังคม ฉะนั้น การสร้างสินค้าสาธารณะโลกในด้านการศึกษา เกี่ยวข้องกับการเอาชนะความท้าทายมากมาย ซึ่งรวมถึงข้อจำกัด ด้านทรัพยากร ปัญหาผู้ที่ไม่ยอมจ่ายและการขาดเจตจำนงทางการเมือง ในการแก้ไขความท้าทายเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแนวร่วม หุ้นส่วนและระบบการประสานงานที่แข็งแกร่ง ซึ่งดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย ซึ่งรวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ รัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชนและภาคเอกชน ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในด้านการศึกษา (PPPs) เพื่อเอาชนะความท้าทายที่มีอยู่และมุ่งสู่การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนช่วยให้โลกมีอนาคตที่สดใสและเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น (Agarwal, 2023)

6.6 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เครือข่ายภาคเอกชนที่ประกอบด้วยธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่สามารถมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาได้ผ่านหลายแนวทาง เช่น การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนโรงเรียนที่ขาดแคลน การจัดโครงการทุนการศึกษา การสร้างโอกาสการฝึกงาน และการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ภายใต้แนวทางความร่วมมือรัฐ-เอกชน (Public-Private Partnership) อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวต้องมีการกำกับดูแลที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าประโยชน์ของโครงการเหล่านี้สามารถกระจายไปถึงกลุ่มที่เปราะบางที่สุด ไม่ใช่เพียงสร้างผลกำไรหรือความได้เปรียบทางธุรกิจเท่านั้น สามารถจำแนกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนขนาดใหญ่ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ผลจากการทบทวนข้อมูลของมูลนิธิสานอนาคตการศึกษาคอนเน็กซ์อีดี พบว่า มีองค์กรพันธมิตรภาคเอกชนภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิจำนวน 15 องค์กร ทั้งหมดเป็นภาคเอกชนขนาดใหญ่ทั้งสิ้น ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด บริษัทเบอร์ ลี่ ยุค เกอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มเซ็นทรัล บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) กลุ่มมิตรผล กลุ่มการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) บริษัท ไทยยูเนี่ยนกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) และบริษัทเครือข่ายออนไลน์ สามารถขยายและถอดบทเรียนองค์กรภาคเอกชน 15 องค์กร (Connect ED Foundation, 2020) ตามรายละเอียดดังนี้

1.1) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จัดทำโครงการบัวหลวงก่อการครู ซึ่งเป็นหลักสูตรพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเครือข่ายครูและผู้บริหารแกนนำกว่า 130 คน

1.2) บริษัทเบอร์ลี่ ยุค เกอร์ จำกัด (มหาชน) จัดทำศูนย์การเรียนรู้ธุรกิจค้าปลีก (BJC Model) บูรณาการการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงกับศูนย์การเรียนรู้ธุรกิจเห็ดค้าปลีกสร้างผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ และส่งเสริมรายได้ให้กับโรงเรียน แล้วขยายผลสู่ศูนย์กระจายเชื้อและผลิตภัณฑ์เห็ดแก่ชุมชน

1.3) กลุ่มเซ็นทรัล จัดทำโครงการ Teacher as Coach เซ็นทรัลทำเพื่อครูเป็นโค้ช หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับสถานบันโค้ชไทยเพื่อสร้าง ครูโค้ชต้นแบบ ขยายเครือข่ายครูไทยหัวใจโค้ชกว่า 1,400 คน สามารถออกแบบองค์ความรู้ด้านการสื่อสารและขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงบวกทำให้นักเรียนเกิด การเปลี่ยนแปลงและมีความสุขในการเรียนรู้

1.4) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการ 2 โครงการ คือ ต้นกล้าไร้ถังเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยแนวคิดการลดขยะต้นทางและสร้างเครือข่ายองค์ความรู้ช่วยลดขยะในโรงเรียนและกลายเป็นโรงเรียนที่ไม่มีถังขยะ ซึ่งสามารถขยายผลไปยัง 78 โรงเรียนเครือข่ายทั่วประเทศ และได้จัดทำโครงการ School Development Plan 4.0 นวัตกรรมแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งได้พัฒนาหลักสูตร Cluster Workshop พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถวางแผนพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าร้อยละ 70 ในกว่า 300 โรงเรียน

1.5) บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จัดทำโรงเรือนจำลองฟาร์มไก่พันธุ์ไข่แบบครบวงจร เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงใช้กับชีวิตจริงผ่านโรงเรือนจำลองที่ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพ ลดปัญหาโภชนาการและกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชนต้นแบบอุตสาหกรรมแปรรูปไก่ไข่ขนาดย่อม

1.6) กลุ่มมิตรผล จัดทำโครงการ Clicker นวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหลักสูตรพัฒนาการสอนตามแนวทางโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ครูมีทักษะออกแบบเนื้อหากระตุ้นการเรียนรู้แบบ Active Learning ด้วยการใช้ Clicker สื่ออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการเรียนการสอนจนผลสัมฤทธิ์ทุกวิชาของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น

1.7) กลุ่มการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) จัดทำโครงการ STEEM Education 4.0 พัฒนาหลักสูตรและเพิ่มศักยภาพการสอนให้กับครูสาขาวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษได้มีทักษะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนมีทักษะและทัศนคติที่ดีในด้านวิทยาศาสตร์

1.8) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการนวัตกรรมเชิงระบบ (Whole School) พลิกโฉมโรงเรียนด้วย 3 นวัตกรรมเชิงระบบผ่านความร่วมมือกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เปลี่ยนแปลงตั้งแต่วิถีการปฏิบัติ ปรับกระบวนการการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและสร้างวัฒนธรรม PLC เกิดการพัฒนาการสอนร่วมกันทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้

1.9) บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (SCG) ดำเนินการขับเคลื่อนยกระดับโรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้ (Professional Learning School) พัฒนาโรงเรียนให้มีความพร้อมในทุกด้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยร่วมมือกับนิด้า สร้างทักษะครู มีครูพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา ส่งผลให้ระยะแรกโรงเรียนผ่านเกณฑ์ประเมินของกระทรวงศึกษาธิการในระดับสูงสุดเป็นศูนย์การเรียนรู้ ถึง 3 โรงเรียน

1.10) บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการ OTOP Junior ผู้ประกอบการน้อย วางรากฐานการเป็นผู้ประกอบการน้อยให้เยาวชนมีวินัยทางการเงินและเข้าใจหลักการทำธุรกิจ ผ่าน 3 ภารกิจหลัก คือ การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน การอบรมทักษะการทำบัญชี และการให้ความรู้เรื่องธุรกิจ โดยร่วมมือกับเครือข่าย 27 มหาวิทยาลัย ซึ่งได้ดำเนินงานกว่า 300 โรงเรียนทั่วประเทศ

1.11) บริษัท ไทยยูเนี่ยนกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการ ผอ.กล้าเปลี่ยน ครูกล้าปรับ ยึดมั่นแนวคิด ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมทักษะการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ให้เป็น Super Coach หรือครูของครู ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นโค้ชที่มุ่งเน้นให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อย่างแท้จริง

1.12) บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการทั้งหมด 2 โครงการ ได้แก่ โครงการผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (ICT Talent) ซึ่งจะทำการคัดเลือกและอบรมพัฒนาทักษะบุคลากร ผู้นำด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ 200 คน ปฏิบัติหน้าที่ประจำการโรงเรียนขยายผลสู่ ICT Talent ภาครัฐ 500 คน ทำให้นักเรียนมีทักษะไอซีที และครูมากกว่าร้อยละ 80 มั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีการสอนมากขึ้นและโครงการคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊คเพื่อการศึกษา (Notebook for Education) สนับสนุนคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กเพื่อการศึกษาให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และสื่อดิจิทัล พร้อมหลักสูตรอบรม Digital Classroom ส่งเสริมครูและผู้บริหารให้สามารถจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังจัดทำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center) เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน โดยสนับสนุนอุปกรณ์และส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.13) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จัดทำโครงการ Train the Trainer by Professional หลักสูตรอบรมแบบ Tailor-made Workshop ตามความต้องการของโรงเรียน โดยเชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญของสถาบันมาร่วมพัฒนาครูให้มีทักษะจัดทำโครงการเชิงอาชีพ และทักษะการสอนแบบ Work-based Education ทำให้นักเรียนมีอาชีพติดตัวและได้ศึกษาต่อมากขึ้น

1.14) บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) จัดทำโครงการ Active Learning School โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ด้วยเทคนิค High Scope Active Learning สร้างบทบาทครูให้เป็นนักออกแบบประสบการณ์เพิ่มพูนทักษะและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย (มูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี, 2568)

1.15) บริษัทเครือข่ายออนไลน์ ได้จัดทำโครงการฝึกงานของ Shopee และ Lazada ที่เปิดโอกาสให้เยาวชนฝึกงานในอุตสาหกรรมอีคอมเมิร์ซ

2) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนขนาดกลางในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

สำหรับประเทศไทย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) มีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีองค์กรและรูปแบบการสนับสนุนดังนี้

2.1) สภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งจัดเป็นเครือข่ายภาคเอกชนขนาดกลาง ได้มีการจัดทำมาตรฐาน การรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยมีรูปแบบการสนับสนุนดังนี้

2.1.1) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โดยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมบางแห่งจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับนักเรียนและนักศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.1.2) การสนับสนุนทุนการศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลายแห่งมอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่ขาดแคลน เพื่อเปิดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น บริษัทชาภากรุ๊ป แอนด์ มาเด้อภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

2.1.3) ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา SMEs ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการฝึกงาน เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริงในสายงาน

2.2) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งจัดเป็นเครือข่ายภาคเอกชนขนาดกลางมีความร่วมมือที่สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาหลักสูตรและทักษะ การสร้างโอกาสในการจ้างงาน การสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ รายละเอียดดังนี้

2.2.1) การให้เงินสนับสนุนโรงเรียน ด้วยการบริจาคเงินเพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก อาหารกลางวัน และอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล

2.2.2) โครงการร่วมกับรัฐบาล วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม บางส่วนเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ เช่น โครงการ "ประชารัฐ" เพื่อสนับสนุนการศึกษาของเยาวชนในพื้นที่ด้อยโอกาส

2.2.3) การพัฒนาหลักสูตรและทักษะ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลายแห่งสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับนักเรียนและนักศึกษา เช่น

(1) การฝึกอบรมอาชีพ (Vocational Training) โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มีการจัดอบรมและฝึกทักษะวิชาชีพให้กับนักเรียน เช่น การฝึกอบรมด้านไอที การทำอาหาร การซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

(2) โครงการสหกิจศึกษา (Co-operative Education) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกงานจริง โดยนำองค์ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้

(3) การพัฒนาทักษะดิจิทัล สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสอนโปรแกรมมิ่ง อีคอมเมิร์ซและการตลาดออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานในอนาคต

2.3) การสร้างโอกาสในการจ้างงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการสร้างงานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เช่น

2.3.1) การจ้างงานนักศึกษาและบัณฑิตใหม่ โดยให้โอกาสนักศึกษาที่เพิ่งจบการศึกษาได้เข้าทำงาน โดยไม่ต้องมีประสบการณ์มาก่อน

2.3.2) การส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Support) หลายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สนับสนุนให้เยาวชนสร้างธุรกิจของตนเอง ผ่านโครงการอบรมและการให้ทุนสนับสนุนในการเริ่มต้นธุรกิจ เช่น โครงการสานฝันการศึกษาของ SMEs ในกลุ่มอุตสาหกรรมท้องถิ่น เช่น SMEs ในอุตสาหกรรมชุมชนที่สนับสนุนการเรียนรู้ศิลปะ หัตถกรรมและการพัฒนาอาชีพ

2.3.3) โครงการฝึกงานแบบได้รับค่าตอบแทน เปิดโอกาสให้เยาวชนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย สามารถเรียนรู้และมีรายได้ไปพร้อมกัน

2.4) การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา นอกจากการสนับสนุนทางด้านการเงินแล้ววิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังได้มีบทบาทในการสนับสนุนให้ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่

2.4.1) การจัดหาอุปกรณ์การเรียนและเทคโนโลยี วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหลายแห่งร่วมมือกับโรงเรียนและมหาวิทยาลัย เพื่อมอบอุปกรณ์การเรียน เช่น คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต และอินเทอร์เน็ตฟรีให้กับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล

2.4.2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา สนับสนุนการสร้างห้องเรียน อาคารเรียน ห้องสมุด และศูนย์การเรียนรู้ให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนทรัพยากร

2.43) โครงการห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสังคมไทย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยสนับสนุนใน 5 ด้าน ได้แก่ การให้ทุนและเงินสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรม การสร้างโอกาสการจ้างงาน การให้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ การสนับสนุนเหล่านี้ช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับเยาวชนที่ขาดแคลน ลดช่องว่างทางการศึกษาและพัฒนาแรงงานให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดมากขึ้น

3) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนขนาดเล็กในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ธุรกิจขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แม้ว่าจะไม่ได้มีทรัพยากรทางการเงินมหาศาลเหมือนบริษัทขนาดใหญ่ แต่สามารถใช้แนวทางที่ยืดหยุ่นและเข้าถึงชุมชนได้ง่ายกว่า ธุรกิจเหล่านี้สามารถสร้างผลกระทบโดยตรงต่อโรงเรียนและนักเรียนในท้องถิ่นผ่านโครงการสนับสนุนการศึกษา การบริจาคและการมีส่วนร่วมกับชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีองค์การหลายประเภท ดังนี้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2568)

3.1) ตั้งต้นดี เป็นโรงเรียนฝึกอาชีพสำหรับผู้พ้นโทษ หรือผู้รับการพักโทษกลุ่มเปราะบาง ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้พิการ สตรีและผู้สูงอายุ เมื่อผ่านการอบรมด้านอาชีพแล้วทางตั้งต้นดีจะจัดหานายจ้าง แหล่งเงินทุนในการเริ่มต้นธุรกิจ หรือลงทุนร่วมเพื่อเป็นหุ้นส่วนระยะยาว

3.2) Learn Do เป็นธุรกิจให้บริการด้านการศึกษาเพื่อตอบโจทย์อาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้เด็กๆสร้างอาชีพ สร้างธุรกิจชุมชนได้อย่างยั่งยืน เป็นการเรียนรู้ที่นำไปใช้ได้จริง โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ เรียนรู้ STEAM ผ่านธรรมชาติ และสร้างทักษะฐานสมรรถนะ โดยเป็นการทำกระบวนการร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับการหารายได้ ที่มีการนำนวัตกรรมเข้ามาสร้างมูลค่าเพิ่ม ตอบโจทย์โลกยุค AI หลักสูตรให้ความรู้แบ่งเป็น 2 ระดับ 1. เด็กอายุ 4 - 12 ปี เป็นการสอนปูพื้นฐานสมรรถนะ และสร้างทักษะโดยเรียนรู้ S.T.E.A.M. ผ่านธรรมชาติ โดยใช้พื้นที่ในชุมชน เช่น คอร์ส AI on The Beach, Nature Tech Explorers Camp, วิวัฒนาการสิ่งมีชีวิตและปริศนาแห่งกาลเวลา, ต้นไม้คิดคำนวณ, พลังงานสะอาดกับโลกสีเขียว เป็นต้น 2. เด็กอายุ มากกว่า 12 ปี เป็นการสอนพื้นฐานการทำธุรกิจชุมชน การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง การสร้างผลิตภัณฑ์ต้นแบบ

การออกแบบโลโก้ และนามบัตร การตลาด การเงิน บัญชีและภาษีสำหรับธุรกิจ การวางกลยุทธ์องค์กร ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตรและกฎหมายธุรกิจ เป็นต้น โดยเน้นให้สร้างธุรกิจชุมชนและลงมือทำจริง โดยมี Learn Do เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและบ่มเพาะธุรกิจ เป็นบริการให้ความรู้ และการศึกษาที่ตอบโจทย์อาชีพและฐานสมรรถนะสำหรับเด็ก

ดังนั้น จากการดำเนินงานของ Learn Do ส่งผลลัพธ์ทางสังคม ดังนี้ 1) จำนวนเด็กที่ต้องออกจากระบบการศึกษากลางคันลดลงจนเป็นศูนย์ 2) กระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน สร้างรายได้ โดยใช้นวัตกรรมสินค้ามูลค่าเพิ่ม ให้เด็กๆและคนในชุมชน 3) คนในชุมชน มีความตระหนัก รักชุมชน รักบ้านเกิดและอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข 4) ธรรมชาติและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีคุณค่า มีเอกลักษณ์ในชุมชนถูกรักษาไว้และนำมาถ่ายทอดสู่คนในชุมชน และคนภายนอกให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นผ่านธุรกิจชุมชน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2568)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษากับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ดังนี้

ณัชชา มหปุญญานนท์ (2566) ได้ทำการศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้าทางการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งการศึกษามักจะถูกมองว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญของการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทฤษฎีทุนมนุษย์ตั้งอยู่บนแนวคิดนี้และถูกกล่าวถึงอย่างมากมายในการศึกษาตลอดช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา การได้รับความเสมอภาคในด้านคุณภาพ โอกาสและผลลัพธ์ด้านการศึกษาเป็นเป้าหมายของรัฐบาลในระดับประเทศ และความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายที่ดีอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกหลายประการ ดังนั้นประเด็นที่ผู้มีหน้าที่ในการกาหนดนโยบายทางการการศึกษาควรให้ความสำคัญในปัจจุบันอาจไม่ใช่ การตอบคาถามที่ว่า “จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างไร” แต่ควรให้ความสำคัญกับคำถาม “ว่าจะจัดการกับความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาได้อย่างไร” ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษานั้นมีสาเหตุของปัจจัยที่เกิดภาวะความยากจน ทัศนคติเชิงลบของผู้ปกครองต่อการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของเด็ก การขาดเงินทุนสนับสนุนตามที่ควรจะเป็น อุปสรรคเรื่องหลักสูตรและระดับของความรู้ของคนในชุมชนที่ด้อยโอกาส นอกเหนือไปจากปัญหาและอุปสรรคที่ระบุไว้ข้างต้นแล้ว เรื่องของการมีแรงบันดาลใจของนักเรียนที่มีต่ำ การมีปณิธานของนักเรียนก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนั้น ข้อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อใช้สาหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้าทางการศึกษาในประเทศไทย ควรคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมในมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น มิติทางสังคม มิติทางเศรษฐกิจ มิติทางการเมืองการปกครองและมิติทางด้านการศึกษาที่ควรได้รับการแก้ปัญหาและมีการพัฒนาอย่างบูรณาการเพื่อที่จะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

สามารถ จันทร์สูรย์ ศุภกร คุรุการเกษตร และอภิชาติ มหาราชเสนา (2564) ได้ทำการวิจัย มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจนในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความยากจน และผลกระทบอันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความยากจนในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาวิธีการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และความยากจนของประเทศไทยในอดีต และ 4) เพื่อเสนอกลยุทธ์แนวทางเลือก

ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและความยากจนในประเทศไทย โดยใช้รูปแบบการศึกษาย้อนหลัง แนวทางการแก้ปัญหาในอดีต วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาและสังเคราะห์ทางเลือกการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมและความยากจนในอนาคตเป็นการวิจัยเชิงเอกสารด้วยกระบวนการศึกษา ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมตลอดจนนโยบายของรัฐบาล โดยการวิเคราะห์เชิงบริบท และสรุปผลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการศึกษายังคงเน้นเนื้อหาจากหลักสูตร วิชาและบทบาทการสอนของ ครู/อาจารย์เป็นศูนย์กลางสำคัญ แต่ไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) รูปแบบของการจัดการศึกษาไม่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติของท้องถิ่นและอาชีพของคนส่วนใหญ่ในประเทศ 3) จังหวัดที่มีความยากจนที่สุด 16 จังหวัด ถูกละเลยขาดความเอาใจใส่จากภาครัฐในการพัฒนาอย่างจริงจัง 4) ประเทศไทยมีตัวเลขความเหลื่อมล้ำสูงเป็นอันดับ 3 ของโลก 5) ไม่พบแนวทางว่าประเทศจะสามารถก้าวผ่านความยากจนไปได้อย่างไร 6) ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาสร้างความเสียหายแก่ระบบเศรษฐกิจไทยอย่างมาก และ 7) รัฐบาลหลายชุดได้พยายามแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมแต่อย่างใด

ชลวิทย์ เจียรจิตต์ และคณะ (2566) ศึกษาการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในเด็กยากจนและด้อยโอกาสของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) โดยเน้นการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาของครูประถมศึกษาในโครงการครูรักษ์ถิ่น งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า กสศ. มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทุนการศึกษาและพัฒนาโอกาสทางการเรียนรู้ให้แก่เด็กที่ขาดโอกาส โครงการครูรักษ์ถิ่นมุ่งเน้นการผลิตครูที่สามารถสอนในพื้นที่ห่างไกล โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่บูรณาการกับชุมชน ครูได้รับการฝึกอบรมให้ใช้สื่อและทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมความเข้าใจของนักเรียนเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของพื้นที่การเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาจึงไม่ได้เป็นเพียงการสอนเนื้อหา แต่เป็นกระบวนการสร้างพลเมืองที่มีจิตสำนึกต่อสังคมและชุมชนของตน บทความนี้ยังเน้นถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูโดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มการสนับสนุนด้านงบประมาณและพัฒนากลไกติดตามผล เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ

ทรงชัย ทองปาน (2565) ศึกษาการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เป็นกลไกลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ของ อปท. 2) สนับสนุน อปท. ให้ดำเนินโครงการลดความเหลื่อมล้ำ และ 3) เสนอแนวทางเสริมสร้างบทบาทของ อปท. เป็นกลไกหลัก จากการศึกษาพบว่า ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามี 2 มิติหลัก คือ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา ของเด็กกลุ่มด้อยโอกาส เช่น เด็กยากจน เด็กพิการเด็กชาติพันธุ์ และเด็กในพื้นที่ห่างไกล มีอัตราการออกกลางคันสูง และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในพื้นที่ชนบทขาดแคลนครู อุปกรณ์ และงบประมาณทำให้คุณภาพการเรียนรู้ต่ำกว่าพื้นที่เมือง โดยอปท. ที่เข้าร่วมโครงการ 11 แห่ง มีบริบทที่แตกต่างกันและได้พัฒนาโครงการลดความเหลื่อมล้ำจำนวน 12 โครงการใน 5 กลุ่มหลัก ได้แก่ กองทุนเพื่อการศึกษา โครงการช่วยเหลือเด็กพิเศษ โครงการเข้าถึงการศึกษา โครงการพัฒนาครู และโครงการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้งานศึกษาเรื่องนี้ได้เสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เช่น ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้ อปท. ดำเนินโครงการต่อเนื่อง มีการจัดทำฐานข้อมูลเด็กนอกระบบ

เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ธนกร วรพิทักษานนท์ และศยามล เจริญรัตน์ (2565) ศึกษาผลกระทบของความเหลื่อมล้ำต่อโอกาสในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนักเรียนที่เป็นตัวแทนในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ผลการวิจัยพบว่าความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อประกอบด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทุนทางเศรษฐกิจ นักเรียนจากครอบครัวยากจนมีโอกาสศึกษาต่อได้น้อยกว่านักเรียนที่มีฐานะดี 2) ทุนทางสังคม เครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อโอกาสการศึกษาต่อ 3) สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนจากโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนได้รับโอกาสที่แตกต่างกัน 4) ระบบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย การสอบและเกณฑ์การรับเข้าศึกษามีผลต่อโอกาสของนักเรียน ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการลิดรอนสมรรถภาพของนักเรียน ทำให้พวกเขาเสียโอกาสทั้งด้านการศึกษาและเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบระยะยาวต่อคุณภาพชีวิตและการเลื่อนสถานะทางสังคม

ฤทัยรัตน์ เวียงจันดา และคณะ (2567) วิเคราะห์ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเน้นถึงความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งถูกซ้ำเติมจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่าเด็กจากครอบครัวที่มีฐานะดีสามารถเข้าถึงทรัพยากรดิจิทัลและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่เด็กยากจนเผชิญกับข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ อินเทอร์เน็ต และการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลให้เกิด ช่องว่างทางการเรียนรู้ ที่ขยายกว้างขึ้น โดยเฉพาะในช่วงโควิด-19

งานวิจัยเสนอแนวทางแก้ไข เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัลให้เด็กด้อยโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ต และการออกแบบหลักสูตรที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางดิจิทัล

ทิพย์พาพร ตันติสุนทิร (2563) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษา ความยากจน และความเหลื่อมล้ำ โดยเน้นว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความยากจนและสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม การเข้าถึงการศึกษาคุณภาพช่วยให้ประชากรสามารถพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพารัฐ และเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ งานวิจัยระบุว่า แม้ไทยจะมีงบประมาณด้านการศึกษาสูง แต่ปัญหาความเหลื่อมล้ำยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทและกลุ่มผู้มีรายได้น้อย UNESCO ย้ำว่าคุณภาพการศึกษาคือกุญแจสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน และต้องเป็นการศึกษาที่ไม่เพียงแต่ให้ความรู้ แต่ต้องพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพที่นำไปใช้ได้จริง แนวทางสำคัญที่นำเสนอ ได้แก่ การจัดการศึกษาบนหลักการความเสมอภาค (Equalization System) การศึกษาฟรีและมีคุณภาพสำหรับทุกคน การศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การศึกษาที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาความยากจนในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น การปฏิรูปหลักสูตรและการพัฒนาครู และการใช้เทคโนโลยีเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา

พิชยาภัสสร์ พิพัฒนกุล และคณะ (2566) ศึกษาบทบาทของรัฐในการแก้ไขปัญหาระบบการศึกษาไทย โดยเน้นความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มเด็กนอกระบบที่ประสบปัญหาในการเข้าศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัย พบว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศส่งผลให้เด็กกลุ่มนี้เผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดทรัพยากรสนับสนุน ไม่มีทางเลือกในการศึกษาต่อและต้องออกจากระบบเพื่อทำงาน มหาวิทยาลัยของรัฐยังมีข้อจำกัดที่ไม่เอื้อต่อเด็กนอกระบบ เช่น หลักสูตรที่ไม่ยืดหยุ่น ระบบคัดเลือกที่เน้น การแข่งขัน และค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้เด็กเหล่านี้มีแนวโน้มไม่ศึกษาต่อ และต้องดิ้นรนสร้างโอกาสเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดทักษะที่จำเป็นและการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เต็มศักยภาพ งานวิจัยเสนอให้รัฐมีบทบาทมากขึ้นในการออกแบบนโยบายที่ลดอุปสรรคด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนเรียนฟรีสำหรับเด็กนอกระบบพัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่น สนับสนุนการเรียนรู้แบบทางเลือก และจัดตั้งกลไกช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจให้เด็กสามารถเรียนไปด้วยทำงานไปด้วยได้

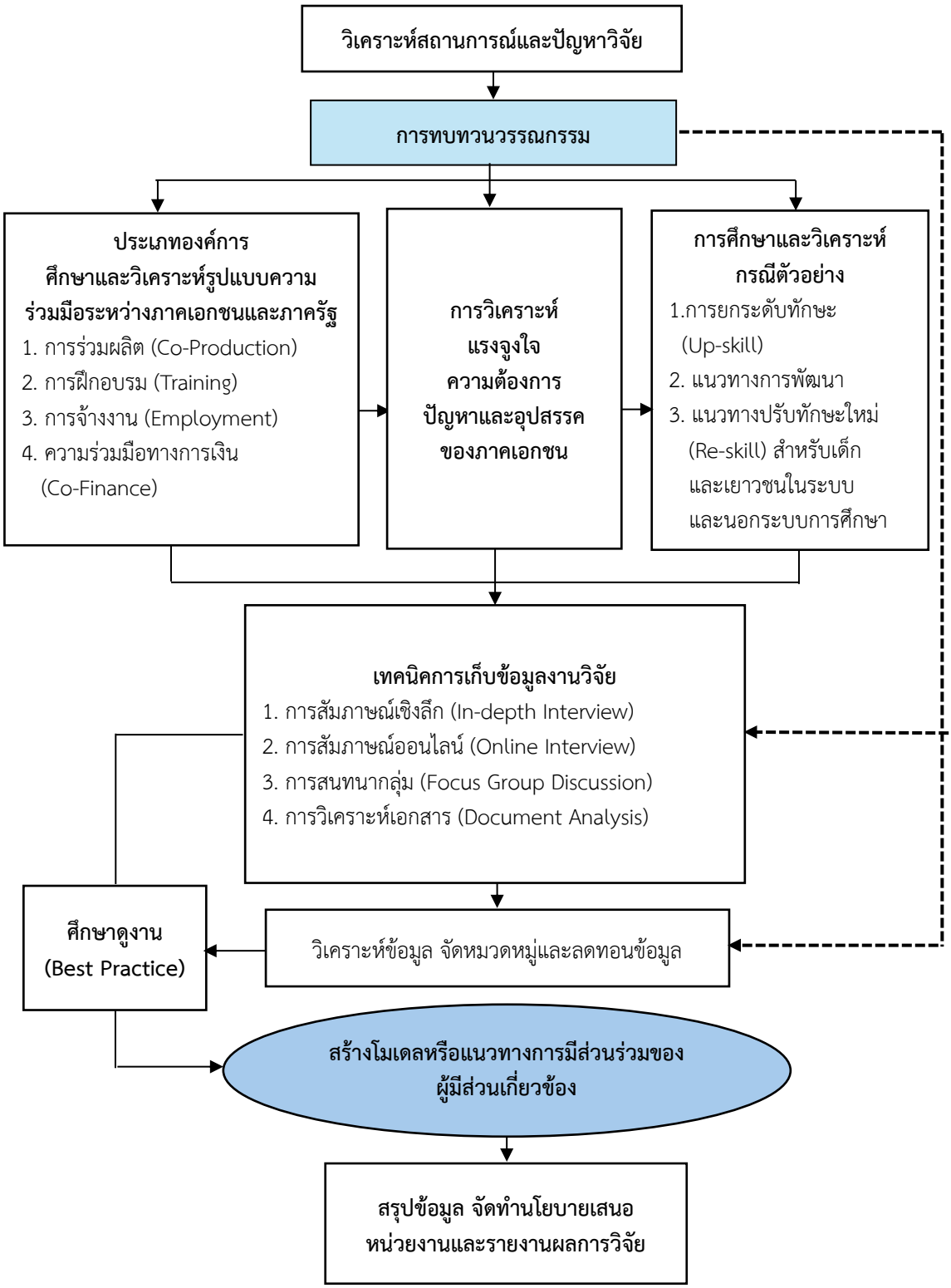
กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ (2567) นำเสนอแนวทางเชิงนโยบายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีความโกลาหล (Chaos Theory) ในการอธิบายความซับซ้อนของระบบการศึกษาความไม่แน่นอนและผลกระทบที่ส่งต่อกันในระบบ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำได้แก่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท และการขาดแคลนทรัพยากรด้านการศึกษาแนวทางแก้ไขที่สำคัญ ได้แก่ ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ เน้นการปรับหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และภาคธุรกิจ บูรณาการเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา การประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยใช้ระบบติดตามและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสม การศึกษานี้เน้นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบการศึกษาให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในอนาคต

คณะกรรมาธิการการศึกษาวุฒิสภา (2567) นำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ โดยเสนอหลักการสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) Equalization System ปรับการศึกษาทั่วประเทศให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน ลดช่องว่างระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท 2) การศึกษาฟรีและมีคุณภาพ สนับสนุนให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาโดยไม่มีอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย 3) การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง ส่งเสริมความเข้าใจในสิทธิ เสรีภาพ และประชาธิปไตยเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ 4) การศึกษาเพื่อท้องถิ่น พัฒนาแนวทางการศึกษาที่เหมาะสมกับแต่ละภูมิภาค 5) การปฏิรูปครู พัฒนาศักยภาพครูเพื่อสร้างการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 6) เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล และ 7) การศึกษาที่เน้นคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นให้เด็กสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงแทนการเรียนเพื่อสอบ

งานศึกษาของ Wang and Cai (2024) ได้ทำการศึกษานวัตกรรมสินเชื่อร่วมประกันความเสี่ยง และได้เสนอให้ใช้การประกันสินเชื่อเป็นเครื่องมือหลักลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานและเพิ่มแรงจูงใจให้คู่สัญญาลงทุนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดสินเชื่อเพื่อการศึกษา (Opportunity Edu-Finance) ในการประกันค่าเล่าเรียนเพื่อลดความเสี่ยงต่อโรงเรียนและครอบครัว เพราะการประกันสินเชื่อทำให้ธนาคารหรือสถาบันการเงินมั่นใจว่า ถ้าเกิดการผิดนัดชำระหนี้ (default) จะมีประกันมาชดเชยบางส่วนหรือเมื่อความเสี่ยงลดลง ธนาคารจึงกล้าปล่อยกู้ให้ลูกค้ากลุ่มเสี่ยงสูง เช่น ครัวเรือนรายได้น้อย หรือโรงเรียนเล็กๆ ได้มากขึ้น พบว่าการประกันสินเชื่อเป็นเครื่องมือจูงใจสำคัญเพราะผู้ประกอบการหรือผู้กู้รู้สึกว่ามีตาข่ายรองรับสินเชื่อเพื่อการศึกษา (Opportunity Edu-Finance) ก็ใช้หลักการเดียวกัน คือ การประกันค่าเล่าเรียน ทำให้โรงเรียนและครอบครัวพร้อมตัดสินใจลงทุนกับอนาคตการศึกษา ดังนั้น แนวทางนี้เป็นสร้างความร่วมมือระหว่างหลายฝ่าย คือ ธนาคาร ผู้ให้ประกันและผู้กู้ เสมือนเป็นห่วงโซ่คุณค่าที่เชื่อมกันมั่นคงกว่าการให้กู้แบบรายเดี่ยว อย่างไรก็ตามนวัตกรรมสินเชื่อร่วมประกันความเสี่ยง ตามแนวคิด Wang and Cai (2024) ที่ถูกนำมาปรับใช้กับโครงการสินเชื่อเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็น“สะพานเชื่อม”ที่ช่วยให้โรงเรียนและครอบครัวด้อยโอกาสเข้าถึงทุนได้อย่างมั่นใจลดความเสี่ยง เพิ่มโอกาสลงทุนในอนาคตการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษานอกระบบที่ยืดหยุ่นและสำคัญต่อทักษะแรงงานยุคใหม่ ตอบโจทย์ Reskill / Upskill ของกลุ่มแรงงาน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยสรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เน้น 7 มิติหลัก ได้แก่ (1) นโยบายและการปฏิรูปการศึกษา ที่ต้องมีแนวทางบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน (ณัชชา มหปุญญานนท์, 2566) (2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความยากจนและโครงสร้างสังคมที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสทางการศึกษา (สามารถ จันทร์สูรย์ และคณะ, 2564) (3) บทบาทของหน่วยงานและโครงการเฉพาะ อย่างเช่น กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ที่มีบทบาทสนับสนุนทุนการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อช่วยเด็กยากจน (ชลวิทย์ เจียรจิตต์ และคณะ, 2566) (4) การพัฒนาคุณภาพครูและหลักสูตร ที่เน้นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนในกลุ่มด้อยโอกาส (5) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา โดยกลุ่มเด็กยากจน เด็กพิการและเด็กในพื้นที่ห่างไกลเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม (6) คุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท ส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษาระยะยาว และ (7) เทคโนโลยีและการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างทางการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลกับกลุ่มที่ขาดโอกาส ทั้งนี้ แนวทางแก้ไขที่สำคัญรวมถึงการสนับสนุนหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกหลักในการลดความเหลื่อมล้ำ (ทรงชัย ทองปาน, 2565) การปรับปรุงระบบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยให้เป็นธรรม (ธนกร วรพิทักษานนท์ และศยามล เจริญรัตน์, 2565) การใช้เทคโนโลยี เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา (ฤทัยรัตน์ เวียงจันดา, 2567) และการปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาให้ยืดหยุ่นและเท่าเทียม (กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์, 2567) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระยะยาว โดยสรุปเป็นกรอบกระบวนการวิจัย ดังภาพที่ 3 กรอบกระบวนการวิจัย

8. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 3 กรอบกระบวนการวิจัย

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเน้นการสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) และการวิเคราะห์เชิงแก่นสาร (Thematic Analysis) เพื่อให้ได้มุมมองเชิงลึกและครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยมีกระบวนการ 2 แนวทาง ดังนี้

1.1) การศึกษาภาคสนาม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของรูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) ความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียกับเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1.2) การสัมภาษณ์เชิงลึก การเสวนากลุ่มย่อยและ/หรือการประชุมออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สารสนเทศ บทเรียน หรือประสบการณ์และความรู้ในประเด็นที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันจัดทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ หรือนโยบายพร้อมทั้งข้อมูล การประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับเพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับความเลื่อมล้ำทางการศึกษา การสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษาที่มีความหลากหลาย รวมถึงความเชี่ยวชาญของผู้ให้ข้อมูลและมีประสบการณ์ตรง โดยมีเงื่อนไข ได้แก่ ตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก วิสาหกิจเพื่อสังคม และ 2) สมาคมหอการค้าแต่ละจังหวัด (ประธาน รองประธานหรือสมาชิก) ในพื้นที่ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษา จำนวน 16 จังหวัดนำร่อง ในกลุ่มธุรกิจการท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก

2) สมาคมหอการค้าแต่ละจังหวัดในประเทศไทย (ประธาน รองประธานหรือสมาชิก) ในพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3) จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 ข้อที่กล่าวมานี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่วิจัยได้ดีที่สุด เช่น การเลือกตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสมาคมหอการค้าแต่ละจังหวัด (ประธาน รองประธานหรือสมาชิก) ในพื้นที่จำนวน 16 จังหวัดนำร่องของประเทศไทย เพื่อศึกษาแนวทางลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สำหรับจำนวนผู้ให้ข้อมูลนั้นขึ้นอยู่กับความลึกของข้อมูล ไม่มีกฎตายตัวเหมือนการวิจัย

เชิงปริมาณ โดยใช้หลัก "ความอิ่มตัวของข้อมูล" (Data Saturation) คือ หยุดเก็บข้อมูล เมื่อข้อมูลที่ได้รับเริ่มซ้ำกันและไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย และวารสารวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อใช้บูรณาการประกอบการวิจัย

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและบทบาทของภาคเอกชนที่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในด้านการศึกษาในแต่ละรูปแบบ เพื่อค้นหาช่องว่างงานวิจัย หลังจากนั้นกำหนดคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. ทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน การลดความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษาและแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน วิเคราะห์กรณีศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่เคยประสบความสำเร็จและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย

3. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและมิติของการศึกษา เช่น รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลกระทบและเครือข่ายภาคเอกชนในการสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ผลกระทบของโครงการต่างๆ ที่มีต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4. การออกแบบวิธีวิจัย

การดำเนินการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดวิธีการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสัมภาษณ์ออนไลน์ (Online Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การประชุมกลุ่มย่อย และการศึกษากรณีศึกษา (Case Study) ที่มีแนวการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำมาบูรณาการกับผลการวิจัย

5. การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสมาคมหอการค้าแต่ละจังหวัด (ประธาน รองประธานหรือสมาชิก) ประธานหรือคณะกรรมการวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมถึงใช้วิธีแบบสโนบอล (Snowball Sampling) เมื่อประชากรเป้าหมายหาได้ยากหรือไม่มีรายชื่อครบถ้วน โดยเริ่มจากผู้ให้ข้อมูลคนแรก (Key Informant) โดยมีการขยายต่อเหมือนลูกโซ่ ผู้ถูกแนะนำก็แนะนำต่ออีกเรื่อย ๆ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ หรือจนข้อมูล “อิ่มตัว” (Data Saturation)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการดังนี้

6.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์ออนไลน์ (Online Interview) กับเครือข่ายผู้บริหารภาคเอกชนทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนการศึกษา

6.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับตัวแทนแครือข่ายภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสมาคมหอการค้าแต่ละจังหวัด (ประธาน รองประธานหรือสมาชิก) การสัมภาษณ์ประธานหรือคณะกรรมการวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมถึงการจัดเวทีประชุมกลุ่มย่อย เพื่อสะท้อนข้อมูลจากการดำเนินงาน รวมถึงทำการประเมินผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

6.3 การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่มีความหลากหลายและครอบคลุม หลังจากนั้น ดำเนินการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บันทึกข้อมูลผ่านการจดบันทึก การบันทึกเสียง รวมถึงสังเกตการณ์กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

6.4 ลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มวิสาหกิจเพื่อสังคมหรือศูนย์เรียนรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) รวมถึงศึกษาดูงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิท และศูนย์เรียนรู้บ้านตาเพชร จังหวัดสุรินทร์

7. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียน

การวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล การลดทอนข้อมูล การเปรียบเทียบข้องมูลของแหล่งที่มาของแต่ละพื้นที่เพื่อถอดบทเรียนหรือประสบการณ์ รวมถึงเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ

8. การนำเสนอผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชน และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการ ควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ

2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยและดำเนินการ ดังนี้

1. ออกแบบสำรวจข้อมูลของสถานศึกษาในพื้นที่ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงประสานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) บนพื้นฐานของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมองของผู้ให้ข้อมูล โดยคณะผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อหาดัชนีความตรงของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามหรือรายการในเครื่องมือวิจัยตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ธรรมประมวล 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขจรศักดิ์ วงศ์วิราช และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุติมันต์ สะสอง เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องด้านเนื้อหา ดังแนวคิดของ Lynn (1986) ที่สรุปว่าถ้าไม่สามารถหาผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้สามารถอนุโลมให้ใช้ได้ ซึ่งค่า IOC ควรเท่ากับ 0.5-1.0 (Rovinelli & Hambleton, 1977) ผลของ IOC มีค่าระหว่าง 0.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-Interview) รวมถึงการจัดเวทีประชุมกลุ่มย่อย (Group discussion sessions) เพื่อใช้เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานโครงการ เอกสารเชิงนโยบายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. การจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) ใช้บันทึกสังเกตการณ์และบริบทแวดล้อมในการเก็บข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) การขอความเห็นจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการถอดความสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นสำคัญและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือการวิเคราะห์ตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยการสรุปข้อมูลเป็นหมวดหมู่ที่ได้จากการสัมภาษณ์ การเสวนากลุ่มย่อยค้นหารูปแบบ การลดทอนข้อมูล และสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อระบุประเด็นสำคัญ แนวทางปฏิบัติที่ดีและบทเรียนที่ได้จากการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน นโยบายที่เสนอต่อรัฐบาล รวมถึงแนวโน้มในอนาคต

3. การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียน โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโมเดลหรือแนวทางการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปขยายผลได้

4. เพื่อวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์ออนไลน์ การประชุมกลุ่มย่อยหรือการเสวนากลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีบทเรียนหรือประสบการณ์ตรง รวมถึงข้อมูลจากการรวบรวมผ่านวารสาร บทความและงานวิจัย รวมถึงการศึกษาถึงแนวทางในการปฏิบัติที่ดีของวิสาหกิจชุมชน โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) และความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก

โดยคณะผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาในลักษณะ Co-production, Co-finance, Training, and Employment โดยมีการจำแนกในประเทศไทยและต่างประเทศ ดังนี้

1.1 ประเทศไทย

1.1.1 ความร่วมมือในลักษณะ Co-production

ภาคเอกชนร่วมกับภาครัฐและองค์กรทางสังคมมีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดการระบบการศึกษาเชิงนโยบายและชุมชน กรณีประเทศไทย เช่น “All for Education Partnership” ระหว่าง กสศ. และพันธมิตรภาคธุรกิจหลายแห่ง เช่น 1) กลุ่มเซ็นทรัล ได้ทำการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านโครงการฝึกงาน การอบรมทักษะทางสังคม (Soft Skills) และหลักสูตรค้าปลีก 2) กลุ่มบริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแพลตฟอร์ม e-Learning และนวัตกรรมการเรียนการสอนที่เข้าถึงเด็กชนบท และ 3) กลุ่มบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับการสอบบัญชี (Klynveld Peat Marwick Goerdeler: KPMG) ได้ทำการสนับสนุนการบริหารจัดการการเงิน การวิเคราะห์ผลลัพธ์ เชิงนโยบาย และความโปร่งใสของโครงการการศึกษา เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการศึกษา

จุดเด่นของความร่วมมือในลักษณะ Co-production คือ เป็นความร่วมมือในการออกแบบนโยบายและแนวทางเชิงกลยุทธ์ (Co-production in policy and strategy) ภาคเอกชนไม่ได้มีบทบาทเพียงผู้สนับสนุนเงินทุนเท่านั้น แต่ร่วมตั้งแต่การออกแบบแนวทางการศึกษา เช่น การกำหนด หลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน การพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบ Learn to Earn ที่เชื่อมโยงการเรียนกับรายได้ และการสร้างเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่เน้นทักษะจริงและผลลัพธ์ทางสังคม

โครงการ “All for Education Partnership” ไม่ใช่เพียงโครงการที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ยังมีรูปแบบในลักษณะ Co-production ด้านการศึกษาที่สร้างผลกระทบเชิงระบบ โดยเน้นให้ภาคเอกชนเป็นพันธมิตรร่วมคิด ร่วมทำและร่วมวัดผลการดำเนินงาน เพื่อให้เด็กและเยาวชน

ทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางหรือด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีโอกาสในชีวิตอย่างแท้จริง

1.1.2 ความร่วมมือทางการเงิน (Co-finance)

ความร่วมมือทางการเงิน (Co-finance) เป็นการที่ภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ ร่วมกันจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรทางการเงินเพื่อสนับสนุนโครงการหรือเป้าหมายร่วมกัน เช่น การศึกษา การพัฒนาทักษะแรงงาน หรือการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กนอกระบบ ซึ่งประเทศไทย กสศ. และภาคเอกชน เช่น บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) บริษัท เคพีเอ็มจี ประเทศไทย บริษัทสานพลังและวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด มูลนิธิยุวพัฒน์ และกลุ่มบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับการสอบบัญชี (KPMG) ได้มีการระดมนวัตกรรมทางการเงินเพื่อสนับสนุนเด็กที่ขาดแคลน ทำการศึกษาความเป็นไปได้และการเตรียมความพร้อมในการพัฒนานวัตกรรมการเงิน เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงประสบการณ์ การทำงานด้านการศึกษาและระดมความคิดเห็นต่อแนวคิดการใช้นวัตกรรมการเงินเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรณีตัวอย่าง

(1) นวัตกรรมทางการเงินหุ้นกู้แสนสิริ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2565 ถึงปัจจุบัน บริษัทแสนสิริดำเนินโครงการ “Zero Dropout เด็กทุกคนต้องได้เรียน” เพื่อสร้างความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา พร้อมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน แสนสิริได้ออกหุ้นกู้แสนสิริ เพื่อระดมทุน 100 ล้านบาท บริจาคเข้าโครงการ Zero Dropout โดยมุ่งเน้นว่าเด็กทุกคนต้องได้เรียน สนับสนุนกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) แก้ไขปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษาในพื้นที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดนำร่อง โดยคาดหวังให้เป็นต้นแบบกลไกการเปลี่ยนแปลงการศึกษาจากระดับจังหวัด ขยายผลสู่ระดับประเทศ แสนสิริระดมทุนจำนวน 100 ล้านบาท ผ่านนวัตกรรมทางการเงินออกหุ้นกู้ทางการศึกษา เริ่มต้นลงทุน 1,000 ล้านบาท อัตราดอกเบี้ยคงที่ร้อยละ 3.20 ต่อปี ได้รับดอกเบี้ยทุก 3 เดือน และจะได้รับเงินต้นคืนเมื่อครบ 3 ปี จากการระดมทุนจำนวน 100 ล้านบาท เงินจำนวนร้อยละ 80 ใช้สนับสนุนการแก้ปัญหาหลุดออกจากระบบการศึกษา ส่วนเงินร้อยละ 20 ถูกนำไปสร้างระบบนิเวศเพื่อความยั่งยืนในด้านการวิจัย วิชาการ และการบริหารจัดการ

การมีส่วนร่วมของแสนสิริในการจัดการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาคสังคมที่สร้างประโยชน์ให้แก่ทุกภาคส่วน โดยแสนสิริได้ใช้แนวทางที่เป็นนวัตกรรมในการระดมทุนเพื่อการศึกษา ผ่านการออกหุ้นกู้ที่ให้นักลงทุนได้รับผลตอบแทนทางการเงินควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ซึ่งทำให้นักลงทุนไม่เพียงแต่ได้รับผลกำไรจากการลงทุนเท่านั้น แต่ยังมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนสนับสนุนการศึกษาและอนาคตของเด็กไทย ในขณะเดียวกันเด็กไทยที่ขาดแคลนโอกาสก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพเฉพาะบุคคล ซึ่งช่วยลดปัญหาการหลุดจากระบบการศึกษาและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต สำหรับบริษัท แสนสิริ การดำเนินโครงการนี้ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะผู้ประกอบการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและใส่ใจต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งยังได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการลงทุนเพื่อสังคม ทำให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้รับประโยชน์โดยตรงจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จึงเป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

1.1.3 การสร้างโอกาสทำงานและฝึกงานหรือการอบรมให้เด็กนอกระบบ (Training)

การฝึกทักษะอาชีพ โดนเฉพาะโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น/ระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการฝึกทักษะเฉพาะทาง (Hard Skills) เช่น งานช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม การแปรรูปอาหารและการค้าขายออนไลน์ และการฝึก Soft Skills เช่น การสื่อสาร การบริหารเวลาและการทำงานเป็นทีม โดยมีหน่วยงานหลักที่ดำเนินการ คือ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ร่วมกับภาคเอกชน จัดหลักสูตรอาชีวศึกษารูปแบบยืดหยุ่น รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ทำการบูรณาการกับโรงงานและสถานประกอบการ เช่น 1) โครงการทวิภาคี เน้นเด็กนอกระบบเรียนในศูนย์ฝึกอบรมและฝึกงานในบริษัทจริงพร้อมทั้งได้เบี้ยเลี้ยง รวมถึงประกาศนียบัตร และ 2) โครงการ Upskill - Reskill โดยบริษัทเอกชน เช่น CP-ALL, SCG, Toyota ร่วมมือฝึกอบรมก่อนจบการศึกษา

1.1.4 การจ้างงาน

การจ้างงานเด็กและเยาวชน ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กด้อยโอกาส เด็กนอกระบบการศึกษาและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลหรือเปราะบาง มาตรการดังกล่าวช่วยให้เด็กมีทักษะที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานในอนาคต ลดความเสี่ยงในการเข้าสู่ความยากจนข้ามรุ่น และสร้างความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ โครงการฝึกงานและฝึกอบรมเน้นความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม สร้างระบบ Work-Based Learning ที่ทำให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง รวมถึงลดช่องว่างระหว่าง “การศึกษา” และ “การจ้างงาน” ดังกรณีตัวอย่างต่อไปนี้

(1) McDonald's

McDonald's เป็นบริษัทที่โดดเด่นในการเปิดโอกาสให้พนักงานพาร์ทไทม์ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับนักเรียนและนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ระบบการฝึกอบรมของ McDonald's มีมาตรฐานและเป็นระบบสากล พนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกฝนอย่างดีในเรื่องการบริการ การทำอาหารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ McDonald's ยังมีสาขาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทำให้เข้าถึงได้ง่ายและมีตำแหน่งงานว่างอยู่เสมอ บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงการทำงานและสวัสดิการของพนักงานที่ยังเป็นเยาวชน ทำให้เป็นตัวเลือกที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถือ

(2) Big C Supercenter

Big C เป็นอีกหนึ่งบริษัทค้าปลีกขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานพนักงานพาร์ทไทม์จำนวนมาก ในตำแหน่งที่หลากหลาย เช่น พนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานแคชเชียร์หรือพนักงานบริการลูกค้า ซึ่งงานเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อนและสามารถเรียนรู้ได้เร็ว Big C มีระบบการทำงานที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับระเบียบวินัย นอกจากนี้ การทำงานในซุปเปอร์มาร์เก็ตยังช่วยให้เยาวชนได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น การบริหารจัดการเวลา การสื่อสารกับลูกค้าและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งถือเป็นการฝึกฝนทักษะนอกห้องเรียนที่สำคัญ

สรุปได้ว่าทั้ง McDonald’s และ Big C เป็นพื้นที่ฝึกทักษะชีวิตสำหรับเยาวชนที่เริ่มต้นทำงานพาร์ทไทม์ McDonald’s มีระบบฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน ฝึกวินัย การบริการและการทำงานเป็นทีมของสาขาที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย Big C และเปิดโอกาสในหลายตำแหน่ง เช่น จัดสินค้า แคชเชียร์และบริการลูกค้า ช่วยฝึกทักษะชีวิตจริง เช่น การบริหารเวลาและการสื่อสาร การทำงาน

ภายใต้ระบบที่มีระเบียบส่งเสริมความรับผิดชอบ ทั้งสองบริษัทเป็นมากกว่างานพาร์ทไทม์ แต่สิ่งเหล่านี้คือ เวทีการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่สำคัญสำหรับเยาวชน

1.1.5 การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนทั้ง 4 รูปแบบ (Co-production, Co-finance, Training, and Employment)

คณะผู้วิจัยขอนำเสนอภาคเอกชนที่มีการดำเนินการทั้ง 4 รูปแบบ ดังนี้

(1) โครงการ KFC Bucket Search

บริษัทเคเอฟซีประเทศไทยได้ร่วมมือกับภาครัฐในการจัดหลักสูตรการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงานจริง โดยมุ่งเน้นการสร้างทางเลือกทางการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา เพื่อให้ได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพและสามารถกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยมีสองทางเลือกหลักที่ตอบโจทย์ความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนี้

(1.1) ทางเลือกสายวิชาชีพ ซึ่งมอบทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาอายุ 15-24 ปี เพื่อเรียนหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน โดยเน้นการฝึกทักษะอาชีพที่สามารถเทียบวุฒิการศึกษาได้ ทุนนี้ครอบคลุมค่าเล่าเรียนและค่าฝึกอบรม ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพได้อย่างเต็มที่

(1.2) ทางเลือก Work-Study ซึ่งสนับสนุนการเรียนควบคู่กับการทำงาน โดยมอบทุนการศึกษาที่ครอบคลุมค่าเล่าเรียน อุปกรณ์การเรียน ค่าอาหารกลางวัน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ผู้เรียนสามารถเลือกสถานประกอบการที่ต้องการทำงานระหว่างเรียน ซึ่งช่วยให้พวกเขาได้ฝึกประสบการณ์การทำงานจริง พร้อมทั้งมีรายได้เสริมเพื่อช่วยเหลือครอบครัว

ดังนั้น โครงการ KFC Bucket Search เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการสร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพของเยาวชนไทย โดยเปิดโอกาสให้เด็กเลือกเส้นทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้สามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ทั้งนี้ยังเป็นการสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของเคเอฟซีที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว (แจนเน็ต รุ้งสิทธิกุล, 2567)

รูปแบบความร่วมมือในการสนับสนุนของ KFC Bucket Search ดังข้อมูลต่อไปนี้

1. ความร่วมมือในลักษณะ Co-production

การร่วมผลิตหรือร่วมพัฒนาโครงการของ KFC ร่วมมือกับภาครัฐในการออกแบบหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรถูกปรับให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความสนใจของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ (Work-Based Learning) จุดเด่นของ KFC ไม่ได้เป็นแค่ “ผู้สนับสนุนเงินทุน” แต่เข้ามาร่วมพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตร รูปแบบการเรียนและวิธีการประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ความร่วมมือในลักษณะ Co-finance

ความร่วมมือในลักษณะของความร่วมมือทางการเงิน/การสนับสนุนทางการเงิน เช่น มอบทุนการศึกษาครอบคลุมค่าเล่าเรียน ค่าฝึกอบรม อุปกรณ์ ค่าอาหารกลางวันและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ส่งผลทำให้ลดภาระครอบครัว ทำให้เด็กด้อยโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ได้จริง จุดเด่น คือ การใช้งบประมาณร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐและ KFC แบ่งภาระทางการเงิน

3. ความร่วมมือในลักษณะ Training

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ KFC ได้มุ่งเน้น ฝึกทักษะวิชาชีพที่เทียบวุฒิการศึกษาได้ คือ Work-Study ช่วยให้เด็กฝึกประสบการณ์จริงในร้าน KFC หรือสถานประกอบการอื่น จุดเด่น คือ ฝึกทักษะอาชีพและทักษะชีวิต (Soft Skills) พร้อมประกาศนียบัตรที่ยอมรับในตลาดแรงงาน

4. ความร่วมมือในลักษณะ Employment

การจ้างงานและสร้างรายได้ระหว่างเรียนสำหรับเด็ก เช่น โครงการ Work-Study มีการจ้างงานควบคู่กับการเรียน ผู้เรียนมีรายได้เสริมระหว่างฝึกงาน จุดเด่น คือ ลดความเสี่ยงการหลุดจากระบบเพราะมีรายได้ช่วยครอบครัว

สรุปภาพรวมในการสนับสนุนของ KFC Bucket Search เป็นตัวอย่างของความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility (CSR) และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership (PPP) ที่ครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบหลักสูตรร่วม (Co-production) การลงทุนร่วม (Co-finance) การฝึกอบรมทักษะอาชีพ (Training) และการจ้างงานสร้างรายได้ (Employment) เพื่อช่วยให้เด็กนอกระบบกลับเข้าการศึกษา

(2) โครงการ S&P

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเอสแอนด์พีมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับ “คน” ในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายและแนวคิดในการสนับสนุนและผลักดันการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับทุกคนในสังคม โครงการนี้ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาและนำมาสู่การเปิดดำเนินการของ *“ศูนย์การเรียนรู้เอสแอนด์พี”* ในปีการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 2 ประเภทวิชาหลัก ได้แก่

(2.1) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในสาขางานธุรกิจค้าปลีก ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารจัดการธุรกิจค้าปลีก การบริการลูกค้า และเทคนิคการขายที่ทันสมัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถทำงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.2) ประเภทวิชาคหกรรม ในสาขางานอาหารและโภชนาการ ซึ่งเน้นการฝึกทักษะด้านการปรุงอาหาร การจัดการโภชนาการ และมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอาหารและการบริการ

(2.3) การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ มีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับการศึกษาให้กับยุวแรงงาน เยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาและพนักงานภายในบริษัท โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มทักษะวิชาชีพ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ยังเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ขาดแคลนทรัพยากรสามารถเข้าถึงการศึกษาและการฝึกทักษะที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ศูนย์การเรียนรู้เอสแอนด์พียังช่วยสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอาหารและการบริการของบริษัท รวมถึงอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศอีกด้วย โครงการนี้จึงเป็นตัวอย่างของการผสานวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนำไปสู่ความยั่งยืนทั้งในด้านธุรกิจและสังคมในระยะยาว (เอส แอนด์ พี ซินดิเคท, 2568)

รูปแบบความร่วมมือในการสนับสนุนของ S&P

บริษัท S&P เป็นองค์กรภาคเอกชนที่ทำธุรกิจร้านอาหารเบเกอรี่และจัดเลี้ยงและมีโครงการพัฒนาอาชีพสำหรับเยาวชนและพนักงานในองค์กร ผ่านการออกแบบหลักสูตรฝึกอาชีพโดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาครัฐ ดังนี้

(1) ความร่วมมือในลักษณะ Co-production S&P ร่วมออกแบบและพัฒนาหลักสูตรกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา เช่น สถาบันการอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีเนื้อหาของหลักสูตรที่เน้นการเรียนปฏิบัติจริง (Work-Based Learning) วิชาที่ออกแบบครอบคลุมทักษะสำคัญ เช่น การทำอาหารและเบเกอรี่ มาตรฐานการบริการร้านอาหาร และการบริหารจัดการร้าน จุดเด่น คือ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีในห้องเรียนและลงมือฝึกปฏิบัติจริงตามมาตรฐาน S&P

(2) ความร่วมมือในลักษณะ Co-finance การสนับสนุนทางการเงิน S&P ให้ทุนสนับสนุนบางส่วน เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าเครื่องมือและเด็กมีเงินเดือน / เบี้ยเลี้ยงระหว่างการฝึกงาน ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้เรียน จุดเด่น คือ เป็นความร่วมมือทางการเงินทางการศึกษาร่วมกับภาครัฐและสถาบันการศึกษา

(3) ความร่วมมือในลักษณะ Training การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนได้รับการฝึกอบรมในร้าน S&P จริง โดยมีผู้จัดการร้านหรือพี่เลี้ยงคอยแนะนำผ่านการเรียนรู้ Soft Skills เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสารลูกค้า และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จุดเด่น คือ การฝึกทักษะตรงกับความต้องการตลาดงาน

(4) ความร่วมมือในลักษณะ Employment มุ่งเน้นการจ้างงานและต่อยอดอาชีพเมื่อผู้เรียนจบหลักสูตร ผู้เรียนมีโอกาสเข้าทำงานในเครือ S&P ต่อทันที โดยมีเส้นทางอาชีพ เช่น พนักงานประจำร้าน หัวหน้าครัวและผู้จัดการร้าน จุดเด่น คือ เด็กสามารถสร้างอาชีพยั่งยืน ลดความเสี่ยง ตกงานหลังเรียนจบ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 รูปแบบการเรียนรู้แบบความร่วมมือของ S&P

สรุปได้ว่า โครงการนี้มีความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership) การมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน (Workforce Development Model) ที่ครบวงจรไม่ว่าจะเป็น 1) การออกแบบร่วม (Co-production) 2) ความร่วมมือทางการเงิน (Co-finance) 3) การฝึกอบรมจริง (Training) และ 4) การสร้างงานต่อเนื่อง (Employment) เพื่อช่วย แก้ปัญหาเยาวชนตกงานและหลุดระบบการศึกษา สร้างการเรียนรู้ที่มีค่าเทียบวุฒิและโอกาสจ้าง

(3) โครงการ Café Amazon

โครงการ Café Amazon for Chance เป็นความร่วมมือระหว่าง บริษัทสานพลังวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด และสถาบันอาชีวศึกษา ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนเยาวชน ผู้พิการที่มีศักยภาพแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์และด้อยโอกาส เพื่อให้สามารถเข้าถึงการศึกษาและมีโอกาสพัฒนาทักษะเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้ศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการผสานการเรียนรู้ในห้องเรียนเข้ากับการฝึกประสบการณ์ทำงานจริงในร้าน Café Amazon ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้เชิงทฤษฎีควบคู่กับทักษะการปฏิบัติงานจริงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

โครงการนี้มุ่งเน้นการขยายโอกาสการมีงานทำผ่านความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาสายอาชีพ และภาคธุรกิจเอกชน ในฐานะคู่ค้าทางสังคม (Social partners) โดยทาง Café Amazon ได้เปิดพื้นที่สำหรับฝึกงานและจ้างงานให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทำให้พวกเขาได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง นอกจากนี้ คุณภูรี สมิทธิเนตย์ หัวหน้าโครงการได้อธิบายว่า โครงการนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำประสบการณ์จากการทำงานไปเทียบวุฒิการศึกษา ซึ่งหมายความว่าพนักงานสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการทำงานมาประเมินเพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อหรือปรับตำแหน่งงานตามวุฒิที่ได้รับ

แนวคิดนี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้พิการเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง *“พื้นที่โอกาสทางสังคม”* ที่เน้นการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Leave No One Behind) ทำให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการยอมรับและมีโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการจ้างงานผู้พิการในภาคธุรกิจเอกชนและสังคมโดยรวม โครงการ Café Amazon for Chance จึงเป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ที่ผสานความสำเร็จของธุรกิจเข้ากับความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2568)

รูปแบบความร่วมมือในการสนับสนุนของ Café Amazon

Café Amazon เป็นธุรกิจร้านกาแฟเครือใหญ่ในไทย ภายใต้บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) (PTTOR) ที่ผ่านมา Café Amazon ได้พัฒนาโครงการเพื่อสนับสนุนการศึกษาและอาชีพ โดยเฉพาะกับกลุ่มอาชีวศึกษาและชุมชน โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและภาครัฐ ดังนี้

1) ความร่วมมือในลักษณะ Co-production การร่วมผลิตและออกแบบหลักสูตร โดยมีความร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา เช่น วิทยาลัยการอาชีพป่าซาง และวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภูมิภาค ด้วยการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรประกาศนียบัตรฝึกอาชีพด้านการชงกาแฟ (บาริสต้า) การบริหารจัดการร้านกาแฟ และด้านการบริการลูกค้า โดยที่ Café Amazon ให้ทีมบาริสต้าและทีมฝึกอบรมร่วมออกแบบเนื้อหา รวมถึงมีการจัด Workshop จุดเด่น คือ เนื้อหาสอดคล้องมาตรฐานร้านจริง และให้ผู้เรียนเห็นภาพการทำงานจริง

2) ความร่วมมือในลักษณะ Co-finance การสนับสนุนทางการเงิน Café Amazon มีการมอบทุนการศึกษาหรือสนับสนุนค่าอุปกรณ์ฝึกอบรม (เครื่องชงกาแฟ วัตถุดิบและอุปกรณ์การสอน) และมีค่าใช้จ่ายให้ระหว่างฝึกงาน เช่น เบี้ยเลี้ยงหรือเงินสนับสนุนรายวัน จุดเด่น คือ ลดภาระต้นทุนให้สถานศึกษาและนักเรียน ครอบครัวมีโอกาสเข้าถึงมากขึ้น

3) ความร่วมมือในลักษณะ Training การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ บริษัทได้เปิด ศูนย์ฝึกอาชีพ Café Amazon ภายในสถานศึกษา เช่น ร้านจำลอง การจัดอบรมเชิงปฏิบัติ (On-the-job Training) ที่ร้านจริง และการฝึกทักษะ Soft Skills เช่น การให้บริการ การสื่อสารกับลูกค้า และ การแก้ปัญหาฉุกเฉิน รวมถึงมีการฝึกระบบมาตรฐานแฟรนไชส์ เช่น SOP, HACCP จุดเด่น คือ เน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง (Work-Based Learning) เต็มรูปแบบ

4) ความร่วมมือในลักษณะ Employment การจ้างงานและต่อยอดอาชีพ โดยเยาวชนที่เป็นผู้ฝึกอบรมที่ผ่านเกณฑ์มีโอกาสสมัครเข้าทำงานเป็นบาริสต้าใน Café Amazon ทั่วประเทศ และ มีการกำหนด Career Path ไปถึงหัวหน้าร้าน / ผู้จัดการเขต รวมถึงเป็นสะพานเชื่อมเข้าสู่ตลาดแรงงานร้านกาแฟ ซึ่งเติบโตสูงในประเทศไทย

สรุปภาพรวม โครงการของ Café Amazon มีความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership) การมุ่งเน้นความรับผิดขอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และรูปแบบการพัฒนาอาชีพที่ครบวงจรไม่ว่าจะเป็น 1) การร่วมออกแบบหลักสูตร (Co-production) เป็นการยกระดับมาตรฐานหลักสูตร 2) สนับสนุนทุน/อุปกรณ์ (Co-finance) เป็นการลดอุปสรรคทางการเงิน 3) การฝึกปฏิบัติจริงในร้าน (Training) ฝึกงานจริงพร้อมประกาศนียบัตร และ 4) การรับเข้าทำงานต่อ (Employment) ทำให้มีอาชีพต่อยอด สร้างความมั่นคงระยะยาว

(4) โครงการ CP All สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากการสัมภาษณ์ คุณ อรุณี กิ่งแก้ว (ออนไลน์, 2568) ตำแหน่งผู้จัดการบริหารเครือข่ายอุดมศึกษา (Co-production, Co-Finance, Training, Employment) สรุปได้ว่า *“โมเดลการเรียนรู้ควบคู่การทำงาน (Work-integrated Learning) ของบริษัทซีพีออลล์ เริ่มต้นจากการรับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยมาทำงาน แต่กลับพบว่านักศึกษาขาดทักษะที่จำเป็นหรือทักษะตามความต้องการของสถานประกอบการ” ดังนั้น จึงมีการแก้ปัญหาโดยเปิดโรงเรียนเองเพื่อพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ดังนี้*

(4.1) รูปแบบการเรียน-ทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

(1) เริ่มจากเรียน 4 วัน ทำงาน 2 วัน ปัจจุบันปรับเป็นเรียน 3 เดือน ทำงาน 3 เดือน

(2) ปัจจุบันมี 20 ศูนย์การเรียนรู้ (กรุงเทพฯ/ต่างจังหวัด)

(3) ทำงานฝึกจริงในร้าน 7-11 พร้อมรับค่าจ้างรายชั่วโมงตามชั้นปี (44–50 บาท/ชม.)

(4.2) โครงสร้างการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

(1) วิทยาลัยในเครือ เช่น ปัญญาภิวัฒน์ ดำเนินการสอนถึงระดับปริญญาตรี

(2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาและโรงเรียนในระบบ สพฐ.ที่เข้าร่วม

(3) เปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความต้องการ

(4) การฝึกอบรม โดยบริษัทธัญญธารา โดยมีโครงสร้างจำนวน 4 ปี เพื่อสนับสนุนไปสู่เส้นทางสู่ตำแหน่งผู้จัดการร้านซีพีออลล์

(4.3) ระบบการให้ทุนการศึกษาและสิทธิประโยชน์ มีรายละเอียดดังนี้

(1) ทุนการศึกษา โดยเริ่มจากการให้ทุนเต็ม ปัจจุบันปรับเหลือร้อยละ 70 เพราะนักเรียนขาดความตระหนักถึงคุณค่า

(2) สวัสดิการ บริษัทมีการกำหนดค่าจ้างตามชั้นปีและที่พักระหว่างฝึกงาน

(3) ภาระผูกพัน จบแล้วต้องทำงานให้ซีพีออลล์ อย่างน้อย 2 ปี

(4.3) โครงการพัฒนาเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

(1) All Star Project บริษัทมีการคัดนักศึกษาที่เก่งไปทำงานในฝ่ายสนับสนุนของบริษัทซีพีออลล์

(2) Special Project “เถ้าแก่จิ๋ว” นักศึกษาที่ผ่านการฝึกงานสามารถซื้อแฟรนไชส์ร้าน 7-11 ได้ในราคา 200,000 บาท

(4.4) ประโยชน์ที่ซีพีออลล์ ได้รับจำแนกได้ ดังนี้

(1) ลดหย่อนภาษี 2 เท่าจากการบริจาคทุนการศึกษา

(2) ได้เบี้ยเลี้ยงจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากการฝึกงาน

(4.5) ต้นทุนฝึกอบรมของบริษัทซีพีออลล์ จำนวน 36,000 บาท/คน (8 หลักสูตร × 4,500 บาท)

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ โครงการของซีพีออลล์ สะท้อนถึงแนวคิด"เรียนรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริง" พร้อมโครงสร้างสนับสนุนด้านทุน สวัสดิการ และเส้นทางอาชีพอย่างครบวงจร โดยบริษัทได้ผลประโยชน์ทั้งด้านแรงงานและสิทธิทางภาษี ในขณะที่นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะและอาชีพตั้งแต่ยังเรียนอยู่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ตรง อีกทั้งมีการแก้ปัญหาสังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2566 สถานการณ์เศรษฐกิจทั่วโลกเผชิญความท้าทายจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลก กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บริษัท CP All ได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน รวมถึงการเปิดโอกาสทางสังคมให้แก่ชุมชน เด็ก เยาวชน และกลุ่มเปราะบาง เพื่อให้เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมทั้งในระบบและนอกระบบ

CP All ได้ดำเนินโครงการทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบ โดยร่วมมือกับหน่วยงานหลายภาคส่วนในการจัดตั้งสถาบันการศึกษา และส่งมอบองค์ความรู้ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังมีการปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

อดีตที่ผ่านมา CP All ได้แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน โดยได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ให้แก่ เด็ก เยาวชน และกลุ่มเปราะบาง จำนวน 54,243 คน เพื่อให้พวกเขามีความพร้อมสำหรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ CP All ยังได้สนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 28,520 ทุน รวมมูลค่า 1,394 ล้านบาท เพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้สามารถศึกษาต่อได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นสถานประกอบการที่เปิดโอกาสให้ นักเรียน นักศึกษาได้ฝึกงาน จำนวน 27,199 ราย ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะวิชาชีพในสถานการณ์จริงและเตรียมความพร้อมสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของ CP All ในด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ไม่เพียงแต่เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และกลุ่มเปราะบาง แต่ยังเป็นการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ให้กับสังคมและเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศไทยในระยะยาว (ซีพี ออลล์, 2568)

รูปแบบความร่วมมือในการสนับสนุนของ CP All

CP All เป็นบริษัทที่บริหารร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven ในประเทศไทย ถือเป็นตัวอย่างบริษัทเอกชนที่มีระบบพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และดำเนินโครงการสนับสนุนการศึกษาในหลายมิติ เช่น การจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ (Panyapiwat Institute of Management: PIM) และได้พัฒนาโครงการเพื่อสนับสนุนการศึกษาและอาชีพ โดยเฉพาะกับกลุ่มสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ ดังนี้

1) ความร่วมมือในลักษณะ Co-production การร่วมผลิตและออกแบบหลักสูตร CP All จัดตั้งและบริหาร PIM เป็นของตนเอง โดยได้มีการออกแบบหลักสูตรร่วมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานราชการ มีหลักสูตรเฉพาะด้านธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ โลจิสติกส์ การจัดการธุรกิจ โดยเน้นหลักสูตร “Work-Based Learning” บูรณาการการเรียนควบคู่กับการทำงานจริงในร้าน 7-Eleven จุดเด่น คือ เนื้อหาออกแบบให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมจริงร้อยละ 100 CP All มีหลักสูตรตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรี หลักสูตรระยะสั้น (Short Course) และหลักสูตรผู้บริหาร (Executive Program) ทำให้คนทุกวัยเข้ามาพัฒนาตนเองได้

2) ความร่วมมือในลักษณะ Co-finance การสนับสนุนทางการเงิน CP All มีการมอบทุนเรียน-ทำงาน (Work & Study Scholarships) ครอบคลุมค่าเล่าเรียนและบางส่วนของค่าครองชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีรายได้จากการทำงานในร้านระหว่างเรียน และลดภาระค่าใช้จ่ายครอบครัว จุดเด่น คือ สนับสนุนโอกาสการศึกษาแม้ไม่มีทุนทรัพย์

3) ความร่วมมือในลักษณะ Training การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ CP All เน้นการฝึกงานจริงใน 7-Eleven ทุกเทอม (On-the-job Training) เรียนรู้การจัดการร้าน การบริการ การจัดการโลจิสติกส์ และเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมร้านค้า โดยมีพี่เลี้ยง (Mentor) ดูแลประจำร้าน จุดเด่น คือ ผู้เรียนมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทันที

4) ความร่วมมือในลักษณะ Employment การจ้างงานและต่อยอดอาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษามีสิทธิสมัครงานในเครือ CP All หรือ 7-Eleven ทันที สามารถสร้าง Career Path ตั้งแต่พนักงาน-หัวหน้าสาขา-ผู้จัดการเขต ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถเติบโตสู่ตำแหน่งบริหารได้ในอนาคต จุดเด่น คือ สามารถสร้างอาชีพและความมั่นคงระยะยาว

สรุปภาพรวม CP All เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและครบวงจร CP All ไม่ได้สนับสนุนเพียงแค่ “ทุน” หรือ “ฝึกงาน” เพียงส่วนเดียวเท่านั้น แต่สร้างวงจรการพัฒนาแบบต่อเนื่องครบทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งสถาบันการศึกษาในเครือ (PIM) มีหลักสูตรหลากหลายระดับ โดยเริ่มตั้งแต่เรียนพื้นฐาน จนถึงการเป็นผู้บริหารในอนาคต มีทุนเรียนและรายได้ระหว่างเรียน สามารถทำงานได้จริงเพราะมีระบบ Work-Based Learning มีการฝึกอบรมจริง สามารถต่อยอดอาชีพในองค์กรได้มีการอบรมระยะสั้นสำหรับคนทำงาน เพื่อให้มีการ Upskill/Reskill ตลอดเส้นทางอาชีพ รวมถึงมี Career Path ที่เป็นรูปธรรมและสามารถสร้างอาชีพยั่งยืนสนับสนุนทุนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ซึ่ง CP All มีโครงสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ยั่งยืนและเชื่อมโยงทุกขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐของบริษัทซีพีออลล์ ผลจากการสัมภาษณ์ (อรุณี กิ่งแก้ว, 2568, การสัมภาษณ์) สรุปได้ดังนี้

1) ภาครัฐควรมีกองทุนที่อยู่ในสังกัดภาครัฐหรือเอกชนอื่น ๆ มาให้การสนับสนุนค่าครองชีพนักเรียน

2) ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการณรงค์ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กไทยให้มีความรู้ชัดแจ้ง

3) ภาครัฐควรสนับสนุนสิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างต่อเนื่อง

4) ภาครัฐควรดูแลกลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีบัตรประชาชน ให้สามารถเข้าสู่ระบบแรงงานภาคบริการได้

สรุป โครงการของซีพีออลล์ สะท้อนถึงแนวคิด "เรียนรู้ควบคู่ฝึกปฏิบัติจริง" พร้อมโครงสร้างสนับสนุนด้านทุน สวัสดิการ และเส้นทางอาชีพอย่างครบวงจร โดยบริษัทได้ผลประโยชน์ทั้งด้านแรงงานและสิทธิทางภาษี ในขณะที่นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะและอาชีพตั้งแต่ ยังเรียนอยู่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ตรง อีกทั้งมีการแก้ปัญหาสังคมโดยรวม

(5) ธุรกิจบริการทางการแพทย์ โรงเรียนอนันตรักษ์การบริบาล

ผลการสัมภาษณ์ ดร.พรระวี สีเหลืองสวัสดิ์ รองประธานหอการค้า จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฝ่ายต่างประเทศและผู้ประกอบการรุ่นใหม่ และตำแหน่งประธานสมาพันธุ์ตอนล่าง 2 (13 พฤษภาคม, 2568) (Co-production, Co-Finance, Training, Employment)

ผลการสัมภาษณ์สรุปว่า *“โรงเรียนอนันตรักษ์การบริบาล ซึ่งเป็นกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เน้นการดำเนินกิจการเพื่อสังคมด้วยแนวคิด Co-Production, Co-Finance, Training, Employment มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ และตอบโจทย์สังคมสูงวัยผ่านการอบรมวิชาชีพและการจ้างงานที่มีคุณค่า”* โดยมีรูปแบบกิจการเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ธุรกิจอบรม (Training) โดยดำเนินการ คือ (1) เปิดอบรมวิชาชีพในการดูแลผู้สูงอายุทุกเดือนเว้นเดือน (2) มีการรับผู้เข้าอบรมรุ่นละ 25 คน เปิดพร้อมกันได้ 2 ห้อง รวม 50 คนต่อรอบ (3) หลักสูตรอบรมใช้เวลาจำนวน 6 เดือน (4) ต้นทุนการฝึกอบรมต่อคน จำนวน 55,000 บาท (5) มีทุนการศึกษาให้ ปีละ 6 ทุน จำนวน 55,000 บาท สำหรับผู้ขาดแคลน และ (6) หลังจบการอบรมผู้เรียนจะถูกส่งต่อเข้าทำงานในโรงพยาบาล

2) ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ (Sunny Home) โดยมีการเริ่มดำเนินงานมาแล้วจำนวน 2–3 ปี นอกจากนี้มีการจ้างผู้จบอบรมจากศูนย์มาทำงาน หากไม่ได้เข้าทำงานในโรงพยาบาลที่เป็นเครือข่าย โดยจ่ายค่าจ้าง 385 บาทต่อวัน

โดยกิจการทั้ง 2 รูปแบบมีการสนับสนุนเยาวชนและการจ้างงานเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี หรืออาจจะมีการพิจารณาเป็นกรณีไป โดยเน้นการพัฒนา “ทักษะที่จำเป็น” มากกว่าการเป็น “แรงงานราคาถูก” ตลอดจนส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาและฝึกฝนอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ

จุดแข็งของโรงเรียนอนันตรักษ์การบริบาลซึ่งเป็นกิจการเพื่อสังคม คือ มีการเชื่อมโยงด้านการเรียน–การจ้างงาน–บริการสังคม โดยมีการสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสด้วยทุนการศึกษา มีการสร้างงาน สร้างอาชีพ และตอบสนองความต้องการของสังคมสูงวัย รวมถึงมีการยกระดับคุณภาพเยาวชนและแรงงานในชุมชน

นอกจากนี้ ยังพบว่า “ธุรกิจ Care Giver พบว่า ผู้ประกอบการขนาดกลาง เช่น โรงเรียน อนันต์รักษ์การบริบาลหัวหิน ซึ่งทำธุรกิจดูแลเด็กเล็ก และผู้สูงวัย อีกทั้งยังมีธุรกิจ Sunny Home ซึ่งเป็นบ้านพักคนชรา พบว่า มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของตนเองเพื่อทำการฝึกอบรมผ่านการเปิดสอนหลักสูตรต่างๆ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกไปทำงานในสายงานการบริบาล ได้แก่ (1) หลักสูตรการดูแลเด็กเล็ก ระยะเวลาเรียน 420 ชั่วโมง (2) หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ ระยะเวลาเรียน 420 ชั่วโมง (3) หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิง 510 ชั่วโมง (4) หลักสูตรการดูแลเด็กเล็กและผู้สูงอายุ ระยะเวลาเรียนรวม 840 ชั่วโมง (แบ่งเป็นภาคทฤษฎี 3 เดือน และภาคปฏิบัติ 3 เดือน) (5) หลักสูตรผู้ช่วยปฏิบัติงานห้องยาและร้านยา และ (6) หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล 6 เดือน

หลักสูตรเหล่านี้ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และสภาการพยาบาล จากการสัมภาษณ์ ดร.พรระวี สีเหลืองสวัสดิ์ (2568) ระบุว่า *“โรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเด็ก และให้โอกาสเด็กในการทำงาน*

โดยเฉพาะเด็กนอกระบบที่ไม่มีโอกาส และเมื่อเด็กจบหลักสูตรจากที่นี่โดยเฉพาะหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลที่ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 6 เดือน ทางโรงเรียนรับประกันว่ามีงานทำร้อยละ 100 หลักสูตรมีต้นทุนการฝึกอบรม 55,000 บาท”

1.2 ต่างประเทศ

ภาคเอกชนในต่างประเทศร่วมกับภาครัฐและองค์กรทางสังคมมีส่วนร่วมในการออกแบบและจัดการระบบการศึกษาเชิงนโยบาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1 ความร่วมมือในลักษณะ Co-production

โครงการในสหราชอาณาจักรมุ่งสร้างระบบร่วมจัดการ (Co-production) เพื่อบรรเทาความไม่เท่าเทียมด้านการศึกษา โดยมีการร่วมกันออกแบบ ดำเนินงานและติดตามผล โดยมีนักเรียน ครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ภาครัฐและภาคเอกชน เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เท่าเทียม (Equal stakeholders) ต่างจากรูปแบบเดิมที่หน่วยงานภาครัฐหรือโรงเรียนเป็นผู้กำหนดนโยบายแล้วชุมชนรับไปปฏิบัติ ซึ่งในสหราชอาณาจักร การใช้ความร่วมมือในลักษณะร่วมจัดการ มุ่งตอบโจทย์ของการลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและทักษะที่ภาคเอกชนต้องการ เสริมศักยภาพชุมชนและครอบครัวในการสนับสนุนการเรียนรู้และทำให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อชุมชน (Accountability) เช่น โครงการ Education Endowment Foundation (EEF) จัดตั้งโดยรัฐบาลและกองทุนการกุศล Sutton Trust ซึ่งมีภาคเอกชนบริจาคและร่วมบริหารกองทุนกว่า 200 ล้านปอนด์ และมีโรงเรียนสมัครเข้าร่วมโปรแกรม “Evidence-based Interventions” ผลลัพธ์พบว่าโรงเรียนที่เข้าร่วมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นเฉลี่ย 2-4 เดือน เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม

สรุปได้ว่าในสหราชอาณาจักร ความร่วมมือในลักษณะ **Co-production** จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา โดยสร้างระบบความร่วมมือเชิงนโยบายระหว่างรัฐบาล ภาคเอกชน และชุมชนอย่างเป็นระบบ ผ่านการออกแบบนโยบายร่วมกัน การพัฒนาโปรแกรมตามหลักฐาน การจัดทุนร่วม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการกำกับติดตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นชัดเจนว่าช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในหลายพื้นที่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

1.2.2 ความร่วมมือทางการเงิน (Co-finance)

โอกาสทางการศึกษาและการเงิน (Opportunity Edu-Finance) ได้ให้เงินกู้แก่โรงเรียนและผู้ปกครอง พร้อมประกันค่าเล่าเรียนเด็กด้อยโอกาส ครอบคลุม 1.7 ล้านคน แสดงให้เห็นว่าความร่วมมือทางการเงินลักษณะนี้ต้องมีระบบประกันและเงื่อนไขชำระคืนที่เหมาะสมเพื่อลดภาระหนี้ (Jawahrani, 2022) ซึ่งแนวคิดเขตโอกาสพิเศษ (Opportunity Zones) ซึ่งเป็นพื้นที่ของรัฐบาลกลางกำหนดให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนและพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนที่มีรายได้ต่ำหรือด้อยโอกาสโดยนักลงทุนที่นำเงินไปลงทุนในเขตเหล่านี้จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี เช่น การเลื่อนเวลา การเสียภาษีจากกำไรลงทุน หรือการลดหย่อนภาษีในระยะยาว สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกาที่แสดงให้เห็นว่า การลงทุนที่มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อชุมชนที่ขาดโอกาส อาจไม่ได้สร้างผลกระทบด้านการปล่อยสินเชื่อหรือการลงทุนที่ชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างที่เหมาะสมในการเข้าถึงและการติดตามผลในเชิงรูปธรรม (Snidal & Li, 2022)

กองทุนสังคมยุโรปพลัส (European Social Fund Plus; ESF+) ซึ่งเป็นโครงการของสหภาพยุโรปที่ใช้สนับสนุนการจ้างงาน การศึกษา การฝึกอบรม การลดความยากจน และการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในประเทศสมาชิก ซึ่งได้มีการลงทุนกว่า 88 พันล้านยูโร ในโครงการเพื่อความเสมอ

ภาคการศึกษาและทักษะตลาดแรงงาน เช่น ประเทศเดนมาร์ก มีการจัดทำโครงการเสริมศักยภาพผู้บริหาร SMEs ด้านดิจิทัล โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership Culture)

1.2.3 การสร้างโอกาสทำงานและฝึกงานหรือการอบรมให้เด็ก (Training)

การฝึกอบรม (Training) ข้อมูลบริษัทในต่างประเทศที่มีการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนโดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรไม่แสวงผลกำไร เพื่อเปิดรับเยาวชนเข้าฝึกงานหรือฝึกอบรมสายอาชีพ ตัวอย่างเช่น บริษัทและโรงแรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เช่น Hyatt, Marriott, GHL Hotels และอื่นๆ ที่ร่วมมือกับองค์กรอย่าง IEE Thailand เพื่อรับนักศึกษาฝึกงานจากต่างประเทศ และบริษัทเทคโนโลยีและธุรกิจ เช่น 3M, Nestlé Ecuador, Fedex ที่เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์กับองค์กรอย่าง Children International เพื่อสนับสนุนโครงการสำหรับเยาวชน

1.2.4 การจ้างงานหรือฝึกงานของเด็กนอกระบบ (Employment)

การสร้างโอกาสทำงานและฝึกงานให้เด็กนอกระบบ โดยเฉพาะธุรกิจการศึกษาในลักษณะของความร่วมมือ (Partnership) เช่น ในประเทศแคนาดา (Business–Education Partnerships) ที่ส่งเสริมฝึกงานและโครงการการศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ (VET Apprenticeships; Vocational Education and Training) คือ การฝึกอาชีวศึกษาที่เน้นทักษะจริงและการฝึกงานในสถานประกอบการจริง (work-based learning) และ ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) ซึ่งเป็น 2 แนวทางสำคัญที่ได้รับการสนับสนุนจาก European Social Fund Plus (ESF+) ในการช่วยเหลือเยาวชนยุโรป โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในสภาวะเปราะบาง เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะเข้าถึงการฝึกงานและเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีตัวอย่าง

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในต่างประเทศพบว่าส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่และมีศักยภาพค่อนข้างสูงและสามารถดำเนินการได้ทั้ง 4 รูปแบบ (Co-production, Co-finance, Training, and Employment)

(1) Walmart Academies ประเทศสหรัฐอเมริกา

Walmart ได้มีการจัดตั้ง Walmart Academies ฝึกอบรมพนักงานกว่า 1 ล้านคน โดยมีหลักสูตรพัฒนาทักษะค้าปลีก ภาวะผู้นำ และ Soft Skills รวมถึงมีโปรแกรม “Live Better U” สนับสนุนค่าเรียนมหาวิทยาลัยสูงสุดร้อยละ 100 ตลอดจนได้พัฒนาโครงการเพื่อสนับสนุนการศึกษาและอาชีพ ดังนี้

(1.1) ความร่วมมือในลักษณะ Co-production

Walmart Academies ออกแบบหลักสูตรร่วมกับสถาบันศึกษา โดยมีพันธมิตรร่วม 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

(1.1.1) สถาบันการศึกษาและวิทยาลัยชุมชน (Community Colleges) โดยที่ Walmart ร่วมกับวิทยาลัยในภูมิภาคต่าง ๆ ช่วยออกแบบ “โครงสร้างหลักสูตร” ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยาลัยและได้รับการรับรองหน่วยกิต (Credit-bearing)

(1.1.2) องค์กรพัฒนาแรงงาน (Workforce Development Organizations) เช่น National Retail Federation Foundation โดยให้คำปรึกษาด้านมาตรฐานอุตสาหกรรมค้าปลีกและช่วยประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการตลาดงาน

(1.1.3) ทีมผู้เชี่ยวชาญ Walmart เอง ได้แก่ ผู้จัดการร้าน ผู้บริหารฝึกอบรม เพื่อทำการถ่ายทอดประสบการณ์จริงจากการทำงาน และออกแบบกรณีศึกษาและ Workshop เฉพาะธุรกิจ Walmart

ดังนั้น การร่วมมือกับวิทยาลัยชุมชนและองค์กรพัฒนาแรงงานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ผสานมาตรฐานอุตสาหกรรม สอดรับกับความต้องการจริงของ Walmart ทำให้พนักงานได้เรียนรู้จริงแบบมีหน่วยกิต และยกระดับเส้นทางอาชีพอย่างเป็นระบบ

(1.2) ความร่วมมือในลักษณะ Co-finance

Walmart Academies ลงทุนงบประมาณของบริษัทเองร่วมกับพันธมิตร คือ สถาบันการศึกษา/รัฐบาล/องค์กรพัฒนาแรงงาน ที่มีความครอบคลุมทั้งต้นทุนฝึกอบรม และต้นทุนสนับสนุนพนักงาน ดังข้อมูลต่อไปนี้

(1.2.1) Walmart Academies ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานฝึกอบรมเต็มรูปแบบด้วยการใช้งบประมาณของบริษัทกว่า 2,700 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ตลอดหลายปี) จัดตั้ง ศูนย์ฝึกอบรม (Academy) ภายในร้าน Walmart กว่า 200 แห่ง และติดตั้งอุปกรณ์ ห้องเรียน สื่อการสอนดิจิทัล และแพลตฟอร์ม เป็นต้นทุนที่ Walmart ออกเอง ร้อยละ 100

(1.2.2) Walmart ร่วมมือวิทยาลัยชุมชนและองค์กรฝึกอบรม ที่ได้รับทุนสนับสนุนภาครัฐ ซึ่งวิทยาลัยชุมชน (Community Colleges) ในสหรัฐฯ มักได้รับงบสนับสนุนจากภาครัฐหรือรัฐบาลกลาง เมื่อนำหลักสูตรไปจัดใน Walmart Academies ค่าใช้จ่ายบางส่วน เช่น ค่าพัฒนาหลักสูตร/วิทยากร เท่ากับรัฐบาลและวิทยาลัยช่วยสนับสนุน รวมถึงค่าใช้จ่ายโครงสร้างและอุปกรณ์ เท่ากับ Walmart ออกค่าใช้จ่ายเอง ผลลัพธ์ คือ การแบ่งปันต้นทุนร่วมกัน (Public-Private Partnership) โดยที่พนักงานที่เรียน “โมดูลการบริหารร้านค้าปลีก” Walmart จ่ายค่าโครงสร้าง / ระบบเทคโนโลยี / เวลาฝึกงาน และวิทยาลัยชุมชนจัดทีมวิทยากรและส่วนของงบพัฒนาหลักสูตรจากทุนรัฐบาล

(1.2.3) Walmart จ่ายค่าจ้างพนักงานในช่วงเข้าฝึกเต็มจำนวน โดยที่พนักงานทุกคนที่เข้า Walmart Academy ได้ค่าแรงเต็มตามชั่วโมงปกติ ไม่มีการหักเงินแม้กำลังฝึกอบรม ซึ่ง Walmart มองว่า “เวลาเรียน คือการลงทุนในคน” ดังนั้น สิ่งเหล่านี้ คือ ต้นทุนทางอ้อมที่ Walmart ลงทุน

อีกทั้ง Walmart สนับสนุนค่าใช้จ่ายการศึกษาต่อในโครงการ Live Better U ถึงแม้โครงการนี้จะเสริมจาก Academies แต่ถือเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ “Lifelong Learning” ซึ่ง Walmart ร่วมมือกับ Guild Education (EdTech Platform) โดยที่ Walmart ออกค่าเล่าเรียนร้อยละ 90–100 ของค่าเรียนปริญญาตรี/อนุปริญญา ส่วนที่เหลือพนักงานจะจ่ายเพียง 1 ดอลลาร์สหรัฐต่อวัน หรือหลายหลักสูตรเป็นการโอนหน่วยกิตจาก Academies

สรุปได้ว่า Walmart Academies มีลักษณะ Co-finance ดังนี้ 1) Walmart ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและค่าใช้จ่ายหลัก เช่น ศูนย์ฝึก อุปกรณ์ และเวลาในการเรียน 2) ร่วมทุนพัฒนาหลักสูตรกับวิทยาลัยชุมชน/รัฐบาล ซึ่งได้งบจากรัฐบางส่วนเพื่อสร้างโมดูลมาตรฐานอุตสาหกรรม 3) จ่ายค่าแรงให้พนักงานเต็มระหว่างฝึกงาน และ 4) หนุนเสริมทุนเรียนต่อระยะยาวผ่านโครงการ Live Better U

(1.3) ความร่วมมือในลักษณะ Training

Walmart Academies เป็นศูนย์ฝึกอบรมในร้าน Walmart ที่จัดอบรมพนักงานในหัวข้อหลัก 2 กลุ่ม คือ 1) Hard Skills ทักษะงานค้าปลีกโดยตรง เช่น การจัดการสต็อกสินค้า การควบคุมคุณภาพสินค้า การวิเคราะห์ยอดขาย การวางแผนและจัดตารางงานทีมงาน การใช้เทคโนโลยี POS และระบบโลจิสติกส์ และ 2) Soft Skills ทักษะการทำงานและภาวะผู้นำ เช่น การบริการลูกค้า การแก้ไขข้อร้องเรียน การสร้างแรงจูงใจทีมงาน การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การสื่อสารและสร้างความร่วมมือ

(1.3.1) รูปแบบการเรียนผ่านการ Training ของ Walmart Academies สรุปได้ดังนี้

(1) รูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยที่ Walmart Academies ได้มีการออกแบบ Training เป็นจำนวน 3 ส่วนหลักที่ต้องมีความสอดประสานกัน คือ 1) Classroom Training โดยเน้นเรียนรู้ในห้องเรียนของ Walmart Academy 2) การใช้สื่อดิจิทัล กรณีศึกษา วิดีโอ สาธิต และ 3) มีบทเรียนโต้ตอบแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive)

(2) On-the-job Training ซึ่งเน้นการฝึกในร้าน Walmart จริง โดยให้พนักงานจะได้ “ลองทำ” ทุกกระบวนการ เช่น การจัดเรียงชั้นสินค้า การบริหารสต็อกและการให้บริการลูกค้าในสถานการณ์จริง

(3) การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีหลักสูตรออนไลน์ให้ทบทวนต่อที่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเด็ก และมีการใช้แอป Walmart Academy App เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีความคล่องตัว

ดังนั้น จุดเด่นของการฝึกอบรม คือ การผสมผสานทฤษฎีผ่านการปฏิบัติจริงร้อยละ 100 แบบเต็มรูปแบบครบวงจร

(1.3.2) รูปแบบการเรียนตามเส้นทางอาชีพ (Career Pathway) โดยเน้นพนักงานเรียนรู้ผ่านการ Training ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานปัจจุบันและตำแหน่งเป้าหมาย รวมถึงมีโปรแกรมเฉพาะสำหรับ 1) พนักงานใหม่ 2) พนักงานประจำ 3) หัวหน้าทีม (Team Leads) 4) ผู้จัดการสาขา (Store Managers) จุดเด่นของการเรียนตามเส้นทางอาชีพนี้จะเป็นการเรียนรู้ตามลำดับขั้น เพื่อเตรียมเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(1.3.3) ใช้ผู้ฝึกสอนมืออาชีพ (Academy Trainers) Walmart แต่งตั้งพนักงานอาวุโสและผู้จัดการที่ผ่านการฝึกฝนพิเศษมาเป็นผู้สอน (Trainers) โดยจะเน้นการสอนในห้องเรียนรวมถึงเป็น Mentor ในขณะที่ผู้เรียนฝึกงานในร้าน จุดเด่น คือ ผู้ฝึกสอนมีประสบการณ์ตรงจากงานจริง

(1.3.4) ฝึกทักษะ Soft Skills อย่างเข้มข้น ในอดีตที่ผ่านมาหลายบริษัทเน้นเพียงแค่ “เทคนิคขาย” แต่ Walmart เพิ่มทักษะ Soft Skills เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารกับลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานพร้อมเติบโตในบทบาทหัวหน้า/ผู้จัดการ

(1.3.5) ระบบประเมินผลต่อเนื่อง หลังจากมีการฝึกอบรมแล้ว บริษัทจะมีการประเมินด้วยเกณฑ์ คือ 1) แบบทดสอบ (Assessment) 2) การประเมินจากหัวหน้า และ 3) ผลงานจริงภายในร้าน ซึ่งผู้เรียนต้องผ่านมาตรฐานก่อนเลื่อนขั้น จุดเด่นของระบบนี้ คือ มีความมั่นใจว่าทักษะนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง

ตัวอย่าง “Training Path” ของ Walmart Academies ถ้าเป็นพนักงานใหม่เริ่มจาก Welcome to Walmart เรียนรู้วิสัยทัศน์องค์กร เน้นการฝึก Soft Skills ด้วยการต้อนรับลูกค้า

และฝึก Hard Skills ด้วยการสแกนสินค้า และการจัดชั้นวางของ หรือถ้าเป็นระดับหัวหน้าทีม เริ่มจากการเรียน Team Leadership ฝึกเทคนิควิเคราะห์ยอดขาย และฝึกจัดตารางงานและสร้างแรงจูงใจทีม

สรุปได้ว่ารูปแบบการฝึกอบรม (Training) ของ Walmart Academies คือ การเรียนแบบผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจริง (Blended Learning) มุ่งเน้นทั้ง Hard Skills และ Soft Skills บริษัทมีเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ โดยใช้ผู้ฝึกสอนที่มีประสบการณ์จริงเพื่อถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ รวมถึงมีระบบประเมินผลต่อเนื่อง การดำเนินการนี้เป้าหมาย คือ การยกระดับมาตรฐานร้านค้าปลีกและเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่

(1.4) ความร่วมมือในลักษณะ Employment

การจ้างงานในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงแค่ “หางาน” ให้พนักงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงระบบที่ Walmart ใช้การฝึกอบรมใน Academies เป็นเครื่องมือพัฒนาคน แล้วเชื่อมโยงต่อเนื่องกับการจ้างงานและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งบริษัท Walmart ทำให้ “การเรียน” และ “งาน” เป็นเรื่องเดียวกัน

รูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Employment ของ Walmart Academies จำแนก ดังนี้

(1) การฝึกเพื่อเตรียมจ้างงานจริง (Work-Readiness) โดยผู้เรียนทุกคนเป็นพนักงาน Walmart อยู่แล้ว หรือเป็นพนักงานใหม่ที่ผ่านการคัดเลือกก่อนจะเริ่มงานเต็มรูปแบบต้องเข้าฝึกอบรมใน Academy เมื่อจบการอบรมแล้วจะได้รับในประกาศนียบัตร (Certificate of Completion) และได้รับสิทธิขึ้นทะเบียนทำงานตำแหน่งตามที่ฝึก จุดเด่นของวิธีนี้ คือ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ onboarding (ปฐมนิเทศ + ฝึกงาน + จ้างงานต่อเนื่อง)

(2) การเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งสูงขึ้น Walmart ใช้กระบวนการ Academy เป็น “บันไดเลื่อนอาชีพ” ถ้าผู้เรียนมีความประสงค์อยากเป็นหัวหน้าทีม (Team Lead) หรือผู้จัดการร้าน (Store Manager) ต้องเรียนหลักสูตรใน Academy เมื่อจบหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งผู้เรียนมีสิทธิสอบคัดเลือก และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อน เช่น หลักสูตร “Academy Supervisor Training” สำหรับหัวหน้าทีม หรือหลักสูตร “Academy Management Training” สำหรับผู้จัดการร้าน จุดเด่น คือ เป็นการเรียนเพื่อพัฒนาไปสู่บันไดสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

(3) โอกาสเลื่อนขั้นเร็วกว่า โดยที่ Walmart ระบุว่า พนักงานที่เรียนใน Academy มีแนวโน้มที่จะเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าค่าเฉลี่ย รวมถึงได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ฉะนั้น ข้อมูลจาก Walmart ระบุว่า กว่าร้อยละ 75 ของผู้จัดการร้าน เริ่มต้นจากพนักงานร้านปฏิบัติการ จุดเด่น คือ Academy เป็นสะพานเชื่อมจากพนักงานหน้าร้านสู่ตำแหน่งผู้จัดการ

(4) โครงการจ้างงานต่อเนื่อง (Retention) ปัจจุบัน Walmart ใช้ Academies เป็นเครื่องมือรักษาพนักงาน (Retention Tool) เมื่อพนักงานรู้ว่ามีเส้นทางเติบโตชัดเจนรวมถึงการฝึกอบรมคุณภาพทำให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น โดยที่ความตั้งใจทำงานและความผูกพันสูงขึ้นลดอัตราการลาออกในตำแหน่งพนักงานชั้นปฏิบัติการ จุดเด่นของโครงการนี้ คือ เน้นการผูกโยงการเรียนรู้บูรณาการเพื่อให้สอดคล้องกับความมั่นคงในงาน

(5) การยอมรับวุฒิจากตลาดงาน (Portability) ถึงแม้จะเป็นการฝึกใน Walmart แต่ใบประกาศนียบัตรบางโมดูลได้รับการรับรองมาตรฐานวิทยาลัยชุมชน หากพนักงานลาออกสามารถนำใบประกาศไปใช้สมัครงานในบริษัทค้าปลีกอื่น และนำหน่วยกิตไปเทียบโอนในมหาวิทยาลัยได้ จุดเด่น การฝึกงาน เกิดประสบการณ์และสร้างโอกาสงานระยะยาว ถึงแม้ไม่อยู่ใน Walmart ก็ตาม

สรุปได้ว่า Employment ของ Walmart Academies คือ เน้นการใช้รูปแบบการฝึกอบรมเป็นสะพานในการเชื่อมโยงไปสู่การจ้างงานจริง การเลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในสายอาชีพค้าปลีก โดยมีระบบที่เชื่อม “เรียน” และ “ทำงาน” เป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งพนักงานที่จบการฝึกอบรมแล้วสามารถได้ทำงานในร้านทันที และได้โอกาสเติบโต รวมถึงมีวุฒิที่ตลาดงานยอมรับ ซึ่งที่ผ่านมา Walmart Academies ไม่ได้ทำเพียงแค่“การฝึกคน” แต่สิ่งเหล่านี้ คือ เครื่องจักรผลิตการเป็นพนักงานมืออาชีพ และการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ เชื่อมต่อกับการจ้างงานจริง ทั้งในบริษัท Walmart และต่อยอดสู่อาชีพค้าปลีกวงกว้าง

(2) McDonald’s

McDonald’s คือ กรณีศึกษาโครงการลักษณะคล้ายกันกับ KFC แต่เป็นของต่างประเทศ เช่น McDonald’s Archways to Opportunity ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่ง McDonald’s จัดโปรแกรม Archways to Opportunity เพื่อส่งเสริมการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ โดยให้ทุนการศึกษาเรียนต่อวิทยาลัย (Tuition Assistance) รวมถึงเสนอหลักสูตร เรียนภาษาอังกฤษ (ESL), GED (เทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนปลาย) และประกาศนียบัตรอาชีพ พนักงานสามารถเรียนไปพร้อมกับทำงานควบคู่กันไป

สรุปได้ว่า McDonald’s มีรูปแบบการสนับสนุนการศึกษาทั้งแบบ 1) Co-finance โดยที่บริษัทช่วยค่าเล่าเรียนสูงสุดหลายพันดอลลาร์ต่อปี 2) Training เด็กสามารถเรียนภาษาและวิชาชีพ 3) Employment เด็กสามารถเรียนควบคู่กับการทำงานไปด้วย และ 4) Co-production ดำเนินการจัดการศึกษาร่วมกับวิทยาลัยและสถาบันการศึกษา

(3) Starbucks

Starbucks College Achievement Plan ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบริษัท Starbucks จับมือกับ Arizona State University (ASU) ให้พนักงานเรียนปริญญาตรีออนไลน์ฟรีร้อยละ 100 และ Starbucks ออกค่าเทอมและค่าธรรมเนียมทั้งหมด สรุปได้ว่า Starbucks มีรูปแบบการสนับสนุนการศึกษาทั้งแบบ 1) Co-finance โดยบริษัทออกทุนเต็มจำนวน 2) Co-production โดยร่วมออกแบบหลักสูตรกับมหาวิทยาลัย และ 3) Training and Employment เด็กสามารถเรียนพร้อมทำงาน Part-time ที่ร้าน Starbucks

(4) Marks & Spencer–Marks & Start

สำหรับในประเทศสหราชอาณาจักร โดยที่บริษัท Marks & Spencer–Marks & Start (M&S) จัดโครงการฝึกงานแก่เยาวชนด้อยโอกาสและคนพิการ เน้นการฝึกงานในร้าน รวมถึงมีการฝึก Soft Skills จ้างงานชั่วคราวและช่วยให้เด็กได้งานถาวร สรุปได้ว่า M&S มีรูปแบบการสนับสนุนการศึกษาทั้งแบบ 1) Training โดยให้เด็กร่วมฝึกงานและพัฒนาทักษะวิชาชีพหรือทักษะ Soft Skills 2) Employment เพิ่มโอกาสจ้างงานระหว่างโครงการ และ 3) Co-production บริษัทได้ร่วมกับองค์กรการกุศลด้านการศึกษาเพื่อสังคม

ดังนั้น ข้อมูลนี้จึงเป็นแนวทางความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) การมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและพัฒนาแรงงานในอนาคต ดังข้อมูลตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในประเทศและต่างประเทศ

บทบาท	ประเทศไทย	ต่างประเทศ
Co-production	All for Education Partnership (กสศ. และภาคเอกชน)	UK co-production model
Co-finance	นวัตกรรมทางการเงินจากกสศ ภาคเอกชน	1) โครงการเงินทุนสนับสนุนและสินเชื่อเพื่อการศึกษา (Opportunity Edu-Finance) 2) กองทุนสังคมยุโรปพลัส (European Social Fund Plus; ESF+) เป็นโครงการที่ให้เงินกู้และสนับสนุนทางการเงินเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะกับกลุ่มเด็กด้อยโอกาสและโรงเรียนที่ต้องการเงินทุน
Training	หลักสูตรเชิงอาชีพเยาวชน 15–18 ปี (กสศ.)	1) บรรษัทพัฒนาทักษะแห่งชาติของประเทศอินเดีย (National Skill Development Corporation: NSDC) ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งรัฐบาลที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะอาชีพ (Skill Development) ให้กับแรงงานอินเดีย ผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชน ประเทศอินเดีย 2) โครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนด้านการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ หรือโครงการ VET รูปแบบ PPP (Vocational Education and Training & Public-Private Partnership)
Employment	Learn to Earn และมีการฝึกงานจริง	Partnership ให้ฝึกงานจริงในประเทศแคนาดา

ดังนั้น บทบาทของภาคเอกชนในการช่วยเด็กนอกระบบนั้นมีความแข็งแรงและหลากหลาย ผ่านการออกแบบร่วม (ร่วมผลิต) พัฒนาทักษะ เปิดโอกาสให้มีการฝึกงาน/มีรายได้และระดมทรัพยากรทางการเงิน ทั้งในประเทศไทยและระดับนานาชาติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
ขนาดใหญ่	**อุตสาหกรรมการเกษตร** จังหวัดลำปาง, ลพบุรี, พัทลุง, มหาสารคาม และสมุทรสาคร	คุณถวิล ทองทศ ผู้จัดการบริษัทเบทาโกร โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Co-production and Training สรุปได้ดังนี้ *บริบทของธุรกิจ* - บริษัทฯ มีพนักงานประมาณ 10,000 คน ทั่วประเทศ - พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนไทย (80%) และแรงงานต่างด้าว (20%) ส่วนใหญ่เป็นชาวพม่าและกัมพูชา โครงการฝึกอบรมพนักงาน - บริษัทฯ มีการฝึกอบรมพนักงานทั้งเรื่องทักษะการทำงานตามข้อกำหนดของกฎหมาย - บริษัทฯ มีหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการทำงานเป็นทีม - บริษัทฯ มีต้นทุนการฝึกอบรมต่อคนประมาณ 80,000-100,000 บาท *สำหรับอายุและคุณสมบัติของพนักงาน ในภาพรวมจำแนกได้ดังนี้* - พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-50 ปี - บริษัทฯมีพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี และสูงกว่า 50 ปี จำนวนน้อย - พนักงานมีทักษะที่แตกต่างกัน บางคนมีทักษะเฉพาะด้าน บางคนไม่มีทักษะที่โดดเด่น *ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา* - บริษัทฯ มีการรับนักศึกษาฝึกงานจากมหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ด้วยเช่นกัน - บริษัทฯ มีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม - บริษัทฯ มีการให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาและมีเงื่อนไขการทำงานคืนการใช้ทุนการศึกษา *การจ้างงานเด็กนอกระบบ* - มีการพิจารณาจ้างงานเด็กนอกระบบการศึกษา - เด็กนอกระบบแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เคยเรียนและกลุ่มที่ไม่เคยเรียน - มีข้อกังวลเรื่องอายุและความปลอดภัยของเด็ก
	อุตสาหกรรมแปรรูปเครื่องประดับทองเหลือง (ซื้อมา-ขายไป) จังหวัดพิษณุโลก	คุณสุมิตรา โสพรรณตระกูล ผู้จัดการบริษัทปัญญศิลป์ และประธานเครือข่ายสัมพันธ์ของสมาคมเครือข่าย Mice ภาคเหนือตอนล่าง ประเทศไทย โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Co-production, Training, and Employment สรุปได้ว่า *“บริษัทมีการรับนักศึกษาฝึกงาน และคัดเด็กที่มีความสามารถเพื่อนำไปสู่การจ้างงานต้องการเด็กที่มีทักษะเชิง*

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		ลึก ต้องมี Service Mind และควรเพิ่มการ Training และภาษา”
	อุตสาหกรรมหล่อพระเครื่องทองเหลือง จังหวัดพิษณุโลก	คุณจริน โสพรรณตระกูล เจ้าของบริษัทปัญจศิลป์ (งานทองเหลือง) และมีตำแหน่งทางสังคม คือ ประธานด้านรัฐกิจสัมพันธ์ของสมาคมเครือข่าย Mice ภาคเหนือตอนล่างประเทศไทย โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Co-production, Training, and Employment สรุปได้ว่า *“บริษัทมีการจ้างงานแบบ Part time และในบางสถานการณ์เมื่อบริษัทฯ มีคำสั่งซื้อมาก ผู้ประกอบการก็จะแก้ปัญหาด้วยการไปประสานงานและทำการจ้างงานกับกรมราชทัณฑ์ เพื่อทำการผลิตต่อ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีทักษะและมีฝีมือดี และอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป แต่มีการควบคุมโดยหัวหน้าฝ่ายเรือนจำ จังหวัดพิษณุโลก”*
ขนาดกลาง	**อุตสาหกรรมเกษตร (แปรรูปสับปะรด)** จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	บริษัทกุยบุรี ผลไม้กระป๋อง โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, and Employment สรุปได้ว่า *“บริษัทมีการรับพนักงานทั้งแบบประจำชั่วคราวและแบบรายวัน โดยมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย”* - ส่วนใหญ่เป็นคนไทย ไม่ได้จบปริญญาตรี แต่ก็ต้องจบขั้นต่ำ คือ ประถม 6 มัธยม 3 และมัธยม 6 แต่ต้องเคยมีประสบการณ์การทำงานโรงงานอื่นมาก่อน และกลุ่มคนเหล่านี้ต้องอ่านออกเขียนได้ - นักศึกษาฝึกงาน ส่วนใหญ่รับเด็กนักเรียนในโรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประมาณ 5-13 คนต่อปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และวิชาชีพ - ด้านช่างเทคนิค มีวุฒิ เป็นพวก Skill Labor ซึ่งต้องมีความรู้ในการใช้เครื่องจักรต่าง ๆ คนกลุ่มนี้ค่อนข้างหายาก คนเหล่านี้มักจะได้รับการ Training เช่น Training ด้าน Safety ค่าใช้จ่ายทั้งหมดโรงงานจะเป็นคนจ่าย หลักสูตรประมาณ 10000-25000 บาท ขึ้นกับตำแหน่งที่ทำ ซึ่งการ Training บางตำแหน่งสามารถลดภาษีได้ 2 เท่า นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมให้พนักงานมีอาชีพเสริม และเมื่อจัดอบรมอาชีพเสริม กรมพัฒนาแรงงานก็ให้งบประมาณสนับสนุน เช่น ค่าอาหาร เบรก เป็นต้น ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ มีหลากหลาย ดังนี้ 1. เด็กตกงานเยอะ แต่โรงงานกลับขาดคนทำงาน สิ่งที่อยากได้จาก กสศ. คือ ส่งเด็กที่มี Skill Labor มาและขอให้มีเงื่อนไขในการทำงานด้วย 2-3 ขึ้นไป 2. อยากได้เด็กที่มีความรู้เรื่อง AI Operator ในเรื่องการคุมเครื่องและสามารถซ่อมเครื่องจักรได้ด้วย 3. ยินดีที่จะร่วม Co-funding 70-30 หรือ 50-50

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		4. ถ้ามีโครงการใดๆ ที่อยากให้บริษัทเข้าร่วม สามารถแจ้งข่าวสารมาได้เลย 5. เด็กนอกระบบที่จะเข้ามาทำงานด้วยต้องมีความสามารถในการอ่านทั้งเด็กพม่า และ เด็กไทย ควรมีความรู้อย่างต่ำเทียบเท่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 6. ปัจจุบันบริษัทรับกลุ่ม Disability ประมาณ ร้อยละ 18-20 (เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด) ซึ่งสามารถนำไปลดภาษีได้ โดยวางคนกับงานให้เหมาะสมกัน 7. แรงงานต่างด้าวที่ใช้เป็นพม่า แต่เป็นพม่าที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องร้อยละ 100 เพราะต้องทำตามเงื่อนไขของ ISO อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้คู่ค้าทางอเมริกาและยุโรป บังคับให้โรงงานต้องจ่ายค่าใช่จ่ายตั้งแต่ก้าวแรกที่แรงงานเหล่านี้ออกจากเมียนม่า จึงคิดว่าเป็นต้นทุนที่สูงมากและบ่อยครั้งมาถึงแล้วก็ย้ายโรงงานไปทำงานโรงงานอื่น ดังนั้น จึงมีความคิดที่จะนำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่ Upskill Labor 8. ด้านการทำการตลาด เด็กรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเด็กไทย Request Work Life Balance แต่การทำงานจริงทุกอย่างมีความแตกต่างโดยเฉพาะ Time Zone เพราะ Trade กับต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มคนทำงานที่อายุต่ำกว่า 35 ปี มักจะมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงมาก
	ธุรกิจค้าปลีก จังหวัดแม่ฮ่องสอน	คุณบัณฑิต นิลอุดมศักดิ์ เจ้าของธุรกิจโรงแรม ธุรกิจค้าปลีกค้าส่ง และเป็นประธานอาวุโสสมาคมหอการค้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Co-production, Training, Co-Finance, and Employment สรุปได้ว่ารูปแบบการ training เป็นต้นทุนของผู้ประกอบการ เพราะการฝึกคนแล้วก็ต้องการให้คนทำงานกับตนเองในระยะยาว - สำหรับในส่วนธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร จะมีการรับเด็กมาฝึกงานในช่วง High Season โดยเฉพาะเดือนตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม และมกราคม ซึ่งผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกหอการค้าหลายรายก็รับเด็กมาฝึกงานเพราะเป็นงานบริการที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมากเพื่อตอบสนองต่อ Demand ของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น - ในทัศนะของภาคเอกชน (คุณบัณฑิต) ที่มีต่อเด็กนอกระบบ มองว่าเด็กควรจบอย่างน้อยการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐกำหนด เพื่อที่เด็กจะได้มีทักษะความรู้ระดับหนึ่งแล้วทางภาคเอกชนจึงจะรับเข้ามา Training โดยดูจากความสนใจของเด็กเป็นสำคัญ เช่น บางคนอาจต่อยอดความรู้ด้านบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะอื่น เช่น การทำอาชีพ การทำขนม และการเป็นเชฟ (พ่อครัว) ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละธุรกิจ

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		- เด็กที่จะเข้ามาฝึกงานด้านบริการ เช่น โรงแรมหรือร้านอาหาร อาจจะไม่จำเป็นต้องจบด้านการโรงแรมหรืออาหารก็สามารถมาฝึกได้ ที่สำคัญอยากสนับสนุนเด็กนอกระบบให้ได้เรียนต่อ ดังนั้นถ้าการฝึกงานสามารถนำไปเทียบวุฒิได้ จะมีประโยชน์กับเด็กกลุ่มนี้มายขึ้น ซึ่งภาคเอกชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอนดสนอว่า ควรจะนำชั่วโมงการทำงานไปปรับวุฒิด้านการศึกษา และที่สำคัญมีภาคเอกชนในแม่ฮ่องสอนจำนวนมากยินดีที่ที่จะรับเด็กนอกระบบเหล่านี้เข้ามฝึกงานตามแนวทาง Learn to Earn - ในส่วนของแรงจูงใจในการรับเด็กนอกระบบ *“นอกจากมาตรการทางด้านภาษีที่สามารถใช้ในการลดภาษีได้ 2 เท่า”* สิ่งที่ภาคเอกชนแม่ฮ่องสอนต้องการ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหา Best Practice จากจังหวัดอื่นๆ เพื่อดึงศักยภาพของเด็กเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดที่มีกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นความหลากหลายในพื้นที่ เด็กหลายคนเป็นคนเผ่าปกากะญอและเผ่าม้ง การสื่อสารของเด็กเหล่านี้มักจะมีปัญหาเมื่อต้องมาทำงานด้านบริการที่ต้องบริการลูกค้าในสถานประกอบการต่าง ๆ ดังนั้น *“อยากให้รัฐเข้ามาส่งเสริม ด้านการเรียนรู้และการใช้ภาษาของเด็กชาติพันธุ์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและนำไปเป็นกรณีศึกษากับพื้นที่อื่นในอนาคต”* - ด้านต้นทุนและผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมผู้ประกอบการภาคเอกชนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ไม่ได้มองเรื่องของผลประโยชน์ด้านภาษีเป็นสำคัญ ถึงแม้ไม่ได้ส่วนลดด้านภาษี หลายบริษัทก็จะยังคงช่วยเด็กนอกระบบเพราะเป็นเหตุผลทาง ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR เช่น การจ้างงานคนพิการ เด็กด้อยโอกาส เพราะสถานะทางเศรษฐกิจของเด็กเหล่านั้นอาจเป็นอุปสรรค ดังนั้นทางเจ้าของกิจการหลายรายไม่ได้มุ่งด้านภาษีเป็นสำคัญเท่า CSR *ด้านข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่อยากให้ กสศ.นำเสนอว่า ”หากผู้ประกอบการรับเด็กนอกระบบเข้ามาทำงาน” ควรมีแนวทาง ดังนี้* (1) กระทรวงการคลัง มาตรการลดหย่อนทางด้านภาษี 2 เท่าดีอยู่แล้วควรได้รับสิทธิพิเศษต่อไป หรืออาจกำหนดว่าถ้าจ้างเด็กนอกระบบ 1 คน จะได้ลดภาษีลงกี่เปอร์เซ็นต์ (2) กระทรวงแรงงาน ควรเสนอให้ผู้ประกอบการจ่ายประกันสังคมให้คนกลุ่มนี้น้อยลงจาก ร้อยละ 5 เหลือ ร้อยละ 2 ที่เหลือให้ภาครัฐเป็นผู้สนับสนุน เพราะจะเป็นการจูงใจผู้ประกอบการให้รับเด็กนอกระบบทำงานมากขึ้น (3) กระทรวงการคลัง ควรมีมาตรการทางภาษีใดที่เอื้อกับผู้ประกอบการรายใหญ่ เช่น 7-11 หรือ Lotus SMEs ที่เป็นค้าปลีกควรได้รับสิทธิพิเศษเท่าเทียมกันด้วย

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		(4) กระทรวงการคลัง ควรออกมาตรการช่วยผู้ประกอบการ คนละครึ่ง (5) ด้านการศึกษา ควรจะมีการเทียบโอนสิ่งที่เด็กฝึกงานกับศูนย์เรียนรู้ หรือ สกร.ในพื้นที่ (6) ภาครัฐควรจะเข้ามาทำการ Upskill เพิ่มความรู้ให้เด็กเหล่านี้ผ่านโครงการต่างๆ โดยไม่เป็นต้นทุนของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดเล็กที่มีต้นทุนไม่มาก (7) ภาครัฐควรจัดหามาตรการดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ หรือไม่ปลอดดอกเบี้ยเลยสำหรับผู้ประกอบการที่จ้างงานเด็กนอกระบบ (8) อยากให้กสศ. เป็นตัวกลางในการให้ข้อมูลกับบริษัทมหาชนในตลาดหลักทรัพย์ พร้อมระดมทุน และนำเงินทุนเหล่านั้นมาบริจาคหรือช่วยเหลือผู้ประกอบการขนาดเล็กที่รับเด็กนอกระบบเข้าไปทำงาน (9) กสศ. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลผู้ประกอบการเครือข่ายในทุกภูมิภาค ทุกจังหวัดทั่วประเทศ (10) กสศ.ควรมีการดำเนินงานร่วมกันกับสำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด
ขนาดเล็ก	**อุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดลำปาง**	โรงงานเซรามิก บ้านศาลา จังหวัดลำปาง โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Employment) สรุปได้ว่า *“เจ้าของกิจการยินดีจ้างงานเด็กนอกระบบแต่อย่างไรก็ตามพบว่าปัจจุบันนี้แรงงานที่มาทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิคมักเป็นแรงงานที่มีอายุมากกว่า 25 ขึ้นไป เนื่องจากเด็กรุ่นใหม่ไม่มีความอดทนและนิยมประกอบอาชีพที่มีความสบายและหารายได้ได้ง่ายกว่า เช่น Influencer โดยเจ้าของธุรกิจรายนี้ระบุว่า ความต้องการที่อยากให้รัฐบาลไทยช่วย คือ ต้นทุนเรื่องของค่าแก๊ส ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นจนไม่สามารถแข่งขันได้”*
	อุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจบริการ จังหวัดพิษณุโลก	คุณวิชุดา ชละเอ็ม เจ้าของบริษัทเอ็นกรีนสแน็คจำกัด กรรมการหอการค้า จังหวัดพิษณุโลก และเจ้าของ Coffee Café โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Co-production, Training, Employment สรุปได้ว่า *“กิจการมีการจ้างงานจำนวน 8 คนในโรงงานผลิตบราวนี่ขนาดเล็ก แต่ก็ต้องมีการฝึกอบรมความรู้ด้านการผลิต”* -ส่วนร้านกาแฟในมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการจ้างงานจำนวน 4 คน มีทั้งกลุ่มประจำ และชั่วคราว โดยมีเรื่องการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ด้านการบริการ อาหารและเครื่องดื่ม เพราะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจบริการ -ทั้งสองธุรกิจมีต้นทุนในการฝึกอบรมประมาณ ค่าจ้างแรงงาน 1 เดือน

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		-บางครั้งมีการแก้ปัญหาการขาดพนักงานประจำผ่านการจ้างงานแบบชั่วคราว โดยเฉพาะช่วงเวลาที่มีการส่งออก -ทักษะที่ต้องการ คือ ผู้ที่มีความสามารถด้านการตลาด Online
	ธุรกิจบริการ (Hotel) จังหวัดสุโขทัย	คุณชาญณรงค์ ธรรมธัญลักษณ์ เจ้าของ Hotel และมีตำแหน่งรองประธานหอการค้า จังหวัดสุโขทัย โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Co-Finance, Employment สรุปได้ว่า *"กิจการมีการจ้างงานเด็ก 18 ปี ทั้งกลุ่ม Learn to Earn และไม่มีวุฒิการศึกษา"* - โดยปกติมีต้นทุนด้าน CSR ในกิจการอยู่แล้ว
	ธุรกิจบริการ จังหวัด พิษณุโลก	คุณพิมพ์ปรียา ณ เชียงใหม่ ธุรกิจร้านอาหาร โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Employment สรุปได้ว่า *"มีการจ้างงานพนักงานจ้างบางเวลา กลุ่ม Learn to Earn และจะจ้างพาร์ททามในช่วงที่มีงานชุก โดยปกติจะมีการ training โดยพนักงานประจำในร้านอยู่แล้ว"* - ปัญหาสำคัญในการจ้างพาร์ททาม คือ จะเจอเรื่องของความไม่แน่นอนทางเวลา เนื่องจากทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัยนเรศวร
	ธุรกิจบริการ (Ma Café) จังหวัดกาญจนบุรี	คุณพันธุ์นุวัฒน์ พันธุ์หวยพงศ์ เจ้าของธุรกิจร้านกาแฟ โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Employment สรุปได้ว่า ธุรกิจมีการจ้างงานและการฝึกอบรมพนักงานร้านกาแฟ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้ - ร้านกาแฟจ้างงาน 3 คน อายุ 18-22 ปี ส่วนใหญ่จบ ม.6 บางส่วนเป็นนักศึกษาฝึกงาน - ค่าจ้างเริ่มต้นที่ 100-200 บาท ขึ้นอยู่กับทักษะการฝึกอบรมใช้เวลา 1-2 เดือน - ต้นทุนการฝึกอบรมต่อคนประมาณ 30 บาทต่อแก้วในช่วงฝึกฝน เนื่องจากต้องใช้วัตถุดิบและเครื่องมือจริง - การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมธุรกิจและการลดหย่อนภาษี - ร้านกาแฟยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการใด ๆ ที่ให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี - การเข้าร่วมโครงการ CWIE จะได้รับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษี 2 เท่า - การเข้าร่วมโครงการกับภาครัฐอาจช่วยลด - พบปัญหา คือ ภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน คุณสมบัติและปัญหาของพนักงาน ต้องมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ คือ มีความสนใจในกาแฟและเครื่องดื่ม ต้องมีการบริการที่ดีและที่สำคัญ คือ ต้องมีวินัย - ปัญหาเรื่องการเข้าออกพนักงานสูง เนื่องจากพนักงานขาดวินัยและความรับผิดชอบ

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		- พนักงานส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ และความรู้พื้นฐานด้านการบริการ *สำหรับความร่วมมือกับภาครัฐและสถาบันการศึกษา* - ผู้ประกอบการต้องการความร่วมมือจากภาครัฐและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน - การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการเพิ่มทักษะให้กับเยาวชน - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนมีวินัยและความรับผิดชอบมากขึ้น *ประสบการณ์การจ้างงานเด็กนอกระบบ* - ร้านกาแฟมีการจ้างงานเด็กนอกระบบที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป - เด็กนอกระบบบางส่วนมีทักษะการทำงานที่ดีกว่าเด็กที่จบการศึกษาจากระบบปกติ - ผู้ประกอบการต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐในการจัดหาและฝึกอบรมเด็กนอกระบบ
	ธุรกิจบริการ (Batik) จังหวัดสงขลา	คุณสิรีน ผู้ประกอบการผ้าบาติก จังหวัดสงขลา โดยมีรูปแบบความร่วมมือ ในลักษณะ Training สำหรับคุณสิรีนแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องแผนธุรกิจ การเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ BMC เพื่อสนับสนุนให้ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งในการใช้แนวคิดเชิงธุรกิจไปขับเคลื่อนองค์กรของตนเองผ่าน *“กิจกรรม.....ให้เป็นกิจการ”* เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน เน้นทักษะและกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์
	ธุรกิจบริการหอพัก จังหวัดแม่ฮ่องสอน	คุณศรีนวล พิทักษ์ เจ้าของหอพักขนาดเล็ก โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Employment สรุปข้อมูลได้ว่า *“ทางหอพักมีการรับเด็ก Learn to Earn มาทำงาน เด็กส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ ดังนั้น จึงต้องมีการฝึกสอนงาน (Training) เด็กก่อนโดยผู้ประกอบการ และด้วยข้อจำกัดทางสถานะทางการเงินของเด็กจึงอยากให้โอกาสเด็กเหล่านี้ในการทำงาน”* - ต้นทุนของกิจการหอพักในช่วงของการ Training คุณศรีนวล ได้นำเสนอว่า *“มีการจ่ายค่าตอบแทนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ แต่จ่ายตามจำนวนชั่วโมงที่เด็กทำงานจริง และการฝึกส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการฝึกงานทั้งหมด 3 ครั้ง คิดเป็นต้นทุนทั้งหมด 120 บาท”* - แรงจูงใจในการรับเด็ก Learn to Earn เพราะตนเองมองว่า การช่วยเหลือเด็กเหล่านี้เป็นจิตอาสา และเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่ทุกคนควรจะช่วยกัน (CSR) - ด้านขอเสนอแนะเชิงนโยบาย สรุปได้ดังนี้ (1) เนื่องจากเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กจึงไม่ได้สิทธิพิเศษทางภาษี จึงอยากขอให้กระทรวงการคลังช่วยเหลือด้านเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย

ขนาดธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ	ผลจากการสัมภาษณ์
		(2) ขอเสนอให้ภาครัฐจัดทำศูนย์กระจายแรงงานเหล่านี้ (หรือมีคนกลาง Agency) เพื่อให้เด็กที่ได้รับการฝึกงาน (Training) มาแล้วมีงานทำในช่วงเรียนหนังสือ
	ธุรกิจค้าปลีก (ไทยเจริญกิจ) จังหวัดสุโขทัย	คุณชาญณรงค์ ธรรมธัญลักษณ์ เจ้าของธุรกิจค้าปลีก และมีตำแหน่ง รองประธานหอการค้าจังหวัดสุโขทัย โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Employment สรุปได้ว่า *"กิจการมีการจ้างงานเด็กอายุ 18 ปี ทั้งกลุ่ม Learn to Earn และไม่มีวุฒิการศึกษา แต่ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เด็กเกิดทักษะเฉพาะด้าน"*
	ธุรกิจบริการ จังหวัดพิษณุโลก	คุณรชต เสือจันทร์ บริษัทเพาเวอร์พลัส ครีเอชั่นจำกัด โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Employment สรุปได้ว่า *"กิจการมีการรับเด็กฝึกงาน แต่ต้องการเด็กที่มี Multi task skill"* -สิ่งที่ต้องการจากเด็ก คือ เด็กที่มีความสามารถในการพัฒนาทักษะด้าน Design -กิจการมีความต้องการเด็กที่มีทักษะด้านงาน Events และต้องการเด็กที่มี Skill ด้านการสื่อสาร
	ธุรกิจตัวแทนจำหน่าย รถไฟฟ้า EV จังหวัดสุโขทัย	คุณสังเวียน คำรุณ เจ้าของธุรกิจซื้อมา-ขายไป ตำแหน่ง รองประธานหอการค้าจังหวัดสุโขทัย โดยมีรูปแบบความร่วมมือในลักษณะ Training, Employment สรุปได้ว่ากิจการมีการจ้างงาน 20 คน - มีการอบรมพนักงานทั้ง Part time และ Full time เพื่อให้เกิดทักษะที่ต้องการตามลักษณะงาน แต่สิ่งที่ต้องการมากกว่านั้น คือ กลุ่มจ้างงานที่เป็น Part time ต้องมีทักษะตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ และยังมีความต้องการหรือรับแรงงานทั้งที่มีฝีมือและ ไม่มีฝีมือ แต่จะต้องการกระบวนการ Training และการจัดกลุ่มงานมาก่อนไม่เช่นนั้นจะเพิ่มต้นทุนในการประกอบการ

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า หน่วยงานภาคเอกชนจำแนกได้ 4 ประเภท เช่น โรงงานแปรรูปอาหาร โรงแรม ร้านกาแฟ ร้านค้าปลีก มี รูปแบบความร่วมมือกับภาครัฐและสถาบันการศึกษา ได้แก่ (1) Training (ฝึกอบรมแรงงาน) (2) Employment (จ้างงานหลากหลายรูปแบบ) (3) Co-finance (ร่วมลงทุนฝึกอบรม เช่น 70:30 หรือ 50:50) และ (4) Co-production (จ้างแรงงานภายนอก เช่น กลุ่มผู้ต้องขังฝีมือดี) โดยจำแนกในแต่ละประเด็นดังนี้

1. กลุ่มแรงงานและคุณลักษณะของแรงงาน ผลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลได้ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงกลุ่มแรงงานและคุณสมบัติสำคัญ

ประเภทแรงงาน	คุณสมบัติสำคัญ	ความท้าทาย/แนวโน้ม
พนักงานประจำ ชั่วคราว รายวัน	มีวุฒิ ป.6-ม.6 ขึ้นไป อ่านออก เขียนได้	ขาดแคลนแรงงานฝีมือ มีอัตราการออกงานสูง
เด็กฝึกงาน	ปวส. ป.ตรี และเด็ก ม.6	ต้องฝึกงานก่อนจ้างจริง และอาจขาดทักษะเฉพาะ
เด็กนอกระบบ	เคย/ไม่เคยเรียน ต้องจบขั้นต่ำภาคบังคับ	ความรับผิดชอบ ปัญหาทักษะพื้นฐาน ภาษาและการอ่าน
แรงงานต่างด้าว	พม่า และกัมพูชา (ถูกต้องตามกฎหมาย)	ต้นทุนสูงจากมาตรฐานแรงงานสากล
คนพิการ	ร้อยละ 18-20 (ตามกฎหมาย)	ต้องการจัดงานให้เหมาะสม

2. ทักษะที่ต้องการในอนาคตตามมุมมองของผู้ประกอบการ จำแนกเป็นที่ทักษะ ดังนี้

2.1 Technical Skills เน้นทักษะด้าน AI Operator การซ่อมเครื่องจักรฝีมือด้านการผลิตเพราะมีความจำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน

2.2 Service Skills เน้นทักษะด้านบริการ Service Mind ภาษาอังกฤษ วินัยและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะธุรกิจบริการ

2.3 Creative & Digital Skills เน้นด้าน Design Online Marketing Communication และการจัด Event เพราะทุกอุตสาหกรรมต้องการบุคลากรที่มีทักษะสร้างสรรค์ในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะด้านการออกแบบ (Design) และการสื่อสารแบรนด์ผ่านสื่อดิจิทัล อีกทั้งเป็นทักษะที่เรียนรู้และต่อยอดได้เร็ว ทักษะเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์สูงในการเริ่มต้น และสามารถเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เหมาะกับเยาวชนที่มีศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนี้เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนได้แสดงความสามารถเฉพาะตัว และสร้างผลงานจับต้องได้จริง สามารถสร้างอาชีพอิสระ (Freelance) และรายได้เสริมได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นกราฟิกดีไซน์ การตลาดออนไลน์ หรือการจัดกิจกรรม ทุกด้านสามารถพัฒนาเป็นอาชีพได้รวดเร็ว

2.4 Multi - Tasking ทำได้หลายหน้าที่ โดยเฉพาะกลุ่มที่ทำงาน Part-time การทำงานหลายบทบาทช่วยให้เยาวชนเรียนรู้ทั้ง *Hard Skills* และ *Soft Skills* ในเวลาเดียวกัน เช่น การสื่อสาร การบริหารเวลา และการจัดลำดับความสำคัญ เพราะ Multi-tasking Skill ช่วยเพิ่มรายได้ในเวลาเดียวกัน การทำหลายหน้าที่อาจมีค่าตอบแทนพิเศษ หรือโอกาสได้ทำงานเพิ่มโดยไม่ต้องหางานใหม่

3. ต้นทุนการฝึกอบรม ผลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงต้นทุนเฉลี่ยต่อคนแต่ละประเภทกิจการ

ประเภทกิจการ	ต้นทุนเฉลี่ยต่อคน	หมายเหตุ
โรงงานแปรรูป	80,000 - 100,000 บาท	ฝึกด้าน Safety, Teamwork, Skills
ช่างเทคนิค	10,000 - 25,000 บาท	ขึ้นกับตำแหน่ง
ร้านกาแฟ	30 บาท/แก้ว หรือเท่าค่าแรงขั้นต่ำ	ฝึกจริง ใช้ของจริง
Co-production (กรมราชทัณฑ์)	ไม่ระบุ	ใช้แรงงานฝีมือภายใต้กำกับของผู้คุมในกรมราชทัณฑ์

4. รูปแบบความร่วมมือที่โดดเด่น ผลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลได้ ดังนี้

4.1 สำหรับภาคเอกชนที่เน้น Co-funding บริษัทบางแห่งยินดีร่วมลงทุนฝึกอบรม (70:30 หรือ 50:50)

4.2 ธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลางมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-Driven Employment) มีความยินดีรับเด็กนอกระบบ คนพิการ แม้ไม่มีสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพราะต้องการให้องค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีรวมถึงสร้างความเชื่อมั่นในสายตาของผู้บริโภค อีกทั้งผู้บริโภคสมัยใหม่มักสนับสนุนแบรนด์ที่มีจริยธรรมและใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

4.3 การเรียนรู้เพื่อหารายได้ (Learn to Earn) ผ่านการฝึกงานและนำไปสู่การทำงานจริงหรืออาจจะใช้เวลาฝึกเทียบวุฒิการศึกษาได้ สำหรับสถานบันการศึกษาที่มีเงื่อนไขนี้

4.4 ภาครัฐเป็นผู้สนับสนุนต้นทุนบางประเภท เช่น ค่าฝึกอบรม อาหารและอาหารว่าง จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

ผลการศึกษาแรงจูงใจ และความต้องการ จำนวน 5 ธุรกิจเป้าหมาย ได้แก่ (1) ธุรกิจเกษตรและเกษตรแปรรูป (2) ธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ (3) ธุรกิจบริการประเภทดูแลผู้สูงอายุ (4) ธุรกิจค้าปลีก และ (5) ธุรกิจซ่อมของเล็กน้อย โดยแบ่งเป็นผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แรงจูงใจของภาคเอกชนในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) สามารถจำแนกตามขนาดของธุรกิจในภาพรวม ดังนี้

1. ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ (L) องค์การมีการขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ซึ่งองค์กรขนาดใหญ่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating Shared Value: CSV) ซึ่งมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ Thailand Zero Dropout ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) การมีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าวเป็นหนึ่งในกิจกรรม CSR ที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับภาพลักษณ์องค์กร แต่ยังสร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อีกทั้งภาพลักษณ์องค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็น "ภาพจำ" ที่ดีในสายตาคนภายนอก หรือมีความต้องการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางจริยธรรมและสังคมเพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการสร้างคุณค่าแก่สังคมและสร้างความยั่งยืนผ่านภาพลักษณ์และความสัมพันธ์กับชุมชน

1.2 ปัญหาด้านแรงงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจมักจะเผชิญกับปัญหาบุคคลวัยแรงงานที่มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานค่อนข้างสูง เพราะเป็นความท้าทายหลักสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ การสนับสนุนและจ้างงานเด็กและเยาวชนนอกระบบผ่านกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน (Learn to Earn) ช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพและภักดีต่อองค์กรในระยะยาว เนื่องจากเป็นความท้าทายจากการขาดแคลนแรงงานบางฤดูกาลของธุรกิจแต่ละประเภท ซึ่งผู้ประกอบการมีความต้องการให้ภาครัฐช่วยจ่ายค่าจ้างแรงงานบางส่วน (ร้อยละ 30) รวมถึงผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณภาพเพียงพอและต้นทุนแรงงานที่เหมาะสม เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ

1.3 ด้านภาษีและสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนโยบายภาษีจากกรมสรรพากรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา เพราะเป็นความคาดหวังของภาคเอกชนที่ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนผ่านนโยบายลดหย่อนภาษีหรือแรงจูงใจทางด้านการคลัง ซึ่งผู้ประกอบการมีการบริจาคหรือการลงทุนเพื่อการศึกษาตามโครงการที่ได้รับอนุมัติจากรัฐบาล สามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า ซึ่งช่วยลดภาระทางการเงินขององค์กร และส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเพื่อสังคมในรูปแบบที่คุ้มค่า

2. ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ Thailand Zero Dropout ดังนี้

2.1 แรงจูงใจหลักของ SMEs คล้ายคลึงกับองค์กรขนาดใหญ่ โดยมุ่งเน้นที่การเข้าถึงแหล่งแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและลดต้นทุนที่เกิดจากอัตราการหมุนเวียนของพนักงานที่สูง

2.2 การเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ ผู้ประกอบการ SMEs ให้ความสนใจกับนโยบายของภาครัฐที่อาจเชื่อมโยงกับการเข้าร่วมโครงการ เช่น นโยบายสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป เพราะผู้ประกอบการมองหาการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อเพิ่มสภาพคล่องและลดต้นทุนทางการเงิน โดยเฉพาะในระยะเริ่มต้นของกิจการหรือกิจกรรมทางสังคม

2.3 การสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน ผู้ประกอบการ SMEs มักมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น การสนับสนุนเด็กและเยาวชนในพื้นที่จึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และส่งเสริมภาพลักษณ์ของธุรกิจในฐานะส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องถิ่น

2.4 การขยายเครือข่ายและความร่วมมือของพันธมิตรธุรกิจ การเข้าร่วมโครงการดังกล่าวช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs มีโอกาสสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรขนาดใหญ่และเข้าถึงทรัพยากรได้มากขึ้น หน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งอาจนำไปสู่โอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ในอนาคต

ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

จากการทบทวนวรรณกรรม การเสวนากลุ่มย่อย การประชุมกลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสามารถระบุได้ดังนี้

1. ต้นทุนในการฝึกอบรมสูง ส่งผลให้กิจการขนาดเล็กและขนาดกลางไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมได้ และเมื่อส่งพนักงานไปฝึกอบรมแล้วพบว่าพนักงานมีการย้ายงานลาออก ซึ่งเป็นต้นทุนของผู้ประกอบการ

2. อัตรากำลังของพนักงานมีน้อย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านจำนวนบุคลากรของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปฝึกอบรมได้

3. ข้อจำกัดทางด้านเงินทุน ทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้ หรือไม่สามารถรับเด็กนอกระบบที่ไม่มีความรู้ ประสบการณ์หรือทักษะในการทำงานได้ เนื่องจากผู้ประกอบการต้องจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเอง

4. ข้อจำกัดด้านอายุของเด็กนอกระบบ โดยเฉพาะเด็กอายุ 15-18 ปี พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่อยากรับเข้าทำงาน เนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยเฉพาะธุรกิจที่ทำส่งออกจะต้องเผชิญกับกฎหมายระหว่างประเทศ ส่วนผู้ประกอบการในประเทศพบว่า แม้กฎหมายจะอนุญาตให้ทำงานได้ในบางช่วงเวลา และทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องเป็นงานไม่อันตราย แต่สำหรับผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับความเสี่ยง เนื่องจากเมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการไม่สามารถรับผิดชอบไหว นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ 15-18 ปี เป็นอายุที่ยังไม่มีความรับผิดชอบมากพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ดังนั้น จากแรงจูงใจ ปัญหาและอุปสรรคของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม จึงได้ดำเนินการในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแก้ปัญหาและหาแนวทางในการประกอบการให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เป็นผู้ประกอบการขนาดใหญ่ (SIZE L) เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องมีการฝึกอบรม จึงส่งผลให้บริษัทขนาดใหญ่ตั้งศูนย์ฝึกอบรมเอง

กลุ่มธุรกิจเกษตรและเกษตรแปรรูป ด้านอุตสาหกรรมเกษตรและเกษตรแปรรูป หลายบริษัทจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมภายในบริษัทเอง เช่น เครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP Group) กลุ่มไทยยูเนี่ยน กลุ่มเจียไต๋ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) กลุ่มมาลี บริษัท สุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทโดล ไทยแลนด์ จำกัด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การจำแนกการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมของบริษัท Size L

ชื่อบริษัท	ภาคธุรกิจหลัก	หน่วยงาน/ โครงการฝึกอบรมภายใน	พื้นที่การฝึกอบรมหลัก	คุณสมบัติ/ สิ่งอำนวยความสะดวก
เครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP Group) และซีพี เอฟ (CPF)	เกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร	CP Leadership Institute CP University ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาพนักงานตามกลุ่มธุรกิจของซีพี เอฟ เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม	-การพัฒนาผู้นำ -ทักษะแห่งอนาคต -นวัตกรรม -การจัดการความปลอดภัยด้านอาหาร - เทคโนโลยี AI -การดำเนินงานเครื่องจักร	-สถาบันผู้นำระดับโลก -แพลตฟอร์มออนไลน์ -หลักสูตรกว่า 5,000 หลักสูตร -การฝึกอบรมเชิงเทคนิค
บริษัท เจียไต๋ จำกัด	เมล็ดพันธุ์ ปุ๋ยและเทคโนโลยีการเกษตร	โครงการฝึกอบรมความเป็นผู้นำ, กิจกรรมสร้างทีม, โครงการโค้ชชิ่ง	-การพัฒนาความเป็นผู้นำ -การทำงานเป็นทีม -การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก -นวัตกรรมเกษตรอัจฉริยะ	สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ (ฟิตเนส ห้องสมุด) พื้นที่ทำงานร่วมกัน ศูนย์รวมโซลูชันเกษตรอัจฉริยะ
บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป (บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป)	โครงการพัฒนาบุคลากรภายใน, การฝึกอบรมด้านคุณภาพและมาตรฐาน, การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย	-การพัฒนาทักษะ -การบริหารความเสี่ยง -มาตรฐานอุตสาหกรรม (ISO, GMP, HACCP) -ความปลอดภัยในการทำงาน	การฝึกอบรมแบบต่อเนื่อง การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้พิการ
บริษัท มาลีกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	น้ำผลไม้ ผลไม้กระป๋อง ผลิตภัณฑ์นมและเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์	โครงการพัฒนาและเรียนรู้, การพัฒนาบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร	-การพัฒนาทักษะ –การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน -การพัฒนาผลิตภัณฑ์ -ความยั่งยืน	การนำระบบ SAP มาประยุกต์ใช้ การพัฒนาความสามารถและทัศนคติของพนักงาน
บริษัท ศรีตรัง แอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	ยางธรรมชาติ	โครงการฝึกอบรมต่อเนื่องเพื่อยกระดับและปรับทักษะการพัฒนาผู้นำ	-การนำเทคโนโลยี AI มาใช้ -การพัฒนาผู้นำ (The Versatile Leader) -การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	การมุ่งเน้น AI-Driven Manufacturing การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชื่อบริษัท	ภาคธุรกิจหลัก	หน่วยงาน/ โครงการฝึกอบรมภายใน	พื้นที่การฝึกอบรมหลัก	คุณสมบัติ/ สิ่งอำนวยความสะดวก
			-ความยืดหยุ่น	
บริษัท สุรพลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)	อาหารแช่แข็ง	การฝึกอบรมผลิตภัณฑ์ การจัดเก็บและการปรุงอาหาร การใช้งานและบำรุงรักษาอุปกรณ์ การฝึกซ้อมความปลอดภัย (ดับเพลิงและอพยพหนีไฟ)	-ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ -การจัดการคุณภาพ -ความปลอดภัยในโรงงาน	ทีมงานมืออาชีพการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ (QA Field)
บริษัท โดล ไทยแลนด์ จำกัด	ผลไม้และผักแปรรูป	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน , การพัฒนาผู้จัดการพลังงาน	-การอนุรักษ์พลังงาน -การพัฒนาบุคลากร -ทักษะการทำงาน	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน
กลุ่มไทยยูเนี่ยน	อาหารทะเลแปรรูป	Thai Union Academy (Lead TU Grow, FLY Program, Management Associate Program), โครงการ Total Productive Maintenance (TPM)	-การพัฒนาความเป็นผู้นำระดับผู้บริหาร -ทักษะแห่งอนาคต -เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ -การปรับปรุงกระบวนการทำงาน	แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ โอกาสในการหมุนเวียนงานทั่วโลก, การสนับสนุน SPACE-F

นอกจากนี้ ธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่หลายแห่งที่มีศักยภาพยังมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้พนักงานของตนเอง ผ่านการก้าวข้ามการฝึกอบรมในงานแบบดั้งเดิมไปสู่การจัดตั้งสถาบันการศึกษาอย่างเป็นทางการ การเป็นพันธมิตรกับมหาวิทยาลัย (ภายใต้การฝึกงาน) และการดำเนินโครงการพัฒนาผู้นำขั้นสูง ผู้เล่นหลักในอุตสาหกรรม เช่น Minor International, Dusit International, Centara Hotels & Resorts, Banyan Group, Accor, Hilton Worldwide, Marriott International, Onyx Hospitality Group และ Shangri-La Hotels and Resorts ธุรกิจเหล่านี้ต่างลงทุนอย่างมีนัยสำคัญในการสร้างสรรค์บุคลากรที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับประกันความเป็นเลิศในการบริการและการเติบโตที่ยั่งยืนในภาคการบริการของประเทศไทยที่มีการแข่งขันสูง ผลจากการทบทวนวรรณกรรมพบกลุ่มโรงแรมเหล่านี้มีการจัดตั้ง Academy เป็นของตนเอง และบางแห่งอาจจะไม่มี Academy แต่เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษา ดังข้อมูลตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่ที่มี Academy

กลุ่มโรงแรม	หน่วยงาน/โครงการฝึกอบรมหลัก	ประเภทการฝึกอบรม	จุดเน้นหลัก	ที่ตั้งในประเทศไทย
Minor International	Asian Institute of Hospitality Management (AIHM)	สถาบันการศึกษา (ร่วมกับ Les Roches)	-การจัดการด้านการบริการระดับโลก -ภาษาอังกฤษ	มีวิทยาเขตในกรุงเทพฯ และพัทยา
	Minor Corporate University (MCU)	ความร่วมมือกับอาชีวศึกษา/มหาวิทยาลัย	-ทักษะอาชีวศึกษา -การจัดการอาหาร -การพัฒนาพนักงานระดับเริ่มต้น	มีโครงการในประเทศไทย (EMS, RMUTL)
	New Generation Talent (NGT) Program	โครงการพัฒนาผู้นำภายในองค์กร	-นวัตกรรม -การจัดการระดับกลาง -การพัฒนาธุรกิจ	ดำเนินการสำหรับพนักงานทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย
	HR Academy Programme	โครงการพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร	-การจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	สำหรับผู้อำนวยการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน Minor Food
Dusit International	Dusit Thani College (DTC)	วิทยาลัยการบริการและการประกอบอาหาร	-การจัดการโรงแรม -การประกอบอาหาร -นวัตกรรมการบริการ -การฝึกอบรมเฉพาะทาง	มีวิทยาเขตในกรุงเทพฯ และพัทยา ให้บริการฝึกอบรมแก่บริษัทอื่น
Centara Hotels & Resorts Management	Development Programme (MDP)	โครงการพัฒนาผู้บริหารภายในองค์กร (ร่วมกับ DPU, BHMS)	-การจัดการโรงแรม -การเปิดรับประสบการณ์ระหว่างประเทศ	ดำเนินการสำหรับพนักงานทั่วโลก รวมถึงไทย
Banyan Group	Banyan Academy	สถาบันฝึกอบรมภายในองค์กร	-ค่านิยมองค์กร -การพัฒนาผู้นำ -การปฏิบัติการโรงแรม	ดำเนินการสำหรับพนักงานทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย
	Banyan Spa & Wellbeing Academy	สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทางด้านสปาและสุขภาพ	-ทักษะการบำบัดสปา	เป็นสถาบันแห่งแรกในเอเชียที่

กลุ่มโรงแรม	หน่วยงาน/โครงการฝึกอบรมหลัก	ประเภทการฝึกอบรม	จุดเน้นหลัก	ที่ตั้งในประเทศไทย
			-สุขภาพแบบองค์รวม	ได้รับการรับรองในประเทศไทย
Accor	The Academy (Regional Academies)	แพลตฟอร์มการเรียนรู้และการพัฒนาภายในองค์กร	-ทักษะเฉพาะงาน -การพัฒนาผู้นำ -ความยั่งยืน	มีวิทยาเขตระดับภูมิภาค 8 แห่ง
Hilton	Worldwide Asia/Pacific University Programs	โครงการฝึกงาน/บัณฑิตศึกษา (ร่วมกับสถาบันการศึกษา)	-การปฏิบัติการโรงแรม (การเงิน, อาหารและเครื่องดื่ม, แผนกต้อนรับ, การขาย)	มีโอกาสในประเทศไทย
	Hilton School of Hospitality Management	โครงการการเรียนรู้พิเศษ	-การบริการ -ความซื่อสัตย์ -ความหลงใหลในงาน	สำหรับนักเรียนชั้นนำจากสถาบันพันธมิตรใน APAC
	Management Trainee Program in Asia	โครงการผู้บริหารฝึกหัด	-ทักษะวิชาชีพโรงแรม -ความรู้ด้านการบริการทั่วไป	มีการดำเนินการในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (รวมถึงประเทศไทย)
Marriott International	ความร่วมมือกับ Dusit Thani College	การฝึกอบรมเฉพาะทางภายนอก	-การจัดการโครงการด้านไอที -การพัฒนาผู้นำ	สำหรับพนักงาน Marriott APAC
	Management Training in Front Office (ผ่าน RMC Asia)	โครงการฝึกอบรมการจัดการ	-การปฏิบัติงานแผนกต้อนรับ	โอกาสในโรงแรม 5 ดาวของ Marriott ในประเทศไทย
Onyx Hospitality Group	Learning & Development Team (สำนักงานใหญ่กรุงเทพฯ)	การฝึกอบรมภายในองค์กร	-การสรรหา -การฝึกอบรม -การมีส่วนร่วมของทีมงาน	ทีมงานประจำสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ
Shangri-La Hotels and Resorts)	Shangri-La Academy (ปักกิ่ง)	ศูนย์ฝึกอบรมพนักงานแบบรวมศูนย์ (เปิดให้บุคคลทั่วไป)	-ศิลปะการประกอบอาหาร -บริการอาหารและเครื่องดื่ม -แผนกต้อนรับ -การทำความสะอาด	มีการฝึกอบรมในงานที่โรงแรม Shangri-La ในจีน, สิงคโปร์, และดูไบ (และมีโรงแรมในประเทศไทย

กรณีตัวอย่าง

1. Asian Institute of Hospitality Management (AIHM)

Asian Institute of Hospitality Management (AIHM) เป็นสถาบันการบริการระดับนานาชาติที่ก่อตั้งโดย Minor Hotels โดยร่วมมือทางวิชาการกับ Les Roches ซึ่งเป็นผู้นำระดับโลกด้านการศึกษาการบริการ AIHM เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาการจัดการการบริการระดับโลก และหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการบริการแบบเข้มข้น สถาบันมีวิทยาเขตในกรุงเทพฯ และพัทยา ซึ่งตั้งอยู่ในจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดสองแห่งของโลก เพื่อมอบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีพลวัต Minor ยังมอบทุนการศึกษา 1.5 ปีสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรของ AIHM โดยผสมผสานการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ AIHM เข้ากับโครงการที่อิงกับการทำงานที่โรงแรมในเครือ (Hotel Management Institute | Asian Institute of Hospitality Management)

2. Dusit International

Dusit International ซึ่งเป็นเครือโรงแรมไทยที่มีชื่อเสียงในการดำเนินงาน วิทยาลัยดุสิตธานีเป็นสถาบันชั้นนำและมีประสบการณ์ยาวนาน ด้านการศึกษาการบริการและการประกอบอาหาร โดยที่วิทยาลัยดุสิตธานี (DTC) ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2536 และได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นทางการที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทยที่อุทิศให้กับการฝึกอบรมด้านการบริการและการประกอบอาหาร วิทยาลัยมีวิทยาเขตหลักในกรุงเทพฯ ซึ่งตั้งอยู่ติดกับโรงแรมดุสิตปริ๊นเซส ศรีนครินทร์ ซึ่งช่วยให้นักศึกษาสามารถฝึกปฏิบัติจริงได้ วิทยาเขตแห่งที่สองตั้งอยู่ในพัทยา ซึ่งเป็นหนึ่งในแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำของประเทศไทยและได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 หลักสูตรทางวิชาการของ DTC เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีหลากหลายสาขาที่สอน เป็นภาษาไทย รวมถึงการจัดการโรงแรม ศิลปะการประกอบอาหารและการจัดการครัว และนวัตกรรมการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับหลักสูตร MBA สาขาการจัดการธุรกิจการบริการ สำหรับนักศึกษาต่างชาติ มีหลักสูตรปริญญาตรีสาขาการจัดการโรงแรมและรีสอร์ทและศิลปะการประกอบอาหารมืออาชีพ โดยร่วมมือกับ Ecole hôtelière de Lausanne (EHL) ซึ่งเป็นสถาบันการบริการชั้นนำระดับโลกจากสวิตเซอร์แลนด์

2.2 การฝึกอบรมทักษะวิชาชีพ นอกเหนือจากหลักสูตรปริญญา วิทยาเขตพัทยาของ DTC ยังเปิดสอนหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับมืออาชีพที่ต้องการการฝึกอบรมทักษะระดับสูงในด้านต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมการบริการ วิทยาลัยเน้นประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและมีอัตราการจ้างงานสูงถึงร้อยละ 94 สำหรับบัณฑิต ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากพันธมิตรองค์กรเพื่อโอกาสในการทำงาน DTC ยังได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย

2.3 การฝึกอบรมแบบกำหนดเอง หน่วยงาน Training Solutions ของ DTC มีบทบาทอย่างมากในการจัดหาโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ปรับแต่งให้เหมาะสมกับนายจ้างในภาคการบริการ การท่องเที่ยว และบริการ ในการออกแบบการเรียนรู้ ที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงโหมด e-Learning และ Hybrid Learning ซึ่งปรับให้เข้ากับความต้องการการเรียนรู้ที่ทันสมัยและผลกระทบจากการระบาดของ COVID-19

2.4 ความร่วมมือกับอุตสาหกรรมที่โดดเด่น ตัวอย่างที่สำคัญคือความร่วมมือของ DTC กับ Marriott International ซึ่งได้มีการพัฒนาโครงการฝึกอบรมที่ปรับแต่งให้เข้ากับ

เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริการ รวมถึงการรับรองการจัดการโครงการก่อนการเปิดตัว และการพัฒนาผู้นำสำหรับหัวหน้ากลุ่มไอทีอาวุโส ความร่วมมือนี้เน้นย้ำถึงความสามารถของ DTC ในการให้การฝึกอบรมที่เชี่ยวชาญและปรับแต่งให้เข้ากับกลุ่มโรงแรมระหว่างประเทศขนาดใหญ่ ซึ่งได้รับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 90 (Customized Hospitality and Service Training - Programs Dusit Thani College)

3. Banyan Spa & Wellbeing Academy

Banyan Spa & Wellbeing Academy ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2544 สถาบันแห่งนี้เป็นผู้บุกเบิก โดยเป็นแห่งแรกในเอเชียและเป็นที่น่าสังเกตว่าเป็นธุรกิจแห่งแรกที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย สถาบันมุ่งเน้นการยกระดับอุตสาหกรรมสปาโดยการฝึกอบรมนักบำบัดที่มีทักษะสูง โดยได้ฝึกอบรมมาแล้วกว่า 2,000 คน โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มพูนทักษะและปรับปรุงความเป็นมืออาชีพในอุตสาหกรรมสปาในวงกว้าง สถาบันนำเสนอหลักสูตร การฝึกอบรมที่ครอบคลุมและเป็นองค์รวม และบัณฑิตของสถาบันได้ให้บริการบำบัดสปาและสุขภาพที่มีประสิทธิภาพมานานกว่า 20 ปี (https://www.groupbanyan.com/our-academies)

รูปแบบที่ 2 ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ภายใต้โครงการสหกิจศึกษา และทวิภาคี

Minor Corporate University (MCU)

Minor Corporate University (MCU) เป็นโครงการระยะยาว (1-2 ปี) ที่ออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาเพื่ออนาคตในอาชีพของนักเรียนเหล่านั้น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการรวมนักเรียนเข้าเป็นพนักงานระดับเริ่มต้นของ Minor MCU ร่วมมือกับโรงเรียนอาชีวศึกษาและสถาบันการศึกษาในประเทศไทยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานจริง โครงการที่โดดเด่นภายใน MCU ได้แก่ Excellence Model School (EMS) ซึ่งร่วมสร้างสรรค์กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (OVEC) โดยเน้นทักษะการบริการพร้อมการฝึกอบรมในงานเป็นเวลาหนึ่งปีที่โรงแรมในเครือ Minor Hotels ในประเทศไทย นอกจากนี้ ยังมีหลักสูตรการประกอบอาหารร่วมกับ Dong Fang Culinary School สำหรับ Minor Food China และโอกาสในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีแบบเสมือนจริงสำหรับพนักงานระดับจูเนียร์ของ Minor Food กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (RMUTL) ซึ่งช่วยให้สำเร็จการศึกษาได้เร็วขึ้นและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

รูปแบบที่ 3 Sand Box (Size M,S)

D II Plus มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

DII Plus (Digital Industry Integration Plus) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นหลักสูตรที่โดดเด่นและน่าสนใจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับ DII Plus มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีดังนี้

1.1 แนวคิดหลักและที่มาของ DII Plus มีรายละเอียดดังนี้ (สัมภาษณ์ประธานหอการค้า จังหวัดเชียงใหม่, 2568)

1.1.1 Education Sandbox หลักสูตร DII Plus ได้รับการออกแบบภายใต้แนวคิด Education Sandbox หรือพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

1.1.2 ความร่วมมือกับภาคเอกชน เป็นความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี (CAMT) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับ หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงผู้ประกอบการ SMEs และบริษัทต่าง ๆ

1.1.3 แก้ปัญหาความต้องการกำลังคนดิจิทัล วัตถุประสงค์หลัก คือ การสร้างกำลังคนยุคดิจิทัลที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจ SMEs ที่กำลังปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

1.2 รูปแบบการเรียนการสอน

1.2.1 เรียนรู้และทำงานควบคู่กัน (Work-Integrated Learning) เป็นจุดเด่นสำคัญของหลักสูตรนี้ ผู้เรียนจะได้เรียนทฤษฎีควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเป็นระยะเวลานาน (ประมาณ 22 เดือน)

1.2.2 หลักสูตรบูรณาการ ออกแบบหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการ เพื่อให้เนื้อหาสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมดิจิทัล

1.2.3 ระยะเวลาเรียน ผู้เรียนสามารถจบหลักสูตรได้ภายใน 3 ปี ซึ่งเร็วกว่าหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั่วไป

1.2.4 สัดส่วนการเรียนรู้ โดยประมาณจะแบ่งเป็น ทฤษฎีเชิงกว้างร้อยละ 25 ทฤษฎีเชิงลึกร้อยละ 50 และฝึกปฏิบัติร้อยละ 25

1.3 สาขาที่เปิดสอน (หลักสูตรเริ่มต้น) คือ E-Commerce Trader และ Digital Business and Marketing

1.4 ประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ จำแนกได้ดังนี้

1.4.1 ทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาด ผู้เรียนจะได้เรียนรู้สิ่งที่ตรงกับความต้องการของบริษัท และสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา

1.4.2 ประสบการณ์การทำงานจริง มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติงานกับผู้ประกอบการจริง สร้างประสบการณ์และเครือข่ายตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา

1.4.3 ค่าตอบแทนระหว่างเรียน ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับค่าตอบแทนระหว่างฝึกงาน เช่น 5,000 บาทต่อเดือน รวมเป็น 70,000 บาทตลอดระยะเวลา

1.4.4 การรับรองการมีงานทำ หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่พร้อมทำงานทำให้ผู้จบหลักสูตรมีโอกาสสูงที่จะได้งานทำทันที

1.5 ประโยชน์ต่อภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ มีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ลดหย่อนภาษี ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีร้อยละ 250

1.5.2 พัฒนากำลังคน มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังคนดิจิทัลให้ตรงกับความต้องการขององค์กรตนเอง

1.5.3 เข้าถึงบุคลากรคุณภาพ ได้รับนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงเข้ามาช่วยงาน

1.6 กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาหรือจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่สนใจในสายงานดิจิทัลและต้องการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติงานจริง

ดังนั้น สรุปได้ว่า DII Plus ถือเป็นโมเดลการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล และเป็นตัวอย่างที่ดีของการนำแนวคิด Education Sandbox มาปรับใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ถึงแม้จะมีความก้าวหน้าเหล่านี้ ช่องว่างสำคัญยังคงมีอยู่ระหว่างเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) และผลลัพธ์ที่ทำได้ ความท้าทายยังคงอยู่ในด้านการปรับมาตรฐานการศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากหลักสูตรปัจจุบันส่วนใหญ่มักล้าสมัย การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในด้าน HRD จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความไม่สอดคล้องนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการมีหลักสูตรที่ปรับแต่งให้เหมาะสมมากขึ้นและโครงการพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 5 การสัมภาษณ์ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ และรองประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่, 20 มิถุนายน 2568)



ภาพที่ 5 การสัมภาษณ์ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ และรองประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่

จากการสัมภาษณ์ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ (ดร.กอบกิจ อิสรชีววัฒน์, สัมภาษณ์, 2568) พบว่า *“ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เป็นสมาชิกสมาคมหอการค้าเชียงใหม่ได้ร่วมกันระดมทุนจากสมาชิกหอการค้าจำนวน 30 ราย รายละ 140,000 บาท เพื่อร่วมโครงการ D II Plus โดยเริ่มจากการให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษาโดยการสัมภาษณ์นักศึกษาที่จะเข้าเรียน และทำการส่งต่อไปยังสถานประกอบการที่ตรงกับความต้องการนักศึกษา ในช่วงที่เรียนในโปรแกรมนี้ นักศึกษาจะได้รับเงินเดือนคนละ 5,000 บาทจนจบ ส่วนผู้ประกอบการได้รับผลประโยชน์คือ ได้แรงงานตามตรงตามวัตถุประสงค์ของธุรกิจ และธุรกิจสามารถนำเงินที่บริจาค 140,000 บาท ได้ลดหย่อนภาษีได้ร้อยละ 250 หรือ 2.5 เท่า ซึ่งข้อดีคือเงินบริจาคดังกล่าวสามารถแบ่งชำระได้ แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์หอการค้าเชียงใหม่พบว่าในประเด็นลดหย่อนภาษี 2.5 เท่ากลับพบว่าผู้ประกอบการบางรายลดหย่อนภาษีได้ไม่ถึง 2.5 เท่า แต่ขึ้นอยู่กับรายได้ และค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการแต่ละราย”*

นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของรองประธานหอการค้า จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง “กรีนบัส” (กฤษฎิภาชย์ ทองคำคูณ, สัมภาษณ์, 2568) *“ข้อจำกัดทางด้านเงินทุนทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้ หรือ ไม่สามารถรับเด็กนอกระบบที่ไม่มีความรู้หรือทักษะในการทำงานได้ เนื่องจากมีต้นทุนในการฝึกอบรมเอง ข้อจำกัดด้านอายุของเด็กนอก*

ระบบ โดยเฉพาะเด็กอายุ 15-18 ปี พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่อยากรับเข้าทำงานเนื่องจากข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยเฉพาะธุรกิจที่ทำส่งออกจะต้องเผชิญกับกฎหมายระหว่างประเทศ ส่วนผู้ประกอบการในประเทศพบว่า แม้กฎหมายจะอนุญาตให้ทำงานได้ในบางช่วงเวลา และทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และต้องเป็นงานไม่อันตราย แต่สำหรับผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับความเสี่ยง เนื่องจากเมื่อเกิดปัญหาผู้ประกอบการไม่สามารถรับผิดชอบไหว นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ 15-18 ปี เป็นอายุที่ยังไม่มีความรับผิดชอบมากพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม"

ความมุ่งมั่นของประเทศไทยต่อ HRD สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักถึงความจำเป็นในการมีแรงงานที่มีทักษะและปรับตัวได้เพื่อแข่งขันในเศรษฐกิจดิจิทัล ในขณะที่นโยบายและมาตรการจูงใจเป็นรากฐานสำหรับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ แต่ก็จำเป็นต้องมีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาอคติทางวัฒนธรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยที่ต้องมีความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคธุรกิจ ถือเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับผลลัพธ์ HRD และสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันของกำลังคนของประเทศไทย

3. ผลการศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนา เพื่อปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษา

ผลวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat, 2025) ระบุว่าการลงทุนของภาคธุรกิจในด้านทักษะสามารถสร้างประโยชน์แก่องค์กร อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ ซึ่งแนวโน้มการยกระดับทักษะในปี ค.ศ. 2024 มีแนวโน้มที่น่าสนใจ 3 ประเด็น ดังนี้

1. การมุ่งเน้นด้านทักษะ ทั่วโลกมีการให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับทักษะด้าน AI และทักษะดิจิทัล ความต้องการทักษะดิจิทัลอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Blockchain) การพัฒนาซอฟต์แวร์ การออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้งาน (User Experience) และการวิเคราะห์ข้อมูล

2. รูปแบบการเรียนการสอน ปัจจุบันแนวโน้มของการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์มีเพิ่มสูงขึ้น ปรากฏการสณ์ดังกล่าวสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล ความต้องการทักษะดิจิทัลซึ่งมีบทบาทสำคัญแลจำเป็นในการตอบสนองความต้องการด้านการยกระดับทักษะของภาคธุรกิจ

3. ประเภทของหลักสูตร ปัจจุบันยังคงมีความนิยมอย่างสูงต่อหลักสูตรระยะสั้น สำหรับการยกระดับทักษะของภาคธุรกิจ เนื่องจากความต้องการการเรียนรู้เนื้อหาที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้จริงและสอดคล้องกับสถานการณ์ ธุรกิจส่วนใหญ่จึงมักเลือกหลักสูตรที่ไม่ใช่ระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรอง ซึ่งต่ำกว่าระดับปริญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยและหลักสูตรดั้งเดิมที่ได้รับการรับรองวิทยฐานะนี้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้ว่าความต้องการด้านการศึกษาจะเพิ่มสูงขึ้นก็ตาม

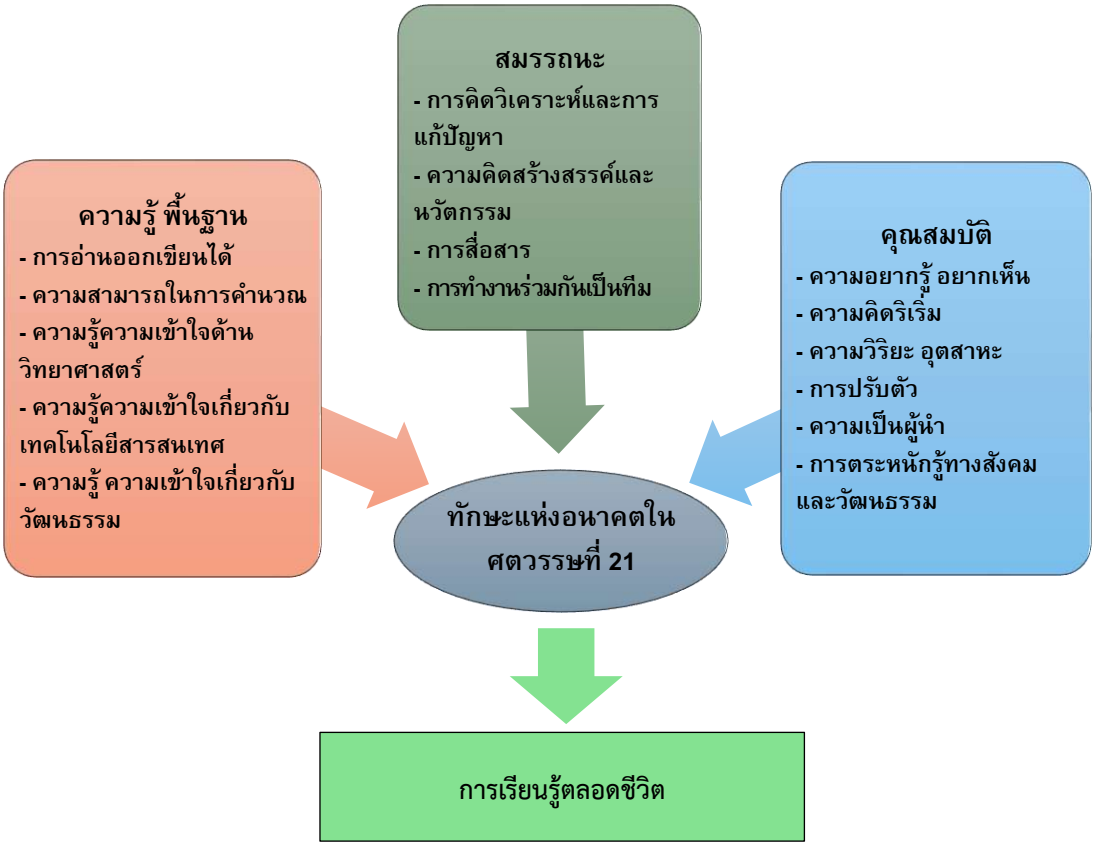
แนวโน้มเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงลำดับความสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปของภาคธุรกิจในการตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและภูมิทัศน์ของทักษะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีความต้องการการแก้ปัญหาผ่านการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และทันสมัยเพิ่มมากขึ้น รูปแบบการฝึกอบรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ระบบทวิภาคี ระบบการฝึกงานในระบบการศึกษา แม้จะได้รับการยอมรับอย่างสูงจากนายจ้างที่นำไปใช้แต่กลับพบว่าการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบนี้มักใช้เวลาหลายปีกว่าจะสำเร็จ ด้วยเหตุนี้แม้ว่าจะเป็นทางเลือกที่ดีในการสร้างความมั่นใจว่าเยาวชนที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจะได้รับการสอนทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชีพในอนาคต แต่โดยทั่วไปแล้วภาคธุรกิจไม่ได้มองว่ารูปแบบนี้เป็นทางออกสำหรับความต้องการยกระดับทักษะในระยะสั้น

ข้อมูลบทสรุปเชิงนโยบายของประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ฉบับที่ 14 ปี ค.ศ. 2024 ที่เผยแพร่ล่าสุด ระบุถึงผลกระทบของการระบาดใหญ่ของโควิด-19 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอนาคตของการทำงาน ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การปรับเปลี่ยนโครงสร้างห่วงโซ่มูลค่าโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียว จากกรณีศึกษา 3 กรณี ได้แก่ โครงการ Go Digital ASEAN โครงการ Skills Future ของสิงคโปร์และอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ได้เสนอแนะว่าทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะและการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐบาลทุกประเทศในกลุ่มอาเซียนสามารถ <u>สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยผ่านนโยบายหรือสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และจัดการฝึกอบรมสำหรับทักษะที่ภาคเอกชนต้องการ เพื่อตอบโจทย์ที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย</u> ซึ่งความมุ่งมั่นของอาเซียนในเรื่องการมีงานที่เหมาะสมกับทุกคนภายใต้การเพิ่มทักษะที่จำเป็นและสำคัญในการนำไปสู่งานที่ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเองต่อไปนี้ ซึ่งการเพิ่มทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ ยังก่อให้เกิดประโยชน์เนื่องจากช่วยให้บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานทุกคนให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ที่สนับสนุนเป้าหมายการมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับทุกคนในกลุ่มอาเซียน

จากข้อมูลของ World Economic Forum (2023) ระบุว่ามีธุรกิจเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่คาดหวังผลตอบแทนจากการลงทุนในการพัฒนาทักษะภายใน 6 เดือน หลังจากการจัดการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า บริษัทขนาดใหญ่มีมุมมองเชิงบวกในการได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนมากกว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ดังนั้น ทั้งในระดับโลกและกลุ่มอาเซียน จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะสมัยใหม่ให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลก

สำหรับภาคธุรกิจยังต้องการการผสมผสานระหว่างทักษะด้านความรู้และเทคนิค (Hard Skills) และทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านทักษะที่เปลี่ยนแปลงไป

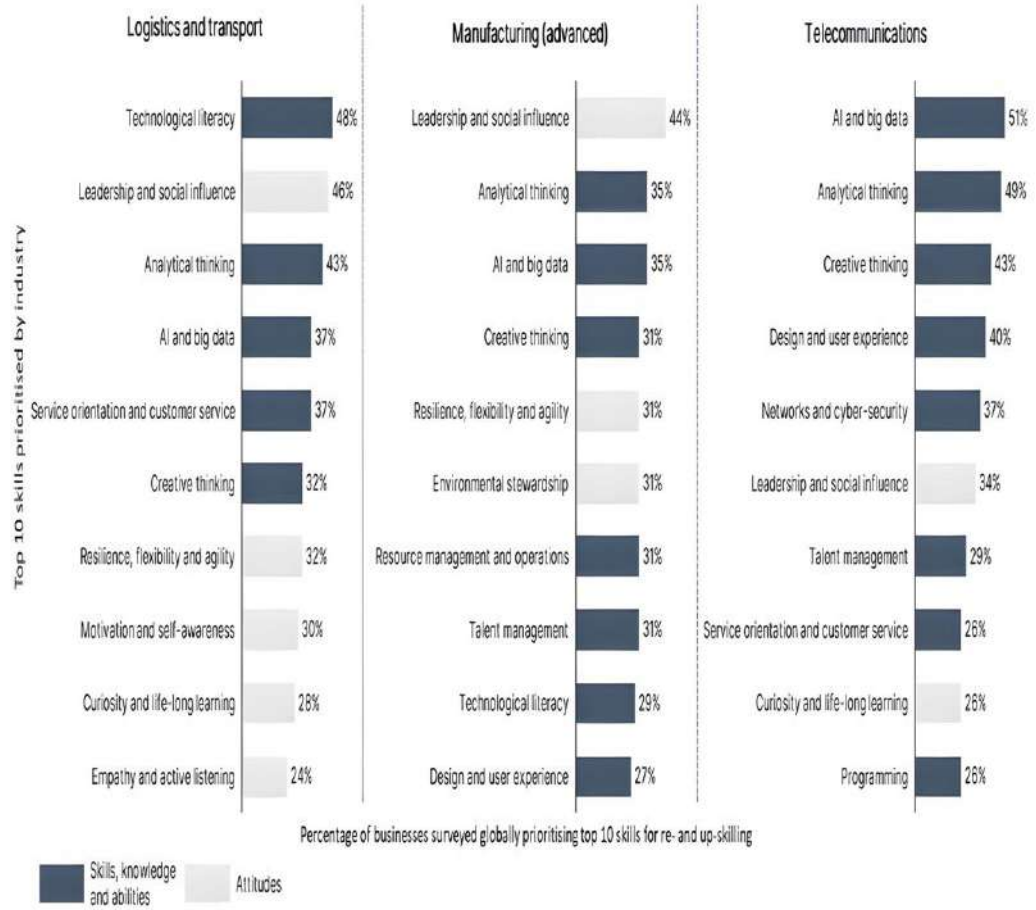
กลุ่มทักษะทั่วไปที่จำเป็น ซึ่งช่วยให้กำลังแรงงานและระบบเศรษฐกิจสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทักษะเหล่านี้สะท้อนให้เห็นใน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความรู้และเทคนิค (Hard skills) กับทักษะด้านอารมณ์และสังคม (Soft skills) เนื่องจากทักษะทั้ง 2 ประเภทนี้ทำงานร่วมกันแล้วจะช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทักษะทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้ระบบและวัฒนธรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทักษะต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 6 ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 6 ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21
ที่มา: ดัดแปลงจาก ASEAN Secretariat (2021)

ภาพที่ 6 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (The 21st century skills framework) ถูกนำไปผนวกเข้ากับบริบทของแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อบูรณาการทักษะให้มีมิติเชิงลึกและสร้างผลกระทบได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม พบว่าในแต่ละอุตสาหกรรมมีความต้องการทักษะในปัจจุบันที่แตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้จากความแตกต่างของทักษะในอุตสาหกรรมการขนส่งและโลจิสติกส์ การผลิตขั้นสูง และการโทรคมนาคมให้ความสำคัญ

นอกจากนี้ ร้อยละของธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (Up skilling) และการปรับทักษะ (Re skilling) ในจำนวน 10 อันดับของทักษะแรก จำแนกตามอุตสาหกรรม ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ร้อยละของธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (Up skilling) และการปรับทักษะ (Re skilling)

Source: World Economic Forum (2023); Future of Jobs Report, 2023

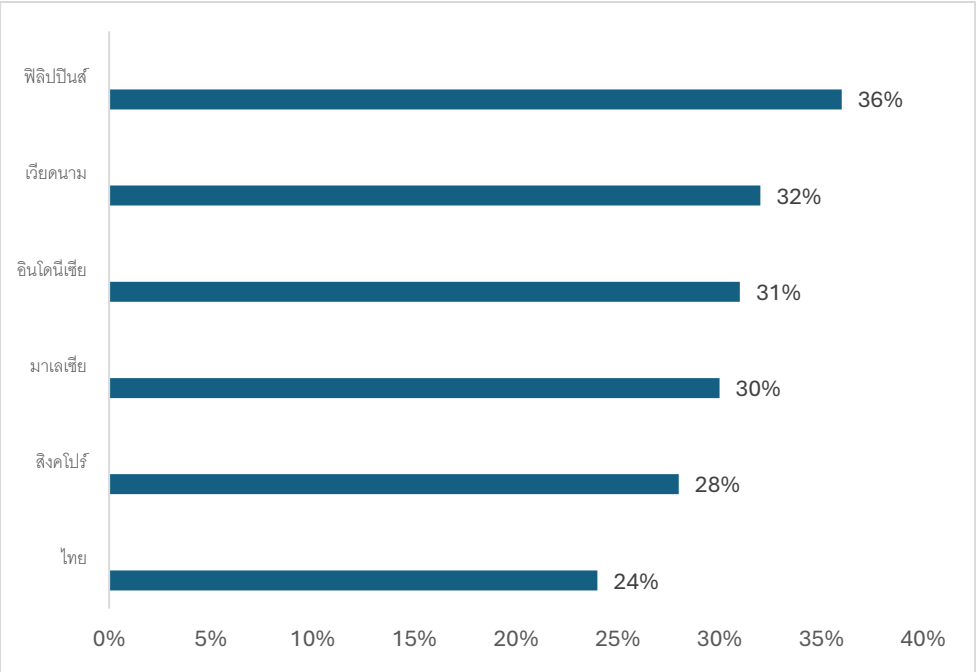
จากภาพที่ 7 แม้ว่าแต่ละอุตสาหกรรมจะมีการจัดลำดับความสำคัญของทักษะที่มีความแตกต่างกันไป แต่ธุรกิจทั่วทั้งอาเซียน กลับมีลำดับความสำคัญของทักษะที่จำเป็นสำหรับการยกระดับทักษะ (Up skilling) และการปรับทักษะ (Re skilling) ที่คล้ายคลึงกัน จากการสำรวจ Report on Jobs 2023 ของ World Economic Forum พบว่า 6 ใน 10 ทักษะอันดับแรกที่ธุรกิจในกลุ่มอาเซียนให้ความสำคัญนั้น ส่วนใหญ่เน้นทักษะที่ใช้ร่วมกัน คือ ความรู้พื้นฐาน สมรรถนะและคุณสมบัติ ซึ่งทักษะเหล่านี้ส่วนใหญ่สามารถนิยามได้ว่าเป็นทักษะระดับพื้นฐาน (Entry-level) และเป็นความสมดุลระหว่างทักษะเชิงเทคนิค (Hard skills) และทักษะทางสังคม (Soft skills) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ทักษะที่ธุรกิจในกลุ่มอาเซียนให้ความสำคัญสำหรับการยกระดับทักษะ (Upskilling) และการปรับทักษะ (Reskilling)

ชุดทักษะ	ระดับ	ทักษะ	ร้อยละของธุรกิจที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะในกลุ่มประเทศอาเซียน
1. ปัญญาประดิษฐ์และฐานข้อมูลขนาดใหญ่	ไม่มี	ทักษะด้านความรู้และเทคนิค	ร้อยละ 27-59
2. การคิดเชิงวิเคราะห์	ระดับเริ่มต้น	ทักษะด้านความรู้และเทคนิค	ร้อยละ 35-51
3. การคิดเชิงสร้างสรรค์	ระดับเริ่มต้น	ทักษะด้านความรู้และเทคนิค	ร้อยละ 36-51
4. ภาวะผู้นำและการมีอิทธิพลทางสังคม	ระดับเริ่มต้น	ทักษะด้านอารมณ์และสังคม	ร้อยละ 32-46
5. ทักษะความยืดหยุ่นและความคล่องตัว	ระดับเริ่มต้น	ทักษะด้านอารมณ์และสังคม	ร้อยละ 27-46
6. ความรู้ด้านเทคโนโลยี	ระดับเริ่มต้น	ทักษะด้านความรู้และเทคนิค	ร้อยละ 24-36

Source: World Economic Forum (2023); Future of Jobs Report 2023

ธุรกิจทั่วทั้งอาเซียนให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการยกระดับทักษะ (upskilling) และการปรับทักษะ (reskilling) ด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี (technological literacy) เพื่อเตรียมการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล อย่างไรก็ตามพบว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นทักษะระดับพื้นฐานเป็นเรื่องยากสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนเนื่องจาก บางประเทศในอาเซียนโดยเฉพาะพื้นที่ในชนบทมีข้อจำกัดในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เช่น ประเทศกัมพูชา และ เมียนมาจำเป็นต้องยกระดับความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ขั้นพื้นฐานของแรงงานเสียก่อนก่อนที่จะสามารถทำการยกระดับทักษะเชิงลึกด้านดิจิทัลต่อไปได้ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ร้อยละของธุรกิจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะ (Upskilling) และการปรับทักษะ (Reskilling) ด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี (Technological Literacy)
Source: World Economic Forum (2023); Future of Jobs Report 2023

ข้อมูลภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่าธุรกิจในประเทศฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะปรับทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 36 ซึ่งสูงที่สุดใน 6 ประเทศอาเซียน ซึ่งทักษะที่นายจ้างและลูกจ้างในประเทศฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญ คือ ทักษะดิจิทัลในการทำงาน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนไอที (IT support) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) การสร้างภาพข้อมูล (Data visualization) ตลอดจนทักษะด้าน AI และเรียนรู้รูปแบบจากข้อมูล (Machine learning) อย่างไรก็ตามข้อมูลสะท้อนให้เป็นว่า ภาคธุรกิจในประเทศไทยให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะปรับทักษะ ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีเพียงร้อยละ 24 ซึ่งต่ำที่สุดใน 6 ประเทศอาเซียน

ความต้องการด้านทักษะของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและรายย่อย (MSMEs) ในอาเซียนหลังการระบาดใหญ่ของโควิด-19

สถาบันวิจัยเศรษฐกิจเพื่ออาเซียนและเอเชียตะวันออก (Marsan & Sabrina, 2021) พบว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและรายย่อย (MSMEs) หลังการระบาดใหญ่ของโควิด-19 มีดังนี้

1. การพัฒนาทักษะดิจิทัล การระบาดใหญ่ได้เร่งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลทั่วทั้งอาเซียน ทำให้เกิดความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับ MSMEs ในการเพิ่มพูนทักษะดิจิทัล เนื่องจาก MSMEs มีทรัพยากร การฝึกอบรมที่จำกัด โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล (Digital literacy) รวมถึงทักษะดิจิทัลขั้นสูง กลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ MSMEs สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้

2. บทบาทของการฝึกอบรมในและนอกระบบชี้ให้เห็นถึงช่องว่างในการฝึกอบรมทั้งในและนอกระบบที่จัดหาให้กับ MSMEs โดยเฉพาะในด้านต่าง ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้พาณิชย์

อิเล็กทรอนิกส์และการตลาดดิจิทัล ธุรกิจขนาดเล็กจำนวนมากต้องพึ่งพาการเรียนรู้นอกระบบเป็นอย่างสูง ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดดิจิทัล จึงมีความต้องการให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างมากขึ้น ซึ่งผสมผสานทักษะที่จำเป็นต่องานโดยตรงเข้ากับสมรรถนะทางดิจิทัลในวงกว้าง เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานใน MSMEs สำหรับตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. ช่องว่างทางทักษะระหว่างเพศ เศรษฐกิจดิจิทัลในอาเซียนมีความไม่เท่าเทียมทางเพศอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้หญิงมีสัดส่วนน้อยในบทบาทด้านเทคนิคและภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (STEM) เพื่อแก้ไขปัญหานี้ จึงจำเป็นต้องมีโครงการพัฒนาทักษะที่มุ่งเป้าเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการศึกษาด้าน STEM และการสร้างทักษะดิจิทัล ซึ่งจะช่วยปรับปรุงความสมดุลทางเพศและส่งเสริมนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความหลากหลายภายในเศรษฐกิจดิจิทัลของภูมิภาค

4. ความร่วมมือและการสนับสนุนเชิงระบบนิเวศ การพัฒนาทักษะสำหรับ MSMEs จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รายงานเน้นย้ำถึงแนวทางเชิงระบบนิเวศ (Ecosystem approaches) ที่ซึ่งความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคธุรกิจสามารถสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและฝึกงานที่ออกแบบมา โดยเฉพาะเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมนั้น ๆ

5. การยกระดับทักษะเพื่อสร้างความยืดหยุ่นและนวัตกรรม นอกเหนือจากการประคับประคองธุรกิจให้ผ่านพ้นช่วงการระบาดใหญ่ไปได้ ยังชี้ให้เห็นว่าการยกระดับทักษะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปรับตัวและนวัตกรรมในระยะยาว MSME ที่ลงทุนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัว เช่น การแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์และความสามารถทางดิจิทัลจะอยู่ในสถานะที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดในอนาคตและสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ ได้ดีกว่า ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้ผู้กำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจในการยกระดับทักษะ เช่น <u>การให้เงินอุดหนุนสำหรับการฝึกอบรมด้านดิจิทัล หรือการสนับสนุนให้เข้าร่วมหลักสูตรออนไลน์ มาตรการเหล่านี้จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของ MSME ทั่วทั้งภูมิภาคอาเซียนได้</u>

6. การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรทางเทคนิค การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและเทคโนโลยีที่จำกัดเป็นอุปสรรคสำคัญแก่ MSMEs จำนวนมากในการพัฒนาทักษะของตนเอง MSMEs ที่มีข้อจำกัดทางการเงินมักประสบปัญหาในการลงทุนกับหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลกระทบถึงความสามารถในการนำเครื่องมือดิจิทัลมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ดังนั้น รัฐบาลควรสนับสนุน MSMEs โดยการปรับปรุงการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรมในราคาที่เข้าถึงได้ ซึ่งอาจทำได้ผ่านการให้เงินช่วยเหลือ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือความร่วมมือในการฝึกอบรมระหว่างภาครัฐและเอกชน</u>

ผลิตภาพแรงงานในอาเซียน

จากการศึกษาด้านผลิตภาพแรงงานของสำนักงานเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat, 2021) สะท้อนให้เห็นว่าผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของธุรกิจขนาดกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง (MSEs) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอาเซียน แต่ก็ต้องเผชิญกับความ ท้าทายในการบรรลุระดับผลิตภาพที่สูง รายงานระบุว่าการเติบโตของผลิตภาพโดยรวมยังคงมีความไม่สม่ำเสมอทั่วทั้งภูมิภาค โดยมีเพียงแค่ประเทศอย่างสิงคโปร์และมาเลเซียเป็นผู้นำในขณะที่ประเทศอื่นๆรวมถึงไทย ยังคงตามหลังอยู่ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง การปรับปรุงผลิตภาพ

ถือเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มผลิตภาพ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง ซึ่งโดยทั่วไปมีทรัพยากรมากกว่าบริษัทขนาดเล็กแต่มีน้อยกว่าบรรษัทขนาดใหญ่ จำเป็นต้องลงทุนในทักษะของแรงงานอย่างมีกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเชี่ยวชาญทางดิจิทัลและทางเทคนิค การลงทุนนี้จะช่วยลดช่องว่างทางผลิตภาพภายในอาเซียน และช่วยให้ธุรกิจขนาดกลางสามารถแข่งขันในระดับที่ใหญ่ขึ้นได้ แม้ว่าการทบทวนวรรณกรรมฉบับนี้จะมุ่งเน้นไปที่เรื่องทักษะ แต่การศึกษาในระดับภูมิภาคของอาเซียนนั้น มีมุมมองที่กว้างกว่าและเป็นแบบองค์รวมที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของทุนมนุษย์ ได้แก่การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ของการผลิต ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเติบโตอย่างทั่วถึง

อีกทั้งการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่และการเปิดรับนวัตกรรมได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเน้นย้ำอีกครั้ง การผลักดันของอาเซียนไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 4.0 ได้นำมาซึ่งโอกาสและความท้าทายสำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง บริษัทเหล่านี้ต้องนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพ แต่บริษัทหลายแห่งยังขาดทรัพยากรและความรู้ที่จำเป็น <u>การเปิดรับเทคโนโลยีไม่เพียงแต่ต้องการการลงทุนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะซึ่งสามารถใช้งานและพัฒนาระบบเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้</u>

ดังนั้น ข้อมูลนี้ชี้แนะว่า<u>รัฐบาลควรสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลาง (MSEs) ผ่านทางนโยบายที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการฝึกอบรม การนำเทคโนโลยีมาใช้ และแหล่งเงินทุน</u> วิสาหกิจขนาดกลางจะได้รับประโยชน์จากโครงการระดับภูมิภาคที่มุ่งยกระดับทักษะแรงงานและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งผลิตภาพ อย่างไรก็ตาม การรับรู้และการเข้าถึงโครงการดังกล่าวยังอาจแตกต่างกันไป จึงเป็นสิ่งสำคัญที่วิสาหกิจขนาดกลางจะต้องแสวงหาและเข้าไปมีส่วนร่วมกับทรัพยากรเหล่านี้อย่างจริงจัง

ท้ายที่สุด ประชากรสูงวัยในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน อาจส่งผลกระทบต่ออุปทานแรงงานและผลิตภาพของธุรกิจทุกประเภท ดังที่รายงานขององค์การสหประชาชาติระบุว่า ประชากรสูงวัยทั่วโลกกำลังเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการย้ายถิ่นฐาน (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2022) ประชากรสูงวัยยังเปลี่ยนจุดเน้นของระบบการศึกษา โดยเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเพียงแค่การให้การศึกษาแก่คนหนุ่มสาวที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไปสู่การให้ความสำคัญมากขึ้นกับการช่วยเหลือแรงงานวัยผู้ใหญ่ในการยกระดับทักษะและปรับทักษะใหม่ (Upskill and reskill) เพื่อรักษาการจ้างงานของตนไว้ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วอายุเกษียณจะเพิ่มสูงขึ้น และธุรกิจต่างๆ ก็ประสบปัญหาในการหาแรงงานหนุ่มสาวที่มีทักษะ (Bain & Company, 2023) การยกระดับทักษะ การปรับทักษะใหม่ และโอกาสในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานในรูปแบบอื่น ๆ จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของธุรกิจได้ โดยการเสริมสร้างทักษะทางเทคนิคและทักษะทั่วไปที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงาน การปรับตัวนี้จะช่วยลดช่องว่างทางทักษะ ซึ่งทำให้พนักงานสูงวัยสามารถรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันไว้ได้ และสามารถใช้งานเครื่องมือ กระบวนการและระบบใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นใจ <u>ผลที่ตามมา คือ ผลิตภาพของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งมีส่วนช่วยในเรื่องประสิทธิภาพและนวัตกรรมของธุรกิจ อย่างไรก็ตามการยกระดับทักษะและการปรับทักษะใหม่มีผลดีต่อบรรษัทขนาดใหญ่ที่สามารถจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในระบบการทำงานต่อได้</u> ส่วนวิสาหกิจขนาดกลาง (MSEs) พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์

ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นของกลยุทธ์ที่จะช่วยรักษาพนักงานที่มีทักษะไว้ และผนวกรวมผู้สำเร็จการศึกษารุ่นใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถรักษาผลิตภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

งานวิจัยของอาเซียนที่มีความเกี่ยวกับทักษะและโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ริเริ่มโครงการ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ระบบการศึกษาและระบบการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (Technical and Vocational Education and Training: TVET) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อปรับโปรแกรมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมหลักของประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ภูมิภาคกำลังปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก โครงการ TVET นี้ยังสนับสนุน "ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกแห่งการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง" และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง (ASEAN (2020b)) และที่ผ่านมาในปี ค.ศ. 2019 สำนักเลขาธิการอาเซียนมีโครงการความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมของรัฐบาลเยอรมนี (GIZ/RECOTVET) ได้มีการรวบรวมมุมมองจากผู้นำทางธุรกิจ 20 ท่านเกี่ยวกับความร่วมมือของภาคอุตสาหกรรมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (Seel, 2019) ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะเพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่ ระบบอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมสำหรับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่และการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีหลายข้อยังคงมีความเกี่ยวข้องกับบริบทในปัจจุบัน ที่มีการเสนอแนะให้ดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนายุทธศาสตร์กำลังคนในอนาคตที่สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับอุตสาหกรรม 4.0 และผลกระทบต่อระบบการศึกษาและตลาดแรงงานของอาเซียน ข้อเสนอแนะนี้เน้นให้สร้างแผนการดำเนินงานระดับภูมิภาคที่อำนวยความสะดวกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งมีความพร้อมในระดับต่างๆ กันสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. การปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET) เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับอนาคตของโลกแห่งการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้แทนจากภาคอุตสาหกรรมเสนอให้สถาบันอาชีวศึกษาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยโดยเน้นทักษะทั่วไปที่จำเป็น (Soft skills) และขยายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม แนวทางนี้มีเป้าหมายเพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการด้านทักษะ (ในอนาคต) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเฉพาะภาคส่วนเกี่ยวกับความต้องการด้านทักษะในอนาคต และควรมีการแบ่งปันผลการวิจัยในวงกว้างเพื่อเพิ่มผลกระทบให้มากขึ้น ข้อมูลเชิงลึกที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลของการศึกษาฉบับปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการปฏิรูปการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ผู้ประกอบการ SMEs ไม่มีการลงทุนพัฒนาด้านทักษะในอาเซียน

จากข้อมูลดัชนีวัดนโยบาย SMEs ของอาเซียนในปีค.ศ. 2024 (ASEAN, 2024) และการศึกษาการมีส่วนร่วมของ MSME ในเศรษฐกิจดิจิทัลในอาเซียน (ASEAN, 2019) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่เป็นอุปสรรคต่อผู้ประกอบการในการลงทุนพัฒนาด้านทักษะในอาเซียน ดังนี้

1. การประกอบการของ SMEs จำนวนมากในอาเซียนดำเนินธุรกิจโดยมีอัตรากำไรที่จำกัด ทำให้เป็นการยากที่จะจัดสรรเงินทุนสำหรับการฝึกอบรมพนักงานในธุรกิจประเภทต่าง ๆ จึงมักให้

ความสำคัญกับต้นทุนการดำเนินงานในระยะสั้น มากกว่าการลงทุนระยะยาวในการพัฒนาทักษะ นอกจากนี้การเข้าถึงแหล่งเงินทุนก็ยังคงเป็นเรื่องจำกัดสำหรับบางธุรกิจ

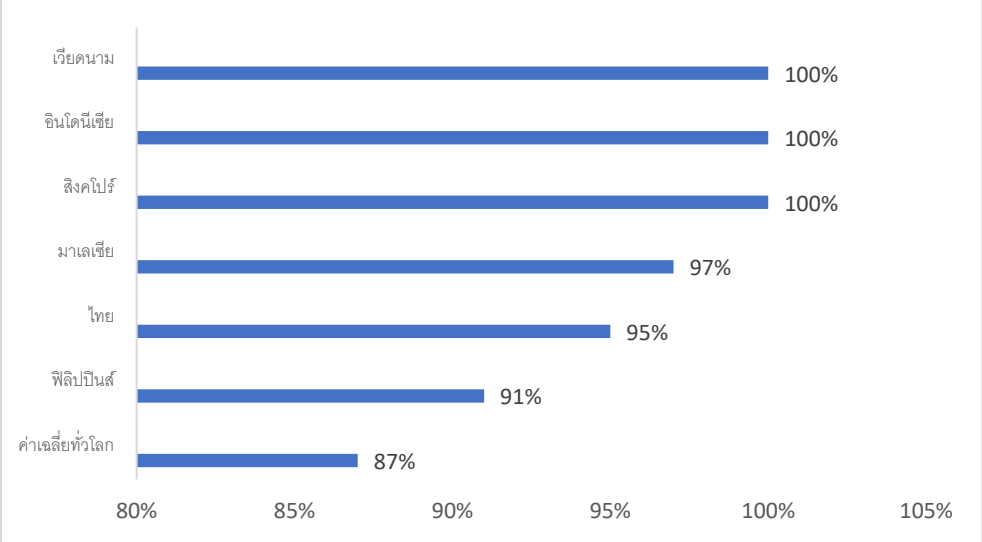
2. การประกอบการของ SMEs ในกลุ่มประเทศเศรษฐกิจกำลังพัฒนาของอาเซียนไม่เห็นผลตอบแทนทางการเงินในระยะสั้นจากการฝึกอบรม ทำให้มีความลังเลที่จะลงทุนเพิ่ม หากไม่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลหรือสิทธิประโยชน์ทางภาษี

3. ธุรกิจ SMEs จำนวนมากอาจไม่รับรู้ถึงโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีอยู่หรือประโยชน์ของการยกระดับทักษะ อาจเกิดความไม่เชื่อมโยงกันระหว่างผู้ให้บริการการฝึกอบรมและ SMEs ซึ่งโปรแกรมของภาครัฐและ/หรือเอกชนอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจในขณะนั้น

4. สำหรับในบางประเทศสมาชิกอาเซียน โครงการส่งเสริมผู้ประกอบการผ่านบริการพัฒนาธุรกิจ (Entrepreneur Promotion Project through Business Development Services: BDS) และการฝึกอาชีพถูกขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นหลัก ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ คาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมฟรีหรือในราคาที่ได้รับการอุดหนุนแทนที่จะลงทุนในโครงการที่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง ทั้งนี้ แม้ว่ารัฐบาลของประเทศสมาชิกอาเซียนจะสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPPs) ในการฝึกอบรมทักษะ แต่การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนก็ยังคงมีจำกัด เนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการลงทุนและปัญหาการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร

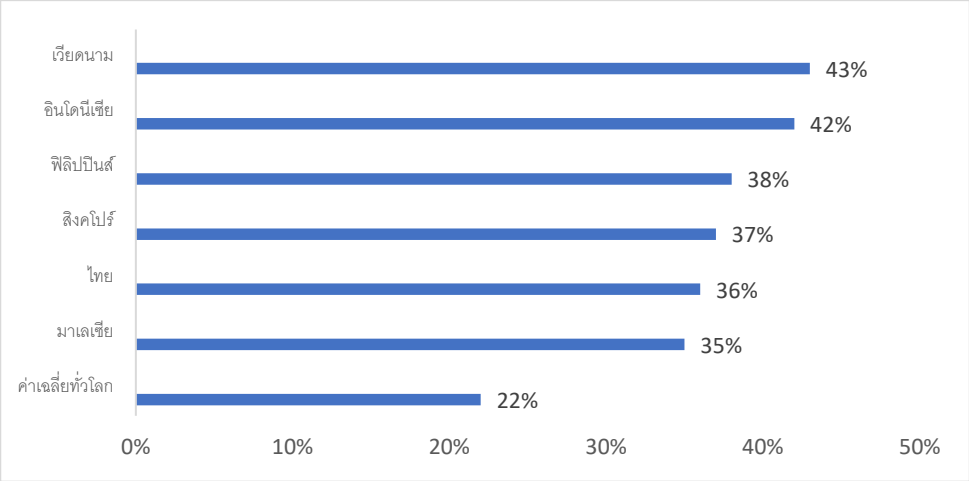
5. ผู้ประกอบการธุรกิจต่างมีความลังเลที่จะลงทุนในการฝึกอบรมพนักงาน เนื่องจากความกลัวเรื่องอัตราการลาออกที่สูง มีความกังวลว่าเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมแล้วอาจลาออกไปหางานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนของธุรกิจลดลง ปัญหานี้พบได้ในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การผลิตและบริการดิจิทัล ซึ่งแรงงานที่มีทักษะเป็นที่ต้องการสูงในตลาดทั่วทั้งอาเซียน

จากรายงานปีค.ศ. 2023 ของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum, 2023) ชี้ให้เห็นว่ามีธุรกิจจำนวนมากที่คาดหวังว่าภาคธุรกิจควรลงทุนในการฝึกอบรมของตนเอง ภาพที่ 9



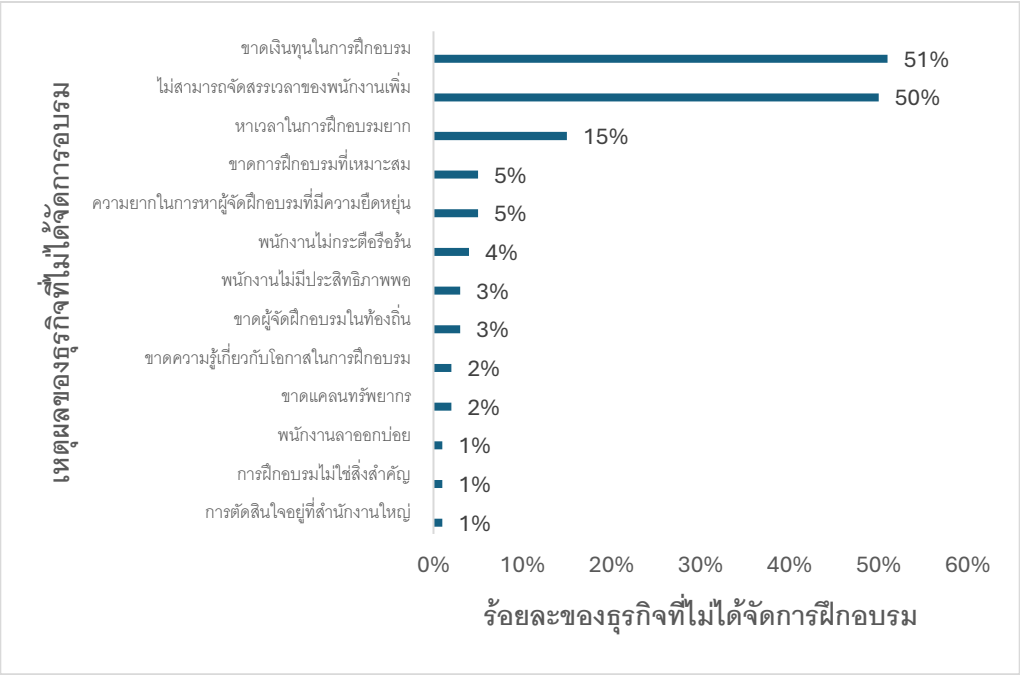
ภาพที่ 9 ร้อยละของธุรกิจที่ต้องการให้องค์กรของตนเป็นผู้ลงทุนในการฝึกอบรม
Source: World Economic Forum (2023) Future of Jobs Report 2023

อย่างไรก็ตามทั่วทั้งอาเซียนมีจำนวนโครงการของภาครัฐที่เพิ่มขึ้นและหลากหลาย เพื่อขับเคลื่อนการลงทุนในด้านทักษะของภาคธุรกิจ ผ่านการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษา การมีส่วนร่วมกับโครงการเหล่านี้ยังมีอยู่จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐมากกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกก็ตาม ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ร้อยละของธุรกิจในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่ต้องการให้รัฐบาลฝึกอบรม
Source: World Economic Forum (2023) Future of Jobs Report 2023

นอกจากนี้ข้อมูลของ World Manufacturing Forum (2019) ระบุว่า ปัญหาด้านเงินทุนแม้เป็นสาเหตุหลักในความลังเลของผู้ประกอบการ แต่ไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ขัดขวางไม่ให้ธุรกิจในอาเซียนลงทุนในด้านทักษะ ประเด็นที่คล้ายคลึงกันนี้ยังพบได้นอกภูมิภาคอาเซียนเช่นกัน โดยปัจจัยด้านเงินทุนไม่เพียงพอและการไม่มีเวลาที่สอดคล้องถูกระบุว่าเป็นอุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดในการลงทุนด้านการฝึกอบรมทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของ UK Commission for Employment and Skills พบว่า ธุรกิจในสหราชอาณาจักร (ทุกขนาด) กว่า 87,000 แห่ง ประสบปัญหาเดียวกับธุรกิจในอาเซียน (ภาพที่ 11) จากข้อมูลพบว่า เพียงแค่แรงจูงใจด้านเงินทุนอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในการพัฒนาทักษะเพิ่มมากขึ้น ภาคธุรกิจยังต้องการความตระหนักรู้ว่าการพัฒนาทักษะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเติบโตของธุรกิจ รวมทั้งยังต้องการข้อมูลเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องและทรัพยากรที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าร่วมโครงการเหล่านี้ได้



ภาพที่ 11 เหตุผลที่ไม่จัดการฝึกอบรมเพิ่มเติม

Source: UK Department of Education in World Manufacturing Forum (2019)

การตัดสินใจลงทุนด้านทักษะของภาคธุรกิจ

จากรายงานของ OECD (2021) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มประเทศยุโรประบุว่าแรงจูงใจสำหรับ SMEs เพื่อการลงทุนเพื่อกิจกรรมการพัฒนาทักษะ มีหลายประการดังนี้

1. รัฐให้การสนับสนุนทางการเงิน ซึ่งมีอยู่ด้วยกันหลายรูปแบบ ได้แก่ เงินอุดหนุนการฝึกอบรม บัตรกำนันและการช่วยเหลือ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ด้านภาษี ดังข้อมูลต่อไปนี้

1.1 เงินอุดหนุนการฝึกอบรม รัฐบาลหลายประเทศให้การสนับสนุนทางการเงินโดยตรงเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน เช่น เยอรมนี เดนมาร์ก และฟินแลนด์ มีความยืดหยุ่นและมุ่งเป้าไปที่ความต้องการเฉพาะ เช่น ทักษะด้านดิจิทัล หรือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น กฎหมายว่าด้วยโอกาสในการเสริมสร้างคุณวุฒิของเยอรมนี ให้เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากขนาดของบริษัทและประเภทของพนักงาน เช่น บริษัทขนาดเล็กสามารถเบิกเงินคืนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมได้สูงสุดร้อยละ 100 ในขณะที่บริษัทขนาดใหญ่จะได้รับในสัดส่วนที่น้อยกว่า กฎหมายนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและเทคโนโลยี ส่วนในเดนมาร์ก กองทุนเพื่อการเติบโตของเดนมาร์ก (Danish Growth Fund) สนับสนุน SMEs โดยให้เงินอุดหนุนสำหรับความสามารถทางดิจิทัลและนวัตกรรม ซึ่งรวมถึงเงินทุนสำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมที่ช่วยเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้แน่ใจว่า SMEs สามารถตามทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ ส่วนโครงการนวัตกรรมและทักษะในฟินแลนด์ ปี ค.ศ. 2021–2027 (Innovation and Skills in Finland 2021–2027) มอบเงินอุดหนุนแก่ SMEs เช่นกัน สำหรับการยกระดับทักษะของบุคลากร โดยโครงการนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.2 บัตรกำนัลและเงินช่วยเหลือ ระบบบัตรกำนัล “Go-Inno” และ “Go-Digital” ในเยอรมนี ช่วยให้ SMEs เข้าถึงบริการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมได้ บัตรกำนัล “Go-Inno”

ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการให้คำปรึกษาสำหรับโครงการด้านนวัตกรรม ร้อยละ 50 สูงสุดถึง 20,000 ยูโรต่อปีส่วนโครงการ “Go-Digital” ก็สนับสนุนโครงการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลด้วยโครงสร้างเงินทุนที่มีความคล้ายคลึงกัน ขณะที่โครงการ SLIM ของเนเธอร์แลนด์มอบเงินช่วยเหลือแก่ SMEs สำหรับการพัฒนาทักษะพนักงานและการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยผู้ประกอบการ SMEs สามารถรับเงินช่วยเหลือได้สูงสุดถึงร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสร้างแผนการฝึกอบรม การให้คำแนะนำด้านอาชีพและการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม

1.3 สิทธิประโยชน์ทางภาษี ในสหราชอาณาจักร นายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมาหักลดหย่อนภาษีได้ รวมถึงค่าธรรมเนียมหลักสูตร ค่าเดินทาง และค่าที่พักที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งนายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานมาหักลดหย่อนภาษีได้โดยหักเป็นค่าใช้จ่ายทางธุรกิจ (Allowable Business Expenses) ซึ่งจะไปลดกำไรสุทธิของบริษัทก่อนคำนวณภาษีนิติบุคคล (Corporation Tax) ได้ร้อยละ 100 ของมูลค่าที่จ่ายไป (HM Revenue & Customs, 2024) ในขณะที่ประเทศออสเตรเลียมีมาตรการที่คล้ายกันนี้มีให้สำหรับ SMEs เช่นกัน ออสเตรเลียมีมาตรการพิเศษที่เรียกว่า "Small Business Skills and Training Boost" สำหรับธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) เพื่อส่งเสริมการลงทุนในการพัฒนาทักษะพนักงาน โดยธุรกิจที่มียอดขายประจำปีน้อยกว่า 50 ล้านดอลลาร์ออสเตรเลีย (AUD) สามารถขอหักลดหย่อนภาษีเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 สำหรับค่าใช้จ่ายในการส่งพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรภายนอก ซึ่งจัดโดยผู้ให้บริการฝึกอบรมที่ลงทะเบียนไว้ รวมทั้งหมด SMEs ประเทศออสเตรเลียสามารถหักภาษีได้ร้อยละ 120 ของค่าใช้จ่าย (Australian Taxation Office, 2023)

2. การลดความเสี่ยงจากการถูกซื้อตัวพนักงาน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ มีการระบุข้อสัญญาชดใช้ค่าใช้จ่าย (Payback clauses) ไว้ในข้อตกลงร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดให้พนักงานต้องชดใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคืน หากพนักงานเหล่านั้นลาออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยทั่วไปแล้ว จำนวนเงินที่ต้องชดใช้คืนจะลดลงตามระยะเวลาที่ผ่านไป

3. การรับรองการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการให้เป็นทางการ โครงการฝึกอบรมในสถานการณ์การทำงานจริง (Action de Formation en Situation de Travail: AFEST) ในประเทศฝรั่งเศสเป็นการทำให้การฝึกอบรมในที่ทำงานเป็นทางการและมีสิทธิ์ได้รับเงินทุนจากภาครัฐ โครงการนี้ช่วยให้ SMEs สามารถรับเงินอุดหนุนสำหรับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) ซึ่งช่วยลดความจำเป็นในการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่เป็นทางการ

4. การสนับสนุนการประเมินและคาดการณ์ความต้องการด้านทักษะ สภาทักษะระดับภูมิภาค (Regional Skills Fora) ของประเทศไอร์แลนด์ จัดหาเครื่องมือให้แก่ SMEs เพื่อใช้ในการระบุช่องว่างทางทักษะและปรับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคตและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม การฝึกอบรมการจัดการ Help to Grow ของรัฐบาลสหราชอาณาจักร มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มพูนทักษะของผู้จัดการ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในธุรกิจ SMEs โดยมีหลักสูตรการเรียนรู้เชิงโครงสร้าง 50 ชั่วโมง รวมถึง การเป็นพี่เลี้ยงทางธุรกิจแบบตัวต่อตัว และการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน โปรแกรมนี้ช่วยให้ผู้จัดการสามารถสนับสนุนการเติบโตของพนักงานและปรับเป้าหมายของบริษัทให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรได้ แต่ในขณะที่ประเทศออสเตรเลียพบว่า รัฐบาลรัฐเซาท์มีโครงการ LaunchMe SA ซึ่งให้การ

ฝึกสอนทางธุรกิจแบบส่วนตัว นานสูงสุดหกเดือน และให้เงินกู้รายย่อยปลอดดอกเบี้ยสูงสุด 5,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย รวมถึงการสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้หญิงในรัฐสามารถเริ่มต้นพัฒนา และขยายธุรกิจได้ในระยะยาว นอกจากนี้ รัฐบาลประเทศออสเตรเลียยังมีหลักสูตรออนไลน์ระยะสั้นฟรีสำหรับนายจ้างเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานแรงงานสูงวัย

อีกทั้งจากข้อมูลด้านแรงจูงใจของรายงาน OECD เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่าธุรกิจทั่วทั้งอาเซียนกำลังลงทุนในด้านทักษะ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และน่าสนใจเพื่อสร้างประโยชน์ผ่านการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสถาบันการศึกษาเพื่อยกระดับทักษะ และปรับทักษะใหม่ให้แก่พนักงานเพื่อให้สอดรับกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามธุรกิจทั่วอาเซียนควรทำดำเนินการมากกว่านี้ และการศึกษาของ Hays (2024) สนับสนุนแนวโน้มนี้ โดยได้สำรวจผู้ประกอบวิชาชีพกว่า 8,500 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 3,089 คนทั่วทั้งประเทศจีน เขตบริหารพิเศษฮ่องกง ญี่ปุ่น มาเลเซียสิงคโปร์ และประเทสไทย พบว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นความท้าทายอันดับต้น ๆ สำหรับธุรกิจทั่วเอเชีย สำหรับผู้ตอบแบบสำรวจเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.7) ในประเทศมาเลเซียมองว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นประเด็นหลัก และยังถูกจัดให้เป็นความท้าทายที่สำคัญในประเทศสิงคโปร์ (ร้อยละ 39.3) และประเทศไทย (ร้อยละ 41.8) อีกด้วย ผลการค้นพบเหล่านี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของทักษะด้านดิจิทัลและความเร่งด่วนที่ธุรกิจต่าง ๆ พยายามจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับทั้งความท้าทายและโอกาสหลายประการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัลและนวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การนำนโยบายและมาตรการจูงใจมาใช้เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนที่มีความสำคัญสูง โดยรัฐบาลดำเนินการดังนี้

1. ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งสร้างแรงจูงใจแก่ธุรกิจผ่านการยกเว้นภาษีและการลดหย่อนอากรนำเข้าสำหรับการลงทุนในการฝึกอบรมพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้บริษัทเอกชนเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม ซึ่งแรงจูงใจสำคัญมีดังนี้

1.1 การยกเว้นภาษี หนึ่งในแรงจูงใจหลัก คือ การอนุญาตให้สถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมพนักงานภายในองค์กร หรือส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการรับรอง สามารถนำค่าใช้จ่ายเหล่านั้นมา <u>หักลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า</u> ของค่าใช้จ่าย โดยทั่วไปแล้ว ค่าใช้จ่ายที่บริษัทจ่ายไปในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน ทั้งแบบที่จัดฝึกอบรมเอง (In-house Training) หรือ ส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมกับสถานศึกษา/สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานภายนอก (Public Training) ที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) สามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ถึง 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปจริง แรงจูงใจนี้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่คุ้มค่ามากขึ้นในสายตาของธุรกิจ

1.2 การลดหย่อนอากรนำเข้า นอกจากเรื่องภาษีเงินได้แล้วพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังอาจรวมถึงมาตรการลดหย่อนอากรนำเข้าสำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนรู้ที่จำเป็น

สำหรับการฝึกอบรม ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ทันสมัยได้ง่ายขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานการฝึกอบรมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน

1.3 การเชื่อมโยงกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ร.บ. นี้ยังเชื่อมโยงกับการจัดตั้ง "กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน" โดยกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนหากไม่จัดฝึกอบรม หรือจัดไม่ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด หน้าที่ของสถานประกอบกิจการตามกฎหมาย สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีหน้าที่หลัก 2 ประการที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างในแต่ละปี

(1) จัดฝึกอบรมให้ลูกจ้าง ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ โดยการฝึกอบรมนี้จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด เช่น หลักสูตรต้องได้รับการรับรอง ระยะเวลาการฝึกต้องเหมาะสม และมีจำนวนผู้เข้าอบรมที่เพียงพอ

(2) ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ตามสัดส่วนที่กำหนด (คือไม่ถึงร้อยละ 50 ของลูกจ้าง) หรือไม่ได้จัดเลย สถานประกอบกิจการนั้นมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแทน เพื่อเป็นการชดเชยและสนับสนุนให้กองทุนฯ มีเงินทุนไปใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมต่อไป

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยงกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมหรือส่งเงินสมทบเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ช่วยสร้างระบบนิเวศของการพัฒนาทักษะแรงงานในประเทศไทยให้แข็งแกร่งและยั่งยืนยิ่งขึ้น

โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างด้านทักษะโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ความร่วมมือนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่ขับเคลื่อนด้วยความต้องการและโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการอุดหนุน โดยภาคเอกชนได้รับประโยชน์จากการอุดหนุนร้อยละ 50 สำหรับหลักสูตรระยะสั้นและการรับประกันการจ้างงานสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อรองรับการลงทุนและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีกลไกสำคัญ คือ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) ในการแก้ไขปัญหาช่องว่างด้านทักษะ (Skill Gap) ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ภายใต้แนวคิด "EEC Model" ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสูง โดยมีเป้าหมายให้คนในพื้นที่ EEC “มีทักษะดี มีงานทำ และมีรายได้ดี" โครงการนี้เกิดขึ้นภายใต้ความร่วมมือ 3 กระทรวง ได้แก่ (1) กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษาในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2) กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภายใต้โครงการ CWIE และดูแลกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และ (3) กระทรวงแรงงาน ได้ทำการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พร้อมทั้งจัดมหกรรมจัดหางาน EEC Job and Skills Expo ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 ความร่วมมือ 3 กระทรวง เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสูง

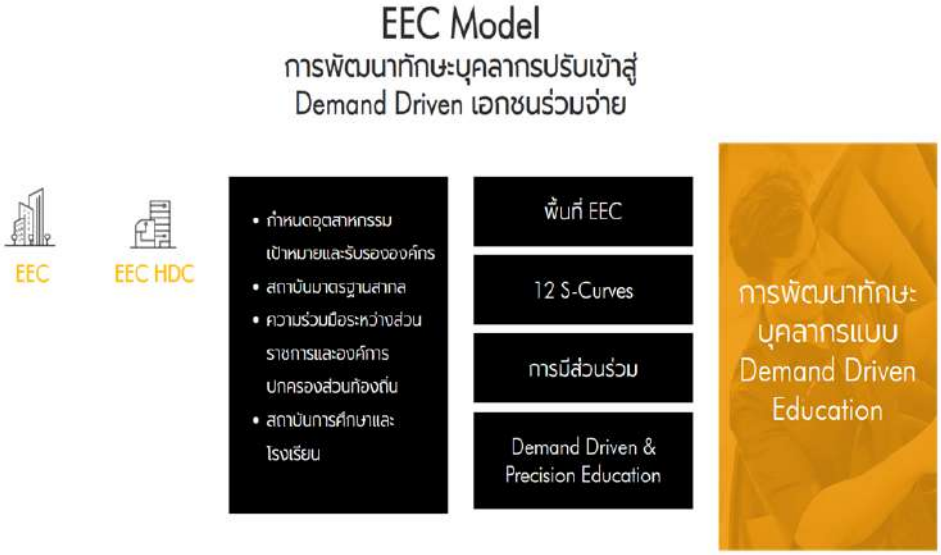
EEC Model คือ แนวทางพัฒนากำลังคนแบบ Demand-Driven ภายใต้โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ให้ภาคการศึกษาและภาคเอกชนร่วมกันออกแบบการเรียนรู้เพื่อตรงกับความต้องการอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) และยกระดับทักษะแรงงานไทยให้มีรายได้และความสามารถแข่งขันสูงขึ้น โมเดลนี้แบ่งการจัดการศึกษา/ฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. EEC Model Type A คือ หลักสูตรระดับปริญญาหรืออาชีวะศึกษาร่วมออกแบบกับสถานประกอบการ ผูกกับสหกิจ/ CWIE มีการสนับสนุนจากเอกชน และมุ่งสร้างทักษะที่อุตสาหกรรมต้องการโดยตรง

2. EEC Model Type B คือ หลักสูตรระยะสั้นสำหรับ Upskill/ Reskill เติมคนเข้าสู่ตลาดได้รวดเร็ว โดยมักใช้รูปแบบร่วมสมทบค่าใช้จ่ายรัฐ–เอกชน (ประมาณ 50:50) และเน้นทักษะปฏิบัติจริงเฉพาะงาน

สาระสำคัญ คือ การผลิตคนเท่าที่อุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้ ด้วยทักษะที่ต้องการจริง ผ่านความร่วมมือของกระทรวงศึกษา/แรงงาน/อว. กับสถานประกอบการและศูนย์/กลไกกลางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโครงการ EEC ซึ่งมีหน้าที่ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน (ภาครัฐ–ภาคเอกชน–สถาบันการศึกษา) เพื่อผลิต–พัฒนาทุนมนุษย์/ทักษะแรงงานที่เริ่มจากความต้องการของตลาดแรงงานจริง (Demand-Driven) ให้ตรงกับความต้องการอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยขับเคลื่อนตามกรอบของ EEC Model (หลักสูตรร่วมออกแบบกับสถานประกอบการ และคอร์ส Upskill/ Reskill ระยะสั้น)

และทำหน้าที่กำกับ/เชื่อมโยงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 รูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรปรับเข้าสู่การพัฒนาทุนมนุษย์/ทักษะแรงงานที่เริ่มจากความต้องการของตลาดงานจริง

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) (2562)

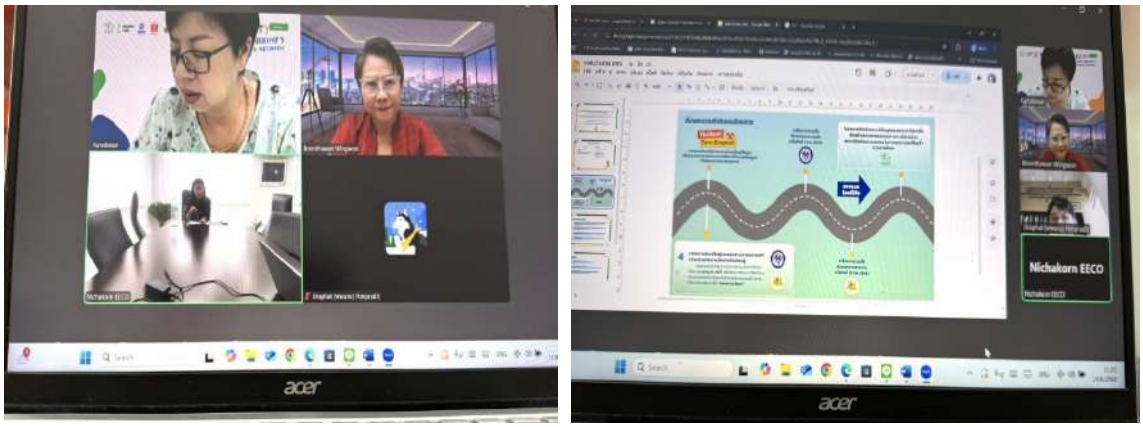
หัวใจสำคัญของ EEC Model คือ การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดโดยตรง และมีโครงการฝึกอบรมที่ภาครัฐร่วมอุดหนุน เพื่อลดภาระของภาคเอกชนและส่งเสริมการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสถาบันการศึกษาและเอกชนดำเนินการร่วมกันดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตร สถาบันการศึกษาจะจับคู่กับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน เพื่อร่วมกันออกแบบหลักสูตรการอบรม โดยหลักสูตรเหล่านี้จะเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่ออุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC เช่น ยานยนต์แห่งอนาคต อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ดิจิทัล หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ การบินและโลจิสติกส์ การแพทย์ครบวงจร และเทคโนโลยีชีวภาพ

2. การรับรองหลักสูตร หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะต้องผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและมาตรฐาน

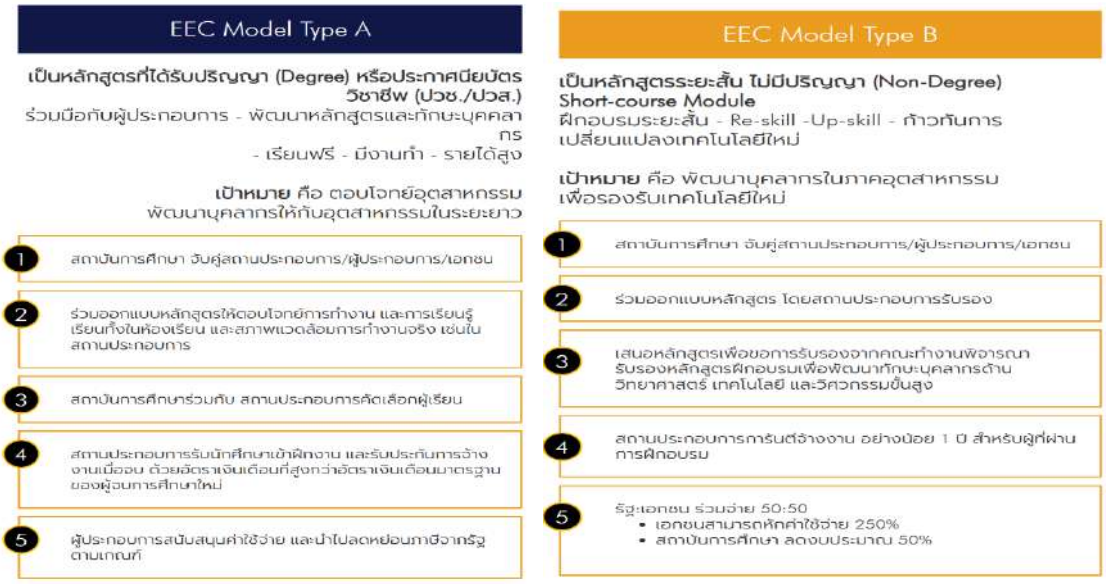
3. โครงการอบรมระยะสั้น (EEC Model Type B) โครงการนี้มุ่งเน้นการฝึกอบรมระยะสั้น (Short-course Module) แบบ Non-Degree เพื่อทำการ Re-skill (ปรับทักษะ) และ Up-skill (เพิ่มพูนทักษะ) บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ

EEC Model แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ Model Type A และ Model Type B ซึ่ง Model Type A เป็นหลักสูตรที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป้าหมาย คือ สามารถตอบโจทย์อุตสาหกรรมและพัฒนาบุคลากรให้กับอุตสาหกรรมในระยะยาว ส่วน Model Type B เป็นหลักสูตรระยะสั้นไม่มีปริญญา เป้าหมาย คือ พัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ออนไลน์ผู้บริหารของ EEC ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 การสัมภาษณ์ออนไลน์ผู้บริหารของ EEC

EEC; Model Type A เป็นหลักสูตรที่ได้รับปริญญา (Degree) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) โดยมีความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อทำการพัฒนาหลักสูตรและทักษะบุคลากร (เรียนฟรี มีงานทำและรายได้สูง) โดยมีเป้าหมาย คือ ตอบโจทย์อุตสาหกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้กับอุตสาหกรรมในระยะยาว ส่วน EEC; Model Type B เป็นหลักสูตรระยะสั้นไม่มีปริญญา (Non-Degree) เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อจะทำการ Reskill-Upskill เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมาย คือ พัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 การเปรียบเทียบ EEC; Model Type A และ EEC; Model Type B

ภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการนี้จะได้รับประโยชน์หลายประการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการลงทุนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การอุดหนุนค่าใช้จ่าย ร้อยละ50 ภาครัฐจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ร้อยละ 50 ส่วนอีก ร้อยละ 50 เป็นภาระของสถานประกอบการ

2. สิทธิประโยชน์ทางภาษี สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปหักลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า ตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากการอุดหนุนโดยตรง

3. การรับประกันการจ้างงาน สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการจะต้องมีการรับรอง หรือการันตีการจ้างงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าอบรมและตอบโจทย์ความต้องการแรงงานของภาคเอกชนโดยตรง

4. บุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามต้องการ ภาคเอกชนจะได้รับบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งช่วยลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลไกการขับเคลื่อน EEC มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกมิติ โดยรวมแล้ว ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนใน EEC ด้านการพัฒนาทักษะถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้ประเทศไทยสามารถผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพสูง ตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางเทคโนโลยีและนวัตกรรมในภูมิภาค

ปัจจุบันนี้พบว่า EEC มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่จบการศึกษาภายใต้ EEC Model Type C ซึ่งเป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับนักลงทุนใหม่ (อยู่ระหว่างดำเนินการ) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักลงทุนเป้าหมายในลักษณะ Demand Driven โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ (ณิชากร ทองเปลว, สัมภาษณ์, 2568)

1. นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา หรือผู้ที่จบการศึกษาแล้วไม่เกิน 6 เดือนและมีอายุไม่เกิน 30 ปี

2. มีการวิเคราะห์ความต้องการของนักลงทุนว่าต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อจัดเตรียมหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม

3. เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับกลุ่มเป้าหมาย และช่วยให้นักลงทุนสามารถเข้าถึงบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการได้อย่างรวดเร็ว (ณิชากร ทองเปลว, สัมภาษณ์, 2568)

ถึงแม้รัฐบาลจะพยายามปรับปรุงกฎหมายผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อีกทั้งพยายามสร้างระบบนิเวศผ่าน EEC Model แต่ยังพบว่ายังมีอุปสรรคหลายประการในการขัดขวางการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในวงกว้างซึ่งจำแนกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านทรัพยากรของ SMEs ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักขาดทรัพยากรในการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แม้จะมีมาตรการจูงใจจากภาครัฐก็ตาม ธุรกิจเหล่านี้อาจประสบปัญหาในการแบกรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่งจำกัดความสามารถในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ความกังวลเกี่ยวกับการโยกย้ายแรงงาน บริษัทเอกชนจำนวนมากดูเหมือนจะลังเลที่จะเสนอการฝึกอบรมให้พนักงานเนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับการโยกย้ายแรงงานระหว่างบริษัท

3. ค่านิยมทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับปริญญาการศึกษาระดับอุดมศึกษามากกว่าการฝึกอบรมอาชีวศึกษา ก็ส่งผลกระทบต่อภูมิทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะเดียวกันคุณวุฒิอาชีวศึกษา มักถูกมองว่ามีคุณค่าน้อยกว่าปริญญามหาวิทยาลัย อคติทางวัฒนธรรมนี้ขัดขวางไม่ให้นักเรียนเลือกศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษา แม้ว่าสิ่งนี้จะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนทักษะในตลาดแรงงานได้

จากการวิเคราะห์ Gap Analysis ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าประเทศไทยพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การออก พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในประเทศไทย โดยกำหนดให้มี *"พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา"* เป็นพื้นที่นำร่องสำหรับการทดลอง คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน กฎหมายนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่สมดุลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แม้ว่าจะยังต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อตระหนักถึงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (PPP) พ.ร.บ. นี้ได้นำแนวคิด "Sand Box" มาใช้ โดยกำหนดให้มีพื้นที่เฉพาะสำหรับการทดลองนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งจะมีการผ่อนปรนข้อจำกัดและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษานำร่องสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและสร้างสรรค์ พ.ร.บ.นี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย โดยเปิดโอกาสให้มีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (FTI) ยังได้จัดตั้ง **สถาบัน FTI Academy** เพื่อให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการฝึกอบรมเฉพาะทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและสนับสนุนความต้องการของกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคต FTI Academy เป็นศูนย์กลางความรู้ในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมไทย (Reskill & Upskill) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก ทันต่อความต้องการ และได้รับประโยชน์สูงสุด โดยรองรับทั้งแบบ E-learning Platform, Hybrid Training และ Onsite Training รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร ยกระดับบุคลากรภาคอุตสาหกรรม เพื่อเชื่อมโยงกับความต้องการแรงงานภาคอุตสาหกรรมซึ่งสายงานพัฒนาทักษะบุคลากรภาคอุตสาหกรรม (FTI Academy) ได้รวบรวมหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานพันธมิตร และสถาบันภายในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยไว้ จำนวน 118 หลักสูตร แบ่งเป็น 17 หมวดหมู่ ตามนโยบาย 4 GO ของสภาอุตสาหกรรมฯ คือ (1) GO Digital & AI (2) GO Innovation (3) GO Green และ (4) GO Global Platform FTI Academy ได้เชื่อมโยงความร่วมมือต่างๆ กับ D X Platform ของ SME D Bank มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ EWE Platform ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน กรณีศึกษาต่างประเทศ

ผลจากการทบทวนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงาน กรณีศึกษาต่างประเทศ สามารถจำแนกเป็น 5กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มประเทศเอเชียใต้ ได้แก่ ประเทศอินเดีย และประเทศบังคลาเทศ (2) กลุ่มประเทศยุโรป ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ประเทศเยอรมนี ประเทศเนเธอร์แลนด์ ประเทศนอร์เวย์ (3) ประเทศสหรัฐอเมริกา (4) ประเทศญี่ปุ่น และ (5) กลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ ดังข้อมูลต่อไปนี้

1) กลุ่มประเทศเอเชียใต้

1.1) ประเทศอินเดีย

ประเทศอินเดีย มีการส่งเสริมการศึกษาผ่านการร่วมมือกับองค์กรเอกชน และองค์การนอกภาครัฐ (NGOs) ภายใต้โครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เช่น 1.1.1) การได้รับทุนบริจาคเพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการศึกษา 1.1.2) การจัดตั้งโครงการช่วยเหลือทางด้านการเงินให้กับกลุ่มนักเรียนที่มีรายได้น้อย 1.1.3) การสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะด้านมาช่วยพัฒนาระบบการศึกษา และ 1.1.4) การนำทรัพยากรจากแหล่งทุนภายนอกเข้ามาช่วยพัฒนาระบบการศึกษา

เหตุผลที่บริษัทหรือเอกชนเข้าร่วมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ในภาคการศึกษาของประเทศอินเดีย เนื่องจากพระราชบัญญัติบริษัท ปี ค.ศ. 2013 ที่กำหนดให้บริษัทต่าง ๆ ต้องจัดสรรเงินทุนอย่างน้อยร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิเฉลี่ยใน 3 ปี ที่ผ่านมาไปใช้ในกิจกรรม CSR ทำให้การศึกษาเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ได้รับเงินลงทุนด้าน CSR มากที่สุด โดยคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30-38 ของงบประมาณของ CSR ทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจกรรมทางสังคมและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างห้องเรียนดิจิทัล การให้ความช่วยเหลือทางการเงินและทุนการศึกษา การพัฒนาทักษะและการจ้างงาน การฝึกอบรมครูและการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และยังพบว่าบริษัทชั้นนำหลายแห่งในอินเดีย เช่น บริษัท Reliance Industries, Wipro, Infosys, Samsung, Tata Steel, HDFC Bank, Bharti Enterprises, Mahindra Group และ Tata Motors ได้ให้ความสำคัญและดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการศึกษา

ผลของการออกพระราชบัญญัติบริษัทปี ค.ศ. 2013 ส่งผลให้เกิดการระดมเงินทุนจำนวนมากกว่า 350 พันล้านดอลลาร์สหรัฐจากบริษัทชั้นนำระหว่างปี ค.ศ. 2014-2019 ก่อให้เกิดผลดีกับนักเรียนหลายล้านคน และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานซึ่งช่วยลดช่องว่างทางการศึกษาและเสริมสร้างระบบการศึกษาโดยรวม ผลจากการทบทวนเอกสารพบว่ามีแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด 2 กรณีในประเทศอินเดีย ได้แก่ 1) โครงการ Sumsung Smart Class โดย Samsung India Electronics Pvt Ltd. และ2) โครงการ Reliance Foundation Skilling Academy โดย Reliance Industries Ltd. (RIL) ดังข้อมูลต่อไปนี้

1.1.1) โครงการ Samsung Smart Class โดย Samsung India Electronics Pvt Ltd.

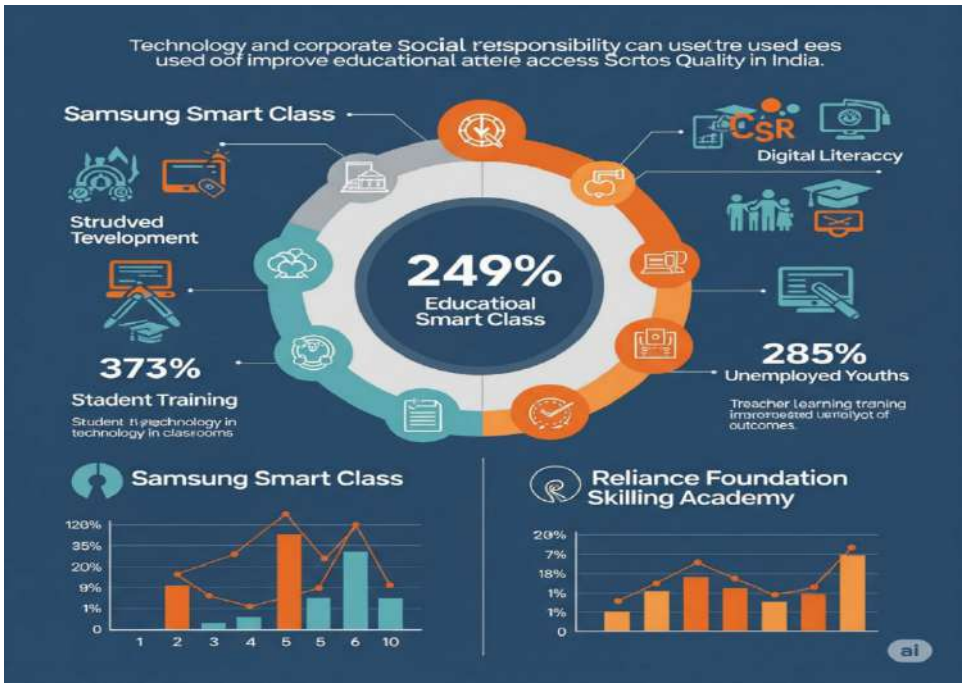
โครงการนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพเยาวชนอินเดียในพื้นที่ชนบทผ่านการศึกษาและเทคโนโลยี โดย Samsung ได้จัดตั้ง Samsung Smart Class ในโรงเรียน Jawahar Navodaya Vidyalayas (JNVs) ทั่วชนบทของอินเดีย ห้องเรียนเหล่านี้ติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

ที่ทันสมัย เช่น แท็บเล็ต จำนวน 41 เครื่องต่อห้อง กระดานอัจฉริยะแบบโต้ตอบ เครื่องพิมพ์ และแอปพลิเคชันการเรียนรู้สำหรับวิชาคอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้โครงการยังทำการฝึกอบรมครูเพื่อให้สามารถใช้โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการนี้ได้เข้าถึงโรงเรียนจำนวน 398 แห่งทั่วประเทศอินเดียและส่งผลให้นักเรียนกว่า 200,000 คน รู้จักการเรียนรู้สมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยีนี้ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น และช่วยดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้ โครงการนี้ยังสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศอินเดียและดำเนินการผ่านความร่วมมือกับรัฐบาล เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนที่ด้อยโอกาสทั่วประเทศจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาดิจิทัล

1.1.2) โครงการ Reliance Foundation Skilling Academy โดย Reliance Industries Ltd.

โครงการ Skilling Academy เสนอหลักสูตรการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะการจ้างงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเยาวชนเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังให้การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมหลากหลายชนิด และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน โครงการนี้เข้าถึงเยาวชนจำนวน 426,000 คน ฝึกฝนทักษะจำนวน 228,000 คน และช่วยให้คนมีงานทำจำนวน 63,000 คน โครงการนี้มีมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะและการจ้างงาน

จากกรณีศึกษาทั้งสองกรณีข้างต้น แสดงให้เห็นว่า CSR เป็นกิจกรรมที่ให้มากกว่าการบริจาคทางด้านการเงินไปสู่การแทรกแซงเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญขององค์กร เทคโนโลยีและความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนและวัดผลได้ในภาคการศึกษาของประเทศอินเดีย ดังภาพที่ 16 การส่งเสริมการศึกษาผ่านการร่วมมือกับองค์กรเอกชนและองค์การนอกภาครัฐ (NGOs) ภายใต้โครงการความรับผิดชอบต่อสังคม



ภาพที่ 16 การส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศอินเดีย

1.2) ประเทศบังคลาเทศ

ประเทศบังคลาเทศ มีความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและเอกชนในการมีส่วนร่วมทางการศึกษาภายใต้แนวคิดระบบการศึกษาแบบยืดหยุ่น (Flexible Learning) เนื่องจากช่วยให้เด็กนักเรียนที่อาจไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนแบบปกติได้ มีโอกาสเข้าถึงการศึกษา เช่น นักเรียนในพื้นที่ห่างไกลที่การเดินทางไปโรงเรียนเป็นเรื่องยากลำบาก นักเรียนที่ต้องทำงานเพื่อช่วยครอบครัว หรือมีภาระอื่น ๆ นักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมที่อาจทำให้โรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนได้ ดังนั้น รัฐบาลบังคลาเทศจึงมีความร่วมมือกับ Rise Up Labs ซึ่งเป็นบริษัทเทคโนโลยีที่เข้ามาร่วมพัฒนาระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลบังคลาเทศมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา มีความต้องการนวัตกรรมด้านการศึกษา และมีการกระจายความเสี่ยงและทรัพยากร นอกจากนี้ยังพบว่ามีบริษัทเอกชนในบังคลาเทศเข้ามาส่วนร่วมในการทำ CSR ด้านการศึกษา ได้แก่ Dutch-Bangla Bank Ltd. (DBBL) และบริษัท Samsung R&D Institute Bangladesh (SRBD) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2.1) โครงการทุนการศึกษาของ DBBL เป็นหนึ่งในโครงการทุนการศึกษาเอกชนที่ใหญ่ที่สุดและครอบคลุมที่สุดในประเทศ มุ่งเน้นการมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมแต่มาจากครอบครัวที่ยากจนและด้อยโอกาส ซึ่งทุนดังกล่าวจะทำให้นักเรียนสามารถศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้

1.2.2) โครงการ Junior Software Academy (JSA) ของ Samsung R&D Institute Bangladesh (SRBD) Samsung R&D Institute Bangladesh (SRBD) ได้ริเริ่มโครงการ Junior Software Academy (JSA) เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพด้าน ICT (Information and Communication Technology) ให้กับนักเรียนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนที่มาจากชุมชนด้อยโอกาส โครงการนี้ไม่เพียงแค่ให้ความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ แต่ยังสอนทักษะการเขียนโปรแกรม (coding) และความคิดเชิงตรรกะ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล การลงทุนใน JSA แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของ Samsung ในการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีในอนาคตของบังคลาเทศ และลดช่องว่างทางดิจิทัลในสังคม

2) กลุ่มประเทศยุโรป

2.1) ประเทศฟินแลนด์

ประเทศฟินแลนด์เน้นการให้การศึกษาแบบฟรีและการสนับสนุนจากรัฐบาล ระบบการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ (Finland Education System) ได้รับการยกย่องด้านความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ความเสมอภาค และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบนี้เน้นการไว้วางใจในครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และให้อิสระในห้องเรียนอย่างมาก โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญสององค์ประกอบคือการส่งเสริมนโยบายการศึกษาแบบฟรี (No Tuition Fee) และการสนับสนุนจากทางรัฐบาล (Governmental Support)

ปัจจัยที่ส่งผลให้อัตราการหลุดออกจากระบบการศึกษา (Dropout Rate) ของประเทศฟินแลนด์นั้นอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าร้อยละ 1 เกิดจากสามปัจจัย คือ 1) การอุดหนุนเงินภาษี เพื่อส่งเสริมให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาภาคบังคับ (Mandatory Education) ตลอดจนการไม่เก็บค่าเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษา (Higher Education) 2) การให้อิสระด้านการศึกษาที่ให้นักเรียนเลือกระหว่างมัธยมศึกษาทั่วไป (Lukio) ที่เน้นภาควิชาการ หรือการฝึกอบรมวิชาชีพ (Ammatillinen Koulutus) ที่เน้นด้านทักษะและวิชาชีพเฉพาะทาง รวมไปถึงการส่งเสริม มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์

(Polytechnics) เพื่อเปิดช่องทางให้กลุ่มที่อบรมสายวิชาชีพ ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และ 3) องค์ประกอบความช่วยเหลืออื่น ๆ (Governmental Supports) ที่ทางรัฐบาลนั้นทำการส่งเสริม เช่น การสนับสนุนทางการเงินให้กับนักเรียนที่มาจากครอบครัวยากไร้ โครงการอาหารฟรี บริการดูแลด้านทันตกรรมและบริการสุขภาพจิต การออกนโยบายลดค่าเดินทางระหว่างโรงเรียนและที่พักอาศัย เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความตึงเครียดทางการเงิน (Financial Stress) ของทางผู้ปกครอง เพื่อลดอัตราการหลุดออกจากระบบการศึกษาในภาพรวม

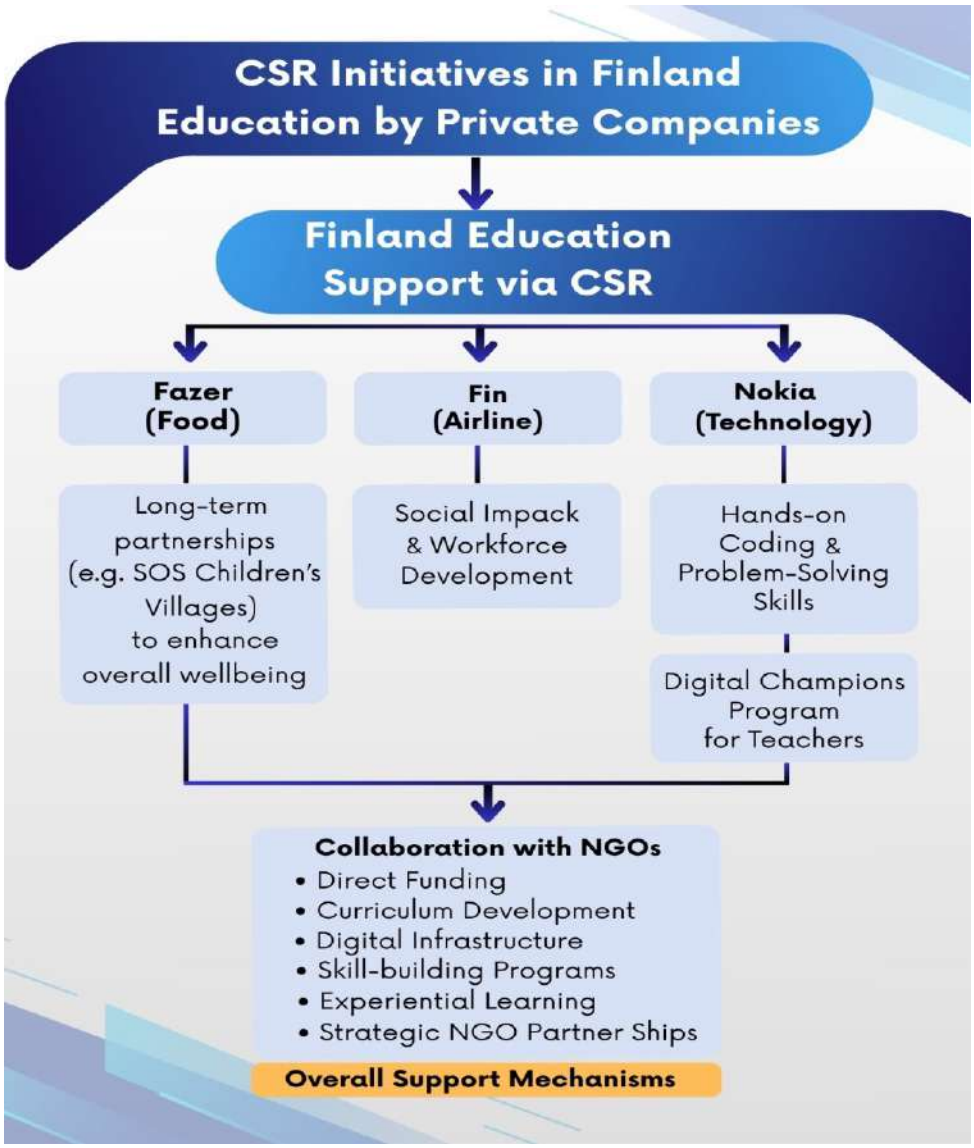
สำหรับส่วนของความร่วมมือกับภาคเอกชน พบว่า ประเทศฟินแลนด์มีมาตรการที่สนับสนุนให้บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ด้านเทคโนโลยี อาหารหรือ สายการบิน เข้าไปช่วยเหลือโรงเรียนที่ขาดแคลนด้านทรัพยากรผ่านกลไก CSR เช่น บริษัท Fazer Group สายการบิน Finnair และบริษัท Nokia ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างช่องว่างเฉพาะ เช่น เครื่องมือดิจิทัลขั้นสูง การฝึกอบรมเฉพาะทางหรือโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่เหมือนใคร แทนที่จะเป็นการจัดหาทรัพยากรพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1) ภาคอาหาร โครงการของบริษัท Fazer Group เป็นโครงการศึกษาด้านอาหาร มุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของเยาวชนผ่านความร่วมมือระยะยาวกับองค์กรต่าง ๆ เช่น SOS Children's Villages ซึ่งสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในวงกว้างโดยอ้อม โครงการการศึกษาด้านอาหารยังเสริมวัตถุประสงค์ของหลักสูตรระดับชาติอีกด้วย

2.1.2) ภาคสายการบิน โครงการของสายการบิน Finnair มุ่งเน้นความยั่งยืนทางสังคมผ่านการพัฒนาพนักงาน เช่น การฝึกอบรมพนักงาน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในวงกว้างในรูปแบบของการบริจาคเพื่อการกุศล

2.1.3) ภาคเทคโนโลยี โครงการบริษัท Nokia มีส่วนร่วมส่งเสริมทักษะดิจิทัลการศึกษา STEM และความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลในหมู่เยาวชน ซึ่งมักจะผ่านความร่วมมือกับองค์กรการศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชน โครงการการศึกษาดิจิทัลและ STEM ของ Nokia บริษัท Nokia ริเริ่มด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีหลักและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของฟินแลนด์ โครงการนี้มุ่งเน้นไปที่การแนะนำการศึกษาดิจิทัลสำหรับนักเรียนและครูในโรงเรียนของรัฐ โดยเน้นกิจกรรมการเขียนโค้ดแบบลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลและทักษะการแก้ปัญหา ครูที่ได้รับการฝึกอบรมจากโครงการเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็น "แชมป์ดิจิทัล" ซึ่งบูรณาการทักษะดิจิทัลเข้ากับการสอน นอกจากนี้ Nokia ยังร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น UNICEF Finland เพื่อยกระดับอุปกรณ์และจัดหาการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในโรงเรียนที่ด้อยโอกาส ความพยายามเหล่านี้มีส่วนช่วยโดยตรงในการสร้างประชากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและกำลังคนที่มีทักษะ ซึ่งจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมของตนเองและนวัตกรรมในอนาคต

ดังนั้น จากข้อมูลพบว่ากลไกหลักของการสนับสนุนด้านการศึกษาขององค์กรในประเทศฟินแลนด์ ได้แก่ การให้เงินทุนโดยตรง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การดำเนินโครงการสร้างทักษะ การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และความร่วมมือในเชิงกลยุทธ์กับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและสถาบันการศึกษา ดังภาพที่ 17

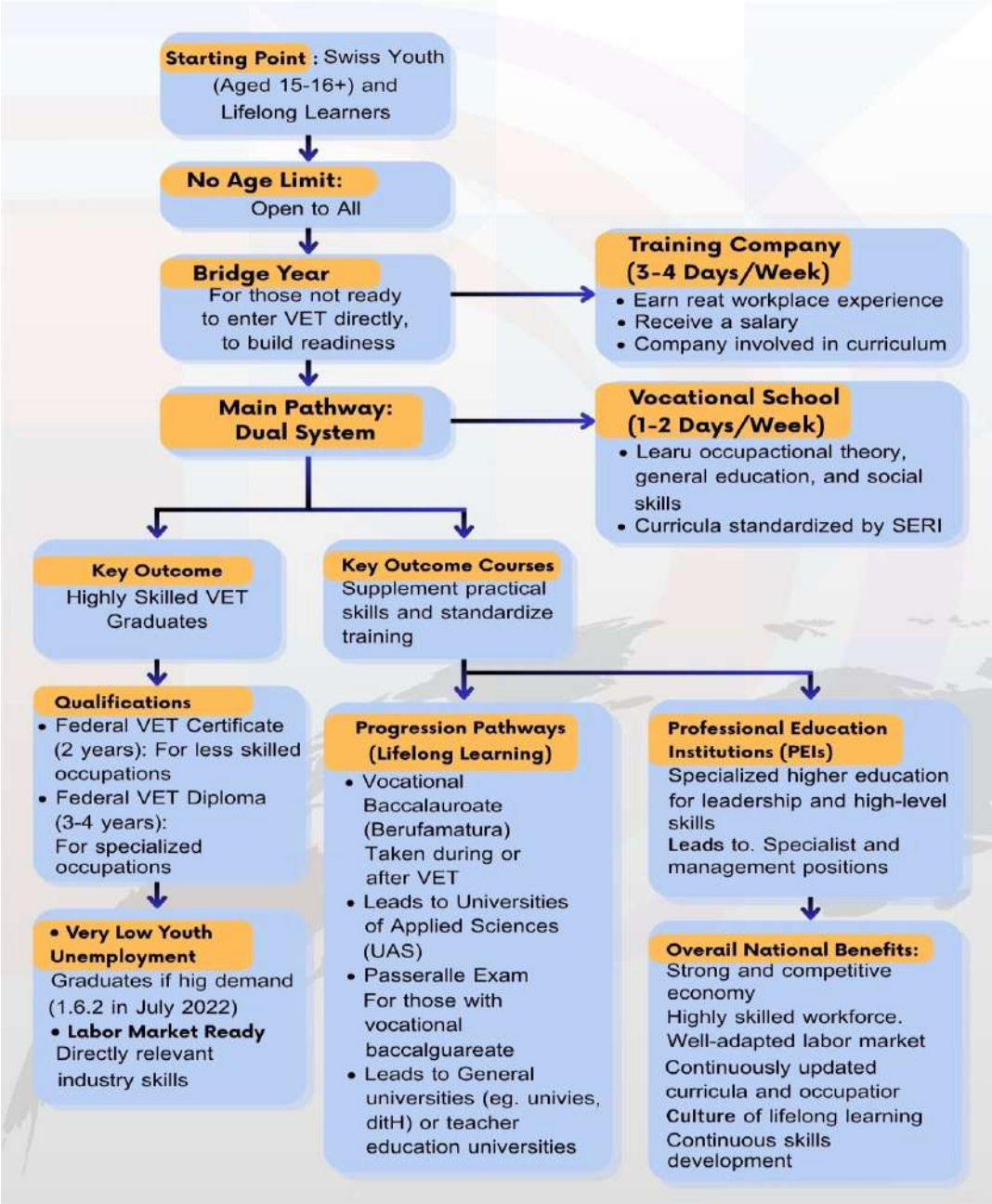


ภาพที่ 17 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศฟินแลนด์

2.2) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ประเทศสวิตเซอร์แลนด์มีระบบการศึกษาและการฝึกอบรมสายอาชีพ (Vocational Education and Training: VET) ซึ่งเป็นระบบทวิภาคีที่ผสานการเรียนรู้เชิงทฤษฎีในโรงเรียนอาชีวศึกษา 1-2 วันต่อสัปดาห์ เข้ากับการฝึกอบรมภาคปฏิบัติที่ได้รับค่าจ้างในสถานประกอบการ 3-4 วันต่อสัปดาห์ การผสมผสานนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ทางวิชาการและทักษะที่ใช้งานได้จริง ซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ระบบนี้ได้รับการยอมรับจากรัฐบาลกลางและอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ VET ปีค.ศ. 2004 โดยมีรัฐบาลกลางและภาคเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งบริษัทเอกชนมีส่วนร่วมอย่างสมัครใจในการเสนอตำแหน่งฝึกงาน การให้คำปรึกษา และการให้ประสบการณ์จริง การมีส่วนร่วมโดยตรงของอุตสาหกรรมนี้ช่วยให้หลักสูตรมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรนี้จะใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ปี ถึง 4 ปี และเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีความสนใจสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างไม่จำกัดอายุ ภายใต้

ระบบการศึกษาและการฝึกอบรมสายอาชีพ ส่งผลให้อัตราการว่างงานของเยาวชนต่ำโดยอยู่ที่ร้อยละ 1.8 ในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2022 ผู้สำเร็จการศึกษาจากระบบนี้เป็นที่ต้องการอย่างสูงจากนายจ้าง เนื่องจากมีประสบการณ์ภาคปฏิบัติและทักษะที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม ดังภาพที่ 18 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์



ภาพที่ 18 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์

2.3) ประเทศเยอรมนี

บริษัทเทคโนโลยีและสถาบันการเงินชั้นนำของเยอรมนี เช่น Deutsche Bank, Bertelsmann Stiftung และ Robert Bosch Stiftung มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาผ่านโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) โครงการเหล่านี้มักจะมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงทรัพยากรทางการศึกษา การส่งเสริมทักษะเฉพาะทาง (เช่น ความรู้ทางการเงิน) และการขับเคลื่อนการปฏิรูปเชิงระบบในโรงเรียน ได้แก่ โครงการของ Deutsche Bank โครงการของมูลนิธิ Bertelsmann Stiftung และ โครงการของมูลนิธิ Robert Bosch Stiftung

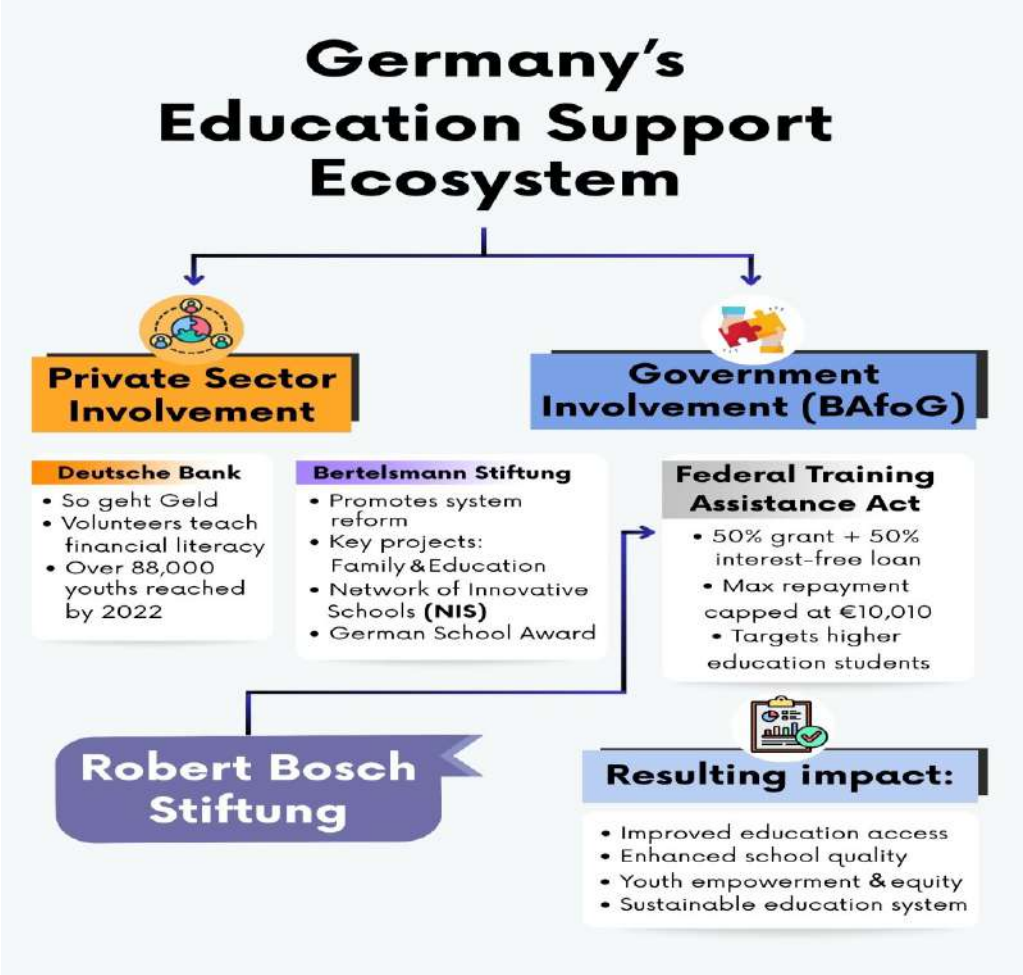
2.3.1) โครงการ "So geht Geld" ของ Deutsche Bank โครงการนี้ส่งเสริมพนักงานของ Deutsche Bank เป็นอาสาสมัครให้ความรู้ทางการเงินเชิงปฏิบัติแก่นักเรียนในโรงเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ขึ้นไป ผ่านหน่วยการเรียนรู้ 90 นาทีในโรงเรียนและโมดูลการเรียนรู้ดิจิทัล การใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญหลักของพนักงานในด้านการเงิน ทำให้ Deutsche Bank สามารถเพิ่มผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุนได้สูงสุด และสร้างผลกระทบที่วัดผลได้ โดยเข้าถึงเยาวชนกว่า 88,000 คนผ่านเวิร์คช็อปกว่า 1,000 ครั้งภายในสิ้นปี ค.ศ. 2022

2.3.2) โครงการด้านการศึกษาของมูลนิธิ Bertelsmann Stiftung เป็นมูลนิธิอิสระที่มุ่งเน้นการปฏิรูปและพัฒนาสังคมในประเทศเยอรมนี โครงการด้านการศึกษาของมูลนิธิครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยไปจนถึงอุดมศึกษา โดยเน้นการปฏิรูปเชิงระบบ การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โครงการสำคัญได้แก่ "Family and Education" ที่มุ่งแก้ไขปัญหาความยากจนในเด็กและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชน "เครือข่ายโรงเรียนนวัตกรรมในประเทศเยอรมนี (NIS)" ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และ "รางวัลโรงเรียนประเทศเยอรมัน" ที่มีการยกย่องแนวปฏิบัติที่ดี มูลนิธิมุ่งมั่นที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

2.3.3) โครงการด้านการศึกษาของมูลนิธิ Robert Bosch Stiftung ซึ่งมูลนิธินี้มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนโรงเรียนและศูนย์รับเลี้ยงเด็กที่ยั่งยืนในประเทศเยอรมนี โดยเน้นที่คุณภาพและความเท่าเทียมทางการศึกษา โครงการสำคัญได้แก่ "รางวัลโรงเรียนเยอรมัน" ซึ่งระบุและเผยแพร่แนวปฏิบัติ ที่ดีในโรงเรียน นอกจากนี้ Bosch ยังสนับสนุนการศึกษา STEM และการวิจัยผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น 1) Robert Bosch Foundation Fellowship Program และ 2) Berlin School of Public Engagement and Open Science และมีโครงการ "Bosch Jugendhilfe" ที่ให้การสนับสนุนทางการเงิน และการให้คำปรึกษาแก่บุตรหลานของพนักงาน

นอกจากบริษัทเอกชนแล้วพบว่ารัฐบาลมีการสนับสนุนการศึกษาผ่านการออกพระราชบัญญัติความช่วยเหลือด้านการศึกษาและการฝึกอบรมแห่งสหพันธรัฐ (BAföG) เป็นเสาหลักสำคัญของการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินตามความจำเป็นแก่นักเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าข้อจำกัดทางการเงินจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา BAföG มีโครงสร้างเป็นเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 และเงินกู้ปลอดดอกเบี้ยร้อยละ 50 โดยมีเพดานการชำระคืนสูงสุดที่ 10,010 ยูโร ซึ่งช่วยลดภาระทางการเงินสำหรับนักเรียนได้อย่างมาก อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญคือ ต้องสังเกตว่า BAföG โดยทั่วไปครอบคลุมนักศึกษาปริญญาโท โดยที่ผู้ได้รับเลือกจะได้รับเงินสนับสนุน (Grant) จากรัฐบาลครึ่งนึง แต่ในขณะที่ อีกครึ่งจะจ่ายในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกกำกับอย่างเข้มงวดภายใต้แนวคิดในการสร้างบัณฑิตของประเทศเยอรมนี

จากกรณีศึกษาของเยอรมนีสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบศึกษาของเยอรมนี สนับสนุนให้เอกชนช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษา การเข้าถึง และนวัตกรรมในเยอรมนีได้อย่างมาก โดยสร้างระบบที่เท่าเทียมมากขึ้น ส่วนรัฐบาลช่วยลดอุปสรรคทางการเงินในรูปทุนการศึกษาและเงินกู้ ส่วนเนื้อหาทางการศึกษาและโอกาสได้รับการเสริมสร้างด้วยความเชี่ยวชาญและทรัพยากรจากภาคเอกชน ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศเยอรมนี

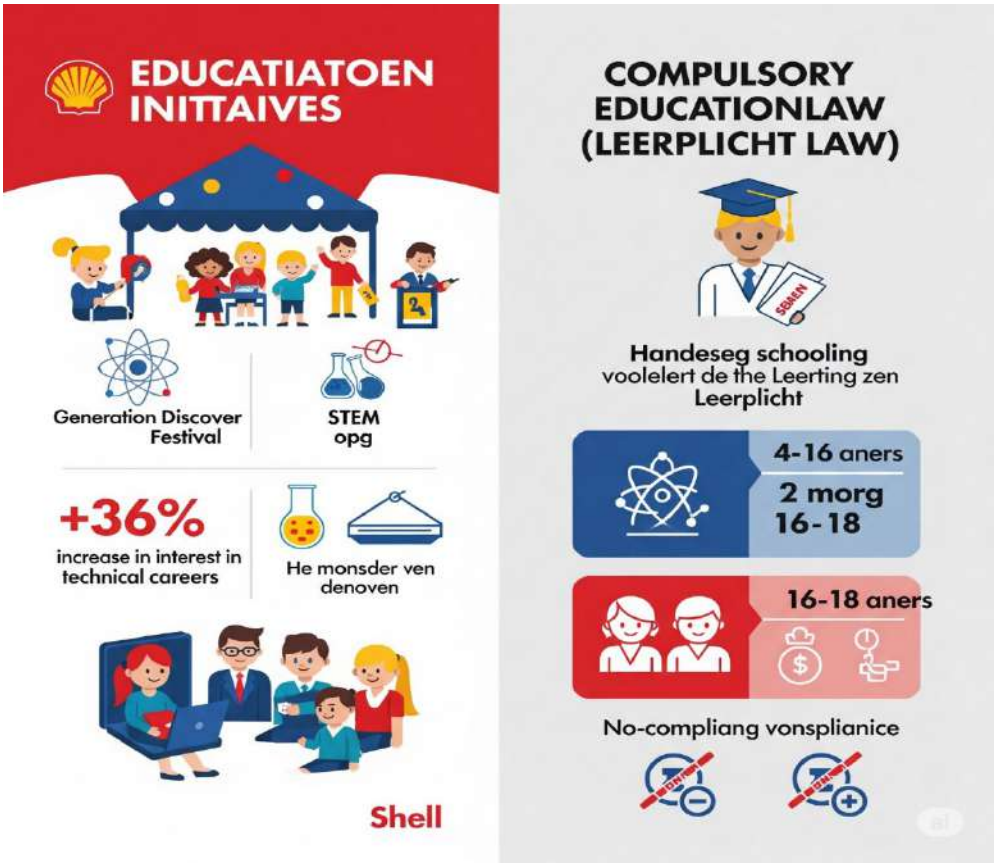
2.4) ประเทศเนเธอร์แลนด์

ประเทศเนเธอร์แลนด์ ภาครัฐได้ร่วมมือกับองค์กรเอกชนในการใช้กลไก CSR เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้านการศึกษาผ่านโครงการริเริ่มด้านการศึกษา STEM ของ Shell ดังข้อมูลต่อไปนี้

2.4.1) โครงการริเริ่มด้านการศึกษา STEM ของ Shell มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษา STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ ตัวอย่างที่สำคัญ คือ "Generation Discover Festival" ซึ่งเป็นเทศกาลสำหรับเยาวชนที่เน้น STEM โดยเฉพาะเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา เทศกาลนี้มีกิจกรรมแบบลงมือปฏิบัติจริง เช่น การสร้างเมืองในอนาคต การรับมือกับอาชญากรรมไซเบอร์ การควบคุมหุ่นยนต์ และการสร้างรถยนต์

พลังงานน้ำเค็ม วัตถุประสงค์ คือ เพื่อจุดประกายความสนใจในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และส่งเสริมให้เด็ก ๆ พิจารณาเส้นทางอาชีพในสาขาเหล่านี้ ผลลัพธ์ของเทศกาลแสดงให้เห็นว่าจำนวนเด็กที่ต้องการประกอบอาชีพด้านเทคนิค หรือวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นร้อยละ 36 และร้อยละ 84 ของครูระบุว่ายินดีที่จะสอนวิชาวิทยาศาสตร์มากขึ้นในชั้นเรียน Shell ยังสนับสนุนครูด้วยแหล่งข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย

นอกจากโครงการริเริ่มด้านการศึกษา STEM ของ Shell แล้ว รัฐบาลประเทศเนเธอร์แลนด์มีการออกกฎหมายการศึกษาภาคบังคับ (Leerplicht Law) ที่กำหนดให้เด็กทุกคนต้องเข้าเรียนจนถึงอายุ 16 ปี และมีคุณวุฒิภาคบังคับ (Kwalificatieplicht) สำหรับเยาวชน อายุ 16-18 ปี ที่ยังไม่ได้รับวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากผู้ปกครองไม่สามารถชี้แจงเหตุผลการขาดเรียนได้ อาจต้องเสียค่าปรับสูงถึง 100 ยูโรต่อวันต่อเด็ก หรือสูงสุด 900 ยูโรต่อครอบครัวสำหรับสองสัปดาห์ ดังภาพที่ 20



ภาพที่ 20 การส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศเนเธอร์แลนด์

2.5) ประเทศนอร์เวย์

ประเทศนอร์เวย์ได้ดำเนินการ ภายใต้รูปแบบรัฐสวัสดิการโดยทางหน่วยงาน The Norwegian Labor and Welfare Administration (NAV) นั้นมีบริการการหางาน การช่วยเหลือ ด้านสังคมและโรงเรียนเพื่อติดตามปัญหา ซึ่งหน่วยงาน NAV ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง แบบ "ครบวงจร" สำหรับบริการด้านแรงงานและสวัสดิการสาธารณะผ่านการบริหารจัดการประมาณหนึ่งในสามของงบประมาณของรัฐ และจัดหาโครงการสนับสนุนทางการเงินกว่า 60 โครงการ รวมถึงบริการด้านการ

จ้างงาน การช่วยเหลือทางการเงิน ได้แก่ โครงการคุณสมบัติ (Qualification Programs) และโครงการช่วยเหลือภาครัฐ (Government Assistance Programs) โครงการการจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาด้านการศึกษาและสายอาชีพ (Counseling Services) โครงการ 'Job Placement Services' ซึ่งช่วยเหลือเยาวชน ในการหางาน ฝึกงาน หรือโอกาสสำหรับประสบการณ์ทำงาน การร่วมมือกับผู้ว่าจ้างในการเปิดโครงการฝึกสอน (Apprenticeships) เพื่อค้นหาอาชีพที่น่าสนใจและฝึกทักษะ

นอกจากนี้ภาคเอกชนของประเทศนอร์เวย์ยังมีการส่งเสริมให้บริษัทชั้นนำต่าง ๆ เช่น DNB Orkla Hydro และ Equinor ให้ดำเนินโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการจ้างงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่

2.5.1) บริษัท DNB ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมุ่งเน้นประเด็นด้านความยั่งยืนและหนึ่งในเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ การลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities) โดย DNB ได้ดำเนินการ โครงการ Lærepenger (Learning Money) เป็นโครงการที่ใช้ในโรงเรียนหรือที่บ้าน เพื่อสอนเด็กและเยาวชนเกี่ยวกับการเงินส่วนบุคคล (personal finance) เพื่อส่งเสริมความรู้ทางการเงินให้กับคนรุ่นใหม่ในนอร์เวย์ นอกจากนี้ DNB ยังเน้นย้ำถึงการลงทุนในทักษะและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสามารถเพื่ออนาคต รวมถึงการสนับสนุนความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก (diversity and inclusion)

2.5.2) บริษัท Orkla ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุม 5 หัวข้อหลัก ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัย โภชนาการและสุขภาพ วัตถุดิบที่ยั่งยืน การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อม และการดูแลผู้คนและสังคม (Care for people and society) Orkla มุ่งมั่นสร้างคุณค่า ความเติบโต และความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุตสาหกรรม รวมถึงการสร้างงานตลอดทั้งปีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนชายฝั่ง นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึง "ความสามารถเพื่ออนาคต" (Competence for the future) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทางทะเล

2.5.3) Hydro มีกลยุทธ์ CSR ที่บูรณาการเข้ากับค่านิยมและกระบวนการทางธุรกิจ โดยหนึ่งในเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ปีค.ศ. 2030 คือ การสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพและการสร้างขีดความสามารถสำหรับ 500,000 คนในชุมชนและพันธมิตรทางธุรกิจ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2018 จนถึงสิ้นปี ค.ศ. 2030 โครงการด้านการศึกษาที่ Hydro มีส่วนร่วมในนอร์เวย์และที่อื่น ๆ ได้แก่

(1) โครงการ Leap Learning Labs บริษัท Hydro ได้ร่วมมือกับ Leap Learning ในโครงการ CSR ที่ Kuppam ประเทศอินเดีย ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งของการลงทุนด้านการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีและเกมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่านออกเขียนได้ การคำนวณ ตรรกะ การเป็นผู้ประกอบการและการอาชีวศึกษา (TVET) แนวคิดนี้สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทอื่น ๆ ได้

(2) โครงการการพัฒนาขีดความสามารถ บริษัท Hydro ยังรวมถึงโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขีดความสามารถ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาปกติ เช่น การฝึกงาน และการฝึกอบรมสำหรับซัพพลายเออร์และบุคคลภายนอก โดยบริษัท Hydro หรือพันธมิตร

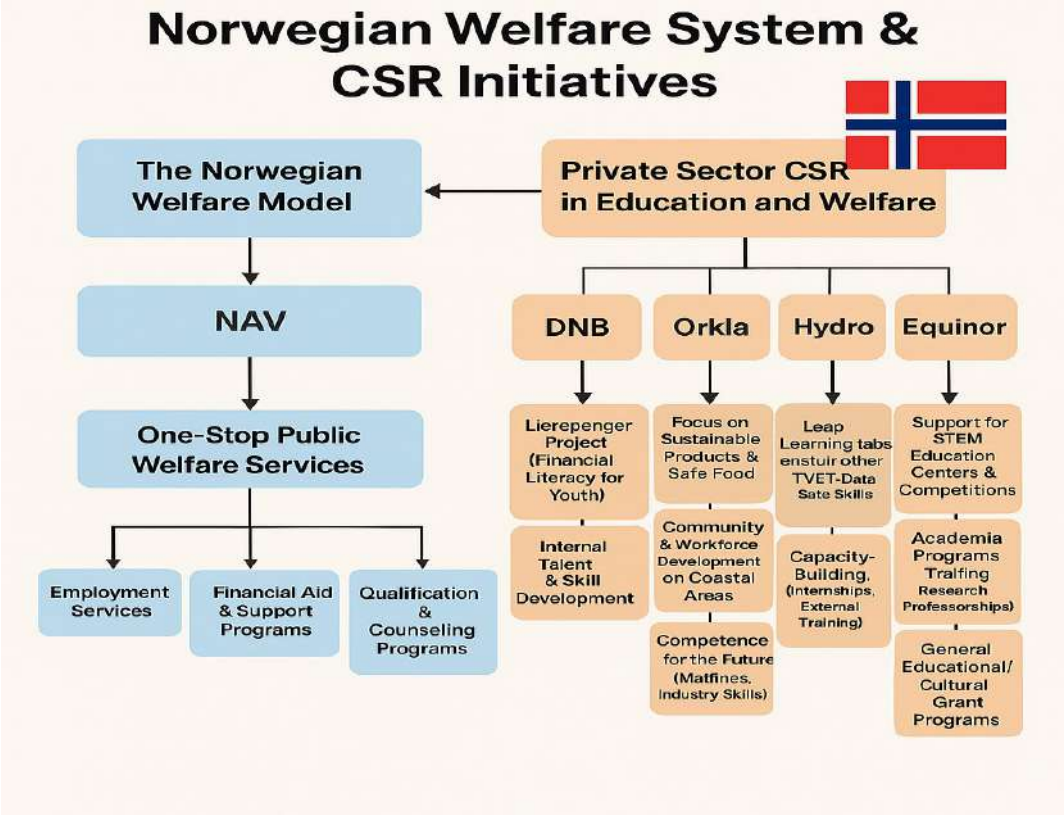
(3) บริษัท Equinor มีความมุ่งมั่นในการเป็นบริษัทพลังงานชั้นนำในการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านการศึกษา โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์

เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM) ในนอร์เวย์ โครงการด้านการศึกษาของ Equinor ได้แก่

(4) โครงการการสนับสนุนศูนย์วิทยาศาสตร์และการแข่งขันทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี Equinor ให้การสนับสนุนศูนย์วิทยาศาสตร์และการแข่งขันทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั่วประเทศนอร์เวย์ ซึ่งช่วยให้เด็กหลายหมื่นคนได้สัมผัสกับวิชาคณิตศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในทางปฏิบัติ โดยหวังว่าสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเลือกอาชีพในสาขา STEM ในอนาคต

(5) โครงการความร่วมมือทางวิชาการ (Academia Programs) Equinor ได้ดำเนินโครงการนี้มาเป็นเวลา 15 ปี โดยให้ทุนสนับสนุนตำแหน่งศาสตราจารย์ ปริญญาเอก ทุนการศึกษาและโครงการริเริ่มด้านการศึกษา เช่น หลักสูตรภาคสนาม (มีนาคม ค.ศ. 2024) Equinor ได้ประกาศข้อตกลงการให้ทุนวิจัยพื้นฐานในระดับสูงสุดสำหรับมหาวิทยาลัยหลายแห่งในนอร์เวย์ รวมถึง Norwegian School of Economics (NHH), Norwegian University of Science and Technology (NTNU), University of Bergen, University of Stavanger, University of Oslo และUniversity of Tromsø ซึ่งครอบคลุมงานวิจัยด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและพลังงาน

(6) โครงการสนับสนุนทั่วไป Equinor มีโครงการสนับสนุนที่เปิดให้องค์กร สมาคม หรือทีมต่างๆ ในนอร์เวย์ สามารถสมัครขอรับเงินสนับสนุนสำหรับกิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับกีฬา การศึกษา เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรม ดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศนอร์เวย์

2.6) ประเทศสหรัฐอเมริกา

นโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชน สหรัฐอเมริกา โครงการ 'Race to the Top' (RTTT) เป็นโครงการที่เปิดตัวโดยกระทรวงศึกษาธิการ ของสหรัฐอเมริกา (United States Department of Education: ED) ในปีค.ศ. 2009 โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญโดยการให้ทุนการแข่งขันแก่รัฐที่แสดงแผนการที่ชัดเจนในการปรับปรุงระบบการศึกษา โดยมีการใช้งบประมาณทั้งสิ้น 4.35 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (USD) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ทั้งหมด 3 ข้อ คือ 1) การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนและลดช่องว่างของความสำเร็จ (Increasing Academic Achievement & Reducing the Achievement gap) ผ่านการส่งเสริมการปฏิรูปองค์กระกอบ เช่น มาตรฐาน และการประเมินผล (Assessment Standards) 2) ระบบข้อมูล (Data System) และโครงการ พัฒนาประสิทธิภาพของครู (Workshop for Improving Teacher's Performances) และ 3) การส่งเสริมด้านนวัตกรรม (Innovation) เพื่อกระตุ้นให้รัฐนำแนวปฏิบัติใหม่ ๆ และปรับปรุง คุณภาพของระบบการศึกษา (Quality of Education) รวมไปถึง การจัดตั้งระบบติดตาม (Monitoring System) เพื่อการส่งเสริมให้ฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งโครงการดังกล่าวมีผลเชิงบวกต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

นอกจากนี้ในสหรัฐอเมริกา มีมาตรการส่งเสริมให้บริษัทเอกชนยักษ์ใหญ่ด้านเทคโนโลยียานยนต์และอื่น ๆ ที่เข้าไปช่วยเหลือโรงเรียนที่ขาดแคลนด้านทรัพยากรผ่านกลไกของโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมุ่งเน้นทางด้านการศึกษา ซึ่งบริษัทขนาดใหญ่มักใช้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขช่องว่างด้านทักษะที่สำคัญและส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาที่เท่าเทียมกัน โครงการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคมที่วัดผลได้ในระยะยาวพร้อมทั้งสร้างคุณค่าร่วมกันให้กับธุรกิจด้วย เช่น โครงการของบริษัท Microsoft และ โครงการของบริษัท IBM

โครงการของบริษัท Microsoft เป็นโครงการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการศึกษา STEM ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) โครงการ Technology Education and Learning Support (TEALS) เป็นโครงการของ Microsoft Philanthropies ที่ช่วยนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ซึ่งโครงการนี้จับคู่อาสาสมัครจากอุตสาหกรรมเทคโนโลยีกับเรียนโดยภาคเอกชนจัดสนับสนุนการจัดทำหลักสูตร แลจัดการฝึกอบรมให้นักเรียนเป็นเวลาหนึ่งปีการศึกษา จากข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2022 ระบุว่า TEALS ได้มอบความรู้และโอกาสในการทำงานด้านคอมพิวเตอร์ให้กับนักเรียนกว่า 53,000 คนในสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 77.5 ของโรงเรียนที่เข้าร่วมเป็นโรงเรียน Title ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือเด็กยากจนให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการเรียน

2) โครงการพัฒนาทักษะ Cybersecurity บริษัท Microsoft ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาทักษะและรับสมัครบุคลากร 250,000 คน เข้าสู่ตลาดแรงงาน Cybersecurity ของสหรัฐอเมริกาภายในปี ค.ศ. 2025 โดยได้ฝึกอบรมบุคลากรด้าน Cybersecurity ไปแล้ว 245,000 คนในสหรัฐฯ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ค.ศ. 2021 และยังร่วมมือกับวิทยาลัยชุมชนกว่า 500 แห่งในสหรัฐอเมริกา

3) โครงการ Microsoft Make Code และ Minecraft: Education Edition เป็นแพลตฟอร์ม การเรียนรู้การเขียนโค้ดฟรีและเครื่องมือการเรียนรู้แบบเกมที่ใช้สำหรับการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์, Cybersecurity และ AI ซึ่งออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ด้วยภาพในสาขา STEM

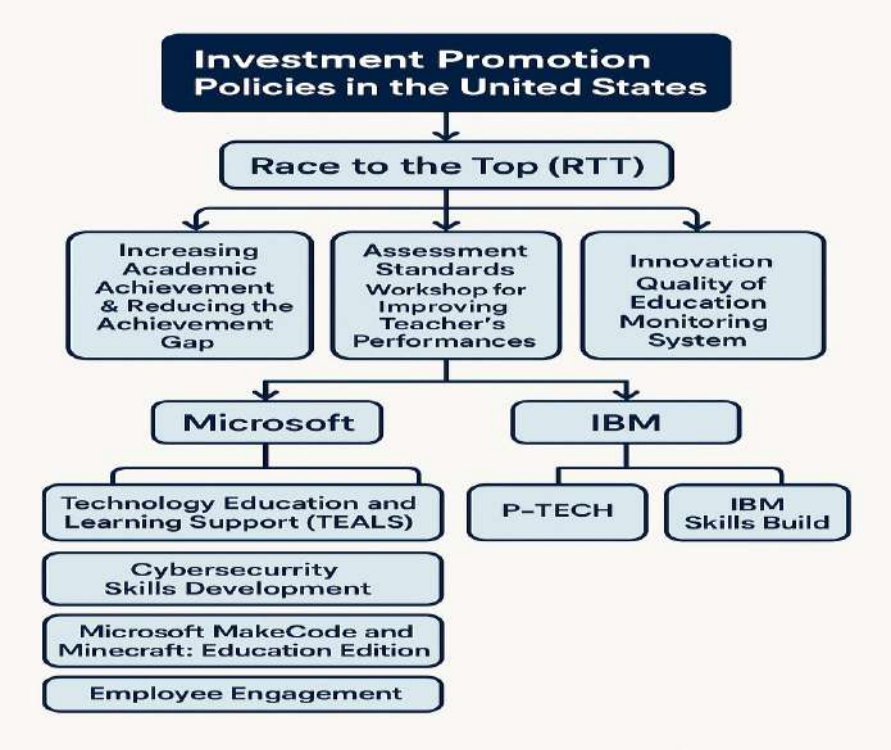
4) โครงการการมีส่วนร่วมของพนักงาน Microsoft จับคู่เงินบริจาคของพนักงานแบบดอลลาร์ต่อดอลลาร์ สูงสุด 15,000 ดอลลาร์ต่อปี และบริจาคเงินตามชั่วโมงการอาสาซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถบริจาคเงินของบริษัทให้กับองค์กรไม่แสวงหากำไรหลายพันแห่งรวมถึงองค์กรด้านการศึกษา

5) โครงการของบริษัท IBM เน้นการเชื่อมโยงการศึกษาสู่เส้นทางอาชีพ บริษัท IBM แสดงให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดผ่านความมุ่งมั่นอันยาวนานในการเชื่อมโยงการศึกษากับโอกาสทางอาชีพ โดยมีเป้าหมายที่จะให้ทักษะใหม่ ๆ แก่ผู้คน 30 ล้านคนทั่วโลกสำหรับงานในอนาคตภายใน ปี ค.ศ. 2030

6) โครงการ P-TECH (Pathways in Technology Early College High School) เป็นโครงการที่ออกแบบโดยความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและ City University of New York นักเรียนจะได้รับทั้งประกาศนียบัตรมัธยมปลายและอนุปริญญาสองปีฟรีในสาขาที่มีทักษะสูง (เช่น Cybersecurity, IT) พร้อมทั้งได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงาน การให้คำปรึกษาจากมืออาชีพและการฝึกงานแบบได้รับค่าตอบแทน ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับ "สิทธิพิเศษ" ในการเข้าทำงานที่ IBM รูปแบบนี้ได้ขยายไปยังโรงเรียน 266 แห่งใน 13 รัฐและ 28 ประเทศ การประเมินแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีโอกาสสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 หลังจาก 7 ปี และมีโอกาสได้รับการฝึกงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 38 ซึ่งช่วยปรับปรุงอัตราการสำเร็จการศึกษาระดับวิทยาลัยในกลุ่มเยาวชนที่ด้อยโอกาสได้อย่างมีนัยสำคัญ P-TECH เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการจัดแนวทางเชิงกลยุทธ์กับความต้องการทางธุรกิจและการสร้างคุณค่าร่วมกัน

7) โครงการ IBM Skills Build เป็นโปรแกรมพัฒนาทักษะดิจิทัลฟรีพร้อมแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับนักเรียนมัธยมปลาย นักการศึกษา นักวิชาการและผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยให้ทักษะที่จำเป็นในที่ทำงานและการฝึกอบรมในด้าน AI Cybersecurity Data Analytics Programming and Project Management มีผู้เรียนกว่า 7 ล้านคนลงทะเบียนในหลักสูตรของ IBM ตั้งแต่เดือนมกราคม ค.ศ. 2021 โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาทักษะให้ผู้คน 30 ล้านคนทั่วโลกภายในปี ค.ศ. 2030

ดังนั้น จากข้อมูลเห็นว่าทั้งบริษัท Microsoft และ IBM แสดงให้เห็นถึงการจัดแนวทางเชิงกลยุทธ์ของ CSR ด้านการศึกษากับความต้องการทางธุรกิจหลักของตน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับอนาคต และสร้างผลกระทบที่วัดผลได้ในระยะยาวต่อชุมชนและบุคลากรในอนาคต ดังภาพที่ 22



ภาพที่ 22 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศสหรัฐอเมริกา

2.7) ประเทศญี่ปุ่น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ารัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบายด้านการศึกษาที่ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ดำเนินการโดยรัฐบาลเองและร่วมดำเนินการกับเอกชน ซึ่งการดำเนินการโดยรัฐบาลญี่ปุ่น มีรายละเอียดดังนี้

1) COCOLO Plan (Measures Against School Refusal to Ensure Learning Without Leaving Anyone Behind) ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (MEXT) ของญี่ปุ่นภายใต้ เปิดตัวในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2023 โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การสร้างระบบสังคมที่ครอบคลุม เพื่อให้มั่นใจว่าเด็กทุกคนจะได้รับโอกาสทางการศึกษา ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นการทำงานร่วมกัน 4 ฝ่าย คือ 1) โรงเรียน ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้ปลอดภัย ครอบคลุม และหลากหลาย 2) ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาและการเติบโตของเด็กผ่านกิจกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงการให้ความรู้และสร้างความตระหนัก 3) ครอบครัวมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษาและดูแลบุตรหลาน รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลและการให้คำปรึกษา และ 4) โรงเรียนทางเลือก (Free Schools) ที่เปิดโอกาสให้องค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรไม่แสวงหากำไร (NPOs) และบริษัทเอกชนมีบทบาทในการให้ทางเลือกและบริการเสริมที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของเด็ก การเปิดโอกาสให้ชุมชน ครอบครัวและองค์กรไม่แสวงหากำไรอื่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษาแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลญี่ปุ่นตระหนักดีว่าการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาต้องอาศัยทรัพยากร นวัตกรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาคเอกชน ซึ่งสามารถกระทำผ่านภายใต้โครงการ CSR

2) โรงเรียนการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Diversified Learning Schools) เป็นส่วนหนึ่งของแผน COCOLO รัฐบาลจัดตั้งโรงเรียนเหล่านี้เพื่อรองรับความต้องการของนักเรียนที่ประสบปัญหาในการเรียนรู้แบบดั้งเดิม โดยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น มีเป้าหมายคือการจัดตั้งโรงเรียนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 300 แห่งทั่วญี่ปุ่น ปัจจุบันมีโรงเรียนของรัฐ 21 แห่งและโรงเรียนเอกชน 14 แห่งที่เปิดดำเนินการแล้ว ณ เดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2025 การมีโรงเรียนประเภทนี้เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าระบบการศึกษาแบบเดิมอาจไม่เหมาะสมกับเด็กทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ขาดเรียนเป็นจำนวนมาก การขยายโอกาสการเรียนรู้ออนไลน์ในระดับอุดมศึกษาและการนำเครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น SuRaLa Net และ Benesse มาใช้มากขึ้น ตอกย้ำความจำเป็นนี้ สิ่งนี้สร้างโอกาสสำคัญสำหรับบริษัทเทคโนโลยีและผู้ให้บริการด้านการศึกษาในการใช้ความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ดิจิทัลและยืดหยุ่น เพื่อสร้างทางเลือกที่เข้าถึงได้และสนับสนุนการเรียนรู้

3) โครงการ GIGA School Program โครงการนี้ดำเนินการในปีค.ศ. 2020 โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดหาการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้แก่โรงเรียนทุกแห่งและจัดหาคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลให้แก่นักเรียนทุกคน ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างมากภายในเดือนเมษายน ค.ศ. 2021 ด้วยงบประมาณรวม 460 พันล้านเยน โครงการนี้เตรียมความพร้อมให้เด็กสำหรับ "สังคม 5.0" ภายใต้ "หนึ่งนักเรียน หนึ่งอุปกรณ์" และเครือข่ายความเร็วสูง

4) โครงการสนับสนุนค่าเล่าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โครงการนี้ได้รับการปรับปรุงในเดือนเมษายน ค.ศ. 2024 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น โดยมอบเงินสนับสนุนรายปีจำนวน 118,800 เยนทั่วประเทศ โดยไม่คำนึงถึงรายได้ของผู้ปกครอง ซึ่งช่วยลดค่าเล่าเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตั้งแต่เดือนเมษายน ค.ศ. 2026 เป็นต้นไป มีการยกเลิกเพดานรายได้สำหรับเงินสนับสนุนที่มอบให้กับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สูงสุด 457,000 เยนต่อปี ซึ่งจะทำให้ค่าเล่าเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนไม่มีค่าใช้จ่ายด้วย การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการแก้ไขปัญหาความยากลำบากทางการเงินซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยตรง

5) โครงการคูปองการศึกษา (Study Coupons) ซึ่งจัดโดยรัฐบาลท้องถิ่นเมืองคามาคุระ ร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและบริษัทเอกชน ภายใต้โครงการ Chance for Children ในการจัดหาคูปองสำหรับสถานที่เรียนรู้ให้แก่เด็กที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ สำหรับเด็กตั้งแต่เกรด 1 ถึงเกรด 12 ที่อยู่ในภาวะยากจน คูปองเหล่านี้สามารถนำไปแลกรับบริการได้จากสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนมากกว่า 1,700 แห่งทั่วประเทศญี่ปุ่น ทำให้เด็กๆ มีทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเติมเต็มความสนใจและความต้องการของตนเอง โดยคูปองสามารถนำไปใช้กับสถานศึกษาหรือแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนได้หลากหลายประเภท เช่น โรงเรียนกวดวิชา สถาบันสอนศิลปะและหัตถกรรม โรงเรียนดนตรี สถาบันสอนกีฬา และโปรแกรมที่เกี่ยวกับธรรมชาติ

6) ความร่วมมือระหว่างรัฐบาลญี่ปุ่นและธนาคารโลก (Japan Social Development Fund: JSDF) สนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมสำหรับกลุ่มเปราะบาง โดยมักให้เงินทุนโดยตรงแก่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

การดำเนินงานโดยรัฐส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่นส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการศึกษา โดยใช้กลไก CSR ในการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งขยายขอบเขตจากการทำ CSR ไปสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG) โดยมีกลไกในการสนับสนุนที่หลากหลาย ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การสนับสนุนทางเทคโนโลยี รวมถึงการฝึกอบรม ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

(1) การสนับสนุนทางการเงิน เป็นการให้ทุนการศึกษาโดยตรง และให้เงินทุนสำหรับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยบริษัทที่สนับสนุนทางการเงิน ได้แก่ (1.1) บริษัท UNIQLO บริจาคอุปกรณ์การศึกษาและทุนการศึกษา (1.2) บริษัท Suntory Group ภายใต้โครงการ Suntory Mizuiku และ Next-Generation Empowerment Project สนับสนุนการศึกษาธรรมชาติ, องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (การเงิน/บุคลากร) และกิจกรรมทางวัฒนธรรม/กีฬา

(2) การสนับสนุนททางเทคโนโลยี เป็นการสนับสนุนให้ภาคการศึกษาสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์ม e-learning อุปกรณ์ดิจิทัล ตลอดจนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต โดยบริษัทที่สนับสนุนทางเทคโนโลยี ได้แก่ (2.1) บริษัท Fujitsu โครงการ Digital Learning Projects เพื่อส่งเสริมระบบ e-learning สำหรับการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (2.2) บริษัท SoftBank โครงการ Technology Initiatives จัดหาอุปกรณ์ดิจิทัล การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต สอนทักษะการเขียนโค้ด และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านความปลอดภัยทางออนไลน์ (2.3) Benesse Group ธุรกิจการศึกษาในญี่ปุ่นเสนอหลักสูตรทางไกล Shinkenzemi, Kodomo Challenge และสนับสนุนโรงเรียน/ครู (2.4) บริษัท Rakuten โครงการ Rakuten IT School, Rakuten Mobile Library, และ GIGA School Program Support Plan เน้นการศึกษาอีคอมเมิร์ซ การส่งเสริมการอ่านและอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับสนันสนุนโครงการ GIGA School (2.5) บริษัท Hitachi ริเริ่มโครงการ STEAM, Hitachi High-Tech Science Education และ Hitachi Young Leaders Initiative (HYLI) ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพัฒนาผู้นำ (2.6) บริษัท Nintendo Game Builder Garage สอนการเขียนโปรแกรมผ่านเกม และโครงการบริจาคไอที (2.7) NTT Group สนับสนุนการใช้ ICT เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม โครงการ Digital Transformation (DX) และสนับสนุนเด็กผู้หญิงในระบบการศึกษา (2.8) บริษัท NEC มุ่งเน้นการรวมทุกคนในสังคมดิจิทัล สนับสนุนการทำงานทางไกลสำหรับองค์กรการศึกษา และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 5G/AI และ (2.9) Panasonic ได้มีการจัด Active Learning Camp และ Unique Education Program เพื่อส่งมอบประสบการณ์การเรียนรู้แบบโต้ตอบเกี่ยวกับโอลิมปิก/พาราลิมปิค และทักษะศตวรรษที่ 21

(3) การสนับสนุนในรูปแบบการฝึกอบรมตามที่บริษัทมีความเชี่ยวชาญ ได้แก่ (3.1) บริษัท Riso Kyoiku Group สนับสนุนโครงการ Plus One Kyoiku เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมผ่านวัฒนธรรม กีฬา และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการกวดวิชาแบบตัวต่อตัวในโรงเรียน (3.2) บริษัท Toyota เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ การสร้างสรรค์ร่วมกับชุมชน โครงการความปลอดภัยทางถนน โรงเรียนภาคฤดูร้อน โครงการศิลปะและกีฬา และการฝึกอบรมทางเทคนิค (3.3) Tokio Marine Group จัดโครงการเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและสังคมบทเรียนการดูแลผู้สูงอายุ และสนับสนุนการแข่งขันว่ายน้ำเยาวชน ดังภาพที่ 23



ภาพที่ 23 โครงสร้างการส่งเสริมการศึกษาของภาคเอกชนผ่านกิจกรรม CSR ในประเทศญี่ปุ่น

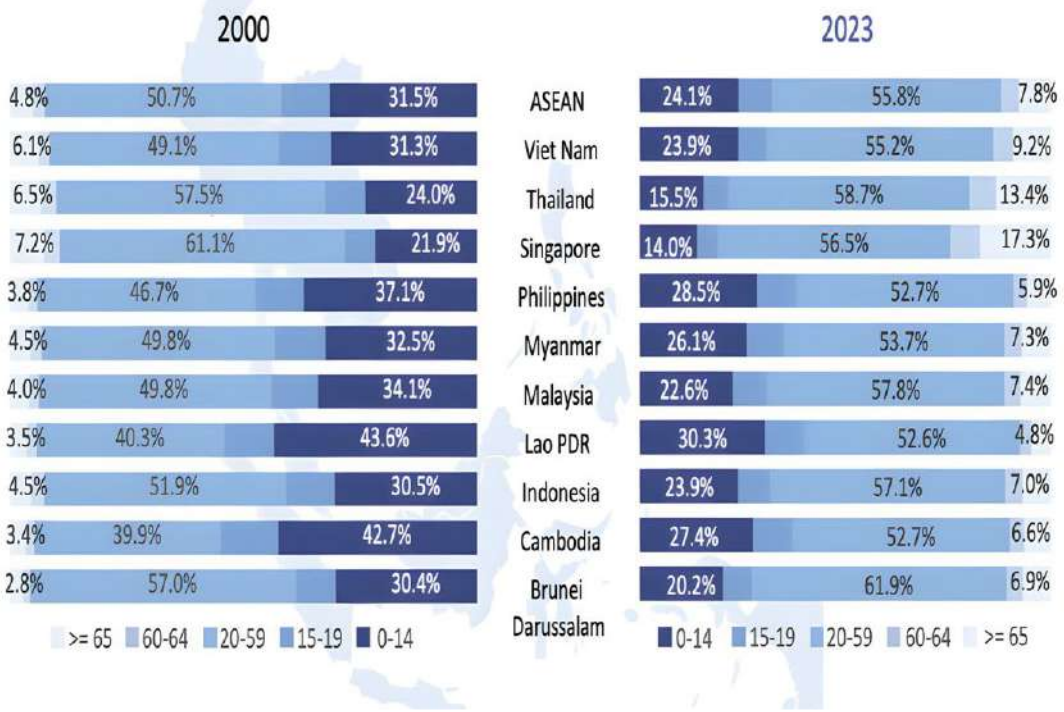
1) กลุ่มประเทศอาเซียน

กลุ่มประเทศอาเซียนมีการเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์การทำงาน เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิตขั้นสูงเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค "อุตสาหกรรม 4.0" ส่งผลให้ประเทศสมาชิกอาเซียนลงนามในปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม พ.ศ. 2562 ภายใต้ ASEAN Declaration on Industrial Transformation 2019 ความก้าวหน้าของ AI และการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียวส่งผลให้แนวปฏิบัติทางธุรกิจในประเทศสมาชิกอาเซียนต้องเตรียมพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับในปัจจุบันการลงทุนมุ่งเน้นที่แนวคิด ESG ที่มุ่งเน้นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล ธุรกิจของกลุ่มประเทศอาเซียนจึงต้องปรับตัวให้พนักงานมีการฝึกอบรมในประเด็นต่าง ๆ เช่น ทักษะสีเขียว และการมีส่วนร่วมทางสังคม

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการเตรียมความพร้อมผ่านระบบอาชีวิศึกษา (TVET) เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางด้านกำลังแรงงานในการเข้าสู่ภาคธุรกิจ และเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาเซียนจึงดำเนินโครงการที่สำคัญหลายโครงการภายใต้ แผนงานของคณะทำงานเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานว่าด้วยการปฏิบัติทางแรงงานแบบก้าวหน้าเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน (SLOM-WG) ปีพ.ศ. 2564-2568 แผนงานของ สภาการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมแห่งอาเซียน (ATC) ปีพ.ศ. 2564-2573 และปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้อาเซียนยังได้ร่วมมือกับรัฐบาลออสเตรเลียผ่านโครงการ

Aus4ASEAN Digital Transformation and Future Skills Initiative เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางธุรกิจของอาเซียนในการยกระดับทักษะและพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่แรงงาน โดยเน้นเป็นพิเศษที่กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลสถิติแสดงให้เห็นว่า ภาวะประชากรสูงวัยมีแนวโน้มเกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงในอาเซียน ดังภาพที่ 24



ภาพที่ 24 ภาวะประชากรสูงวัยมีแนวโน้มเกิดขึ้นทั่วโลก
ที่มา: ASEAN Secretariat (2024)

ในปีค.ศ. 2000 อาเซียนมีประชากรวัยแรงงาน (คนที่มีอายุ 15-60 ปี) คิดเป็นร้อยละ 50.7 ประชากรวัยเด็ก คิดเป็นร้อยละ 31.5 และวัยผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 4.8 ในขณะที่ปี ค.ศ. 2003 ประชากรวัยแรงงานคิดเป็นร้อยละ 55.8 วัยเด็กร้อยละ 24.1 และวัยสูงอายุคิดเป็นร้อยละ 7.8 ซึ่งในกลุ่มอาเซียนแม้มีประชากรวัยแรงงานกว่าร้อยละ 50 ประกอบกับการเติบโตทางเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งอาจถูกแทนที่ตำแหน่งงานและการเติบโตของค่าจ้างที่ช้าลง ซึ่งอาจเพิ่มความเหลื่อมล้ำทางรายได้

นอกจากนี้ยังมีรายงานวิจัยของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียในปีค.ศ. 2020 ระบุว่า แรงงานที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจใหม่จะถูกปลดจากงาน หากไม่มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน The Future of Jobs Report ในปี ค.ศ. 2023 ของ World Economic Forum (WEF) ซึ่งเน้นย้ำถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ในตลาดแรงงาน โดยมุ่งเน้นเฉพาะการเปลี่ยนแปลงระดับโลกและผลกระทบเฉพาะต่ออุตสาหกรรมในเอเชียตะวันออก การศึกษาของ WEF ได้สำรวจบริษัท 803 แห่ง ซึ่งมีการจ้างงานรวมกันมากกว่า 11 ล้านคนใน 27 กลุ่มอุตสาหกรรมใน 45 ประเทศ รวมถึงประเทศสมาชิกอาเซียน (AMS) 6 แห่ง ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย

ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม องค์กรที่สำรวจกว่าร้อยละ 85 ระบุว่าการเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในขณะที่บริษัทต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ รายงานของ WEF ระบุว่าช่องว่างทางทักษะ และความท้าทายในการดึงดูดบุคลากรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ บริษัทที่สำรวจประมาณร้อยละ 60 ระบุถึงความยากลำบากในการแก้ไขช่องว่างทางทักษะในท้องถิ่น ในขณะที่ร้อยละ 53 ประสบปัญหาในการดึงดูดบุคลากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการเติบโตและนวัตกรรม ความท้าทายเหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจสามารถพัฒนาและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้

ในขณะเดียวกัน World Economic Forum (PWC) ได้วิเคราะห์เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเพิ่มพูนทักษะ (Upskilling) เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และความจำเป็นของทักษะดิจิทัล และทักษะสีเขียว เพื่อส่งเสริมความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รายงานระบุว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างรวดเร็วของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หมายความว่าธุรกิจต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจขนาดกลางจะต้องปรับตัวเข้ากับเครื่องมือดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ความท้าทายสำคัญคือธุรกิจขนาดกลางจำนวนมากขาดทรัพยากรที่จะจัดหาการฝึกอบรมดิจิทัลที่ครอบคลุมให้กับพนักงานของตนเองได้

PWC ประมาณการว่าการมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มพูนทักษะด้านดิจิทัลและความยั่งยืนจะเพิ่ม GDP ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ร้อยละ 4 ภายในสิ้นทศวรรษนี้ ซึ่งคิดเป็นการเพิ่มขึ้น 2.5 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และการสร้างงานใหม่ประมาณ 676,000 ตำแหน่ง รายงานฉบับเดียวกันนี้ยังพบว่ามีความจำเป็นที่ธุรกิจจะต้องเพิ่มพูนทักษะบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน การฝึกอบรมที่มีอยู่จำกัดและการขาดแคลนผู้มีความสามารถในทักษะดิจิทัลเป็นอุปสรรคสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Boston Consulting Group (BCG) ที่คาดการณ์ว่าเศรษฐกิจดิจิทัลของอาเซียนจะเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ โดยคาดว่าจะขยายมูลค่าจาก 3 แสนล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เป็น 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ภายในปี พ.ศ. 2573 ในกลุ่มอุตสาหกรรมหลัก ๆ รวมถึงซอฟต์แวร์ โทรคมนาคม การดูแลสุขภาพ การศึกษาและการเกษตร คาดว่าจะได้รับประโยชน์อย่างมากจากความก้าวหน้าทางดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม อาเซียนต้องให้ความสำคัญกับการ "พัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ในลักษณะของการเพิ่มพูนทักษะ (Upskilling) และการเปลี่ยนทักษะ (Reskilling) เพื่อสามารถเสริมศักยภาพให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของภูมิภาคเหล่านี้ในอนาคต จากข้อมูลของ SEAMEO VOCTECH (Southeast Asian Ministers of Education Organization; SEAMEO) หรือศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาคว่าด้วยการศึกษาด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาของซีมีโอเป็นหนึ่งในศูนย์ภูมิภาคภายใต้ องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาลที่ส่งเสริมความร่วมมือในด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ SEAMEO VOCTECH ก่อตั้งขึ้นที่ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม ในปี พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) SEAMEO VOCTECH ความสำคัญต่ออาเซียนอย่างมากในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรในอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานที่เกิดจากเทคโนโลยีและภาวะเศรษฐกิจโลก การดำเนินงานของศูนย์ฯ ไม่เพียงช่วยให้ประเทศสมาชิกมีบุคลากรที่มีทักษะสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยลดช่องว่างทางทักษะและเสริมสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอีกด้วย

ดังนั้น จากข้อมูลการลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรของกลุ่มประเทศอาเซียนเทียบกับประเทศชั้นนำทั่วโลก จากการใช้มาตร 1–7 ในการประเมินการลงทุนในการฝึกอบรม พบว่าประเทศสิงคโปร์ (5.5) และประเทศมาเลเซีย (5.3) โดดเด่นในระดับสากล โดยทำคะแนนได้เทียบเท่ากับประเทศชั้นนำอย่างประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (5.7) ประเทศนอร์เวย์ (5.5) และประเทศเยอรมนี (5.2) คะแนนจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ก็สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระดับภูมิภาค ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ตัวชี้วัดด้านความสามารถของประเทศอาเซียนในการฝึกอบรมบุคลากร

ประเทศ	บรูไน	กัมพูชา	อินโดนีเซีย	ลาว	มาเลเซีย	เมียนมา	ฟิลิปปินส์	สิงคโปร์	ไทย	เวียดนาม
คะแนนฝึกอบรม	4.2	3.5	4.5	3.8	**5.3**	2.9	4.6	**5.5**	4.1	3.9

หมายเหตุ จากการสำรวจ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 7 หมายถึง ดีที่สุด

Source: Paryono, (2021)

จากตารางที่ 9 ข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นในอาเซียน ดังนั้น ในงานวิจัยฉบับนี้จึงถอดบทเรียน 2 ประเทศในอาเซียน ได้แก่ 1) ประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่ก้าวพ้นกับดับรายได้ปานกลางและพัฒนาสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง และ 2) ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่เป็นอันดับต้นๆของโลก เพื่อนำไปวิเคราะห์สังเคราะห์และหาบทเรียนที่เหมาะสมกับประเทศไทยในหัวข้อถัดไป

1.1) ประเทศมาเลเซีย

แม้ว่าประเทศมาเลเซียจะได้รับการจัดอันดับที่ดีในการเปรียบเทียบระดับโลกในด้านการฝึกอบรมบุคลากร แต่ก็ยังคงมีความท้าทายในการดึงดูดธุรกิจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ส่งผลให้รัฐบาลประเทศมาเลเซียมีนโยบายและโครงการของรัฐบาลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

(1) รัฐบาลมาเลเซียได้ออกพระราชบัญญัติพัฒนาทักษะแห่งชาติ พ.ศ. 2549 (National Skills Development Act 2006) ซึ่งมีมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับอาชีพผ่านการฝึกอบรมทักษะ

(2) จัดตั้งสภาเทคนิคและอาชีวศึกษาแห่งชาติ (National Technical and Vocational Education and Training Council - MTVET) ขึ้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2563 เพื่อประสานงานระบบนิเวศของ TVET และทำหน้าที่เป็นองค์กรตัดสินใจสูงสุด โครงสร้างการกำกับดูแลของ MTVET ได้รวมกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับ TVET สถาบัน TVET ของรัฐและเอกชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคอุตสาหกรรมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเพิ่มความสามารถของมาเลเซียในการพัฒนาบัณฑิตที่พร้อมสำหรับอุตสาหกรรม และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไป นโยบาย TVET แห่งชาติ 2573 จะถูกนำไปปฏิบัติผ่าน 5 เสาหลักเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

(2.1) การกำกับดูแลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) สำหรับ TVET การรวมระบบการสมัคร TVET แบบรวมศูนย์และการพัฒนานโยบายการแบ่งปันข้อมูล TVET

(2.2) คุณภาพและเส้นทางการศึกษามาตรฐานโลก การนำระบบการประกันคุณภาพ TVET มาใช้อีกทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงระบบนี้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเสนอหลักสูตรใหม่ ๆ ที่อิงตาม 5 สาขาหลักของ High Growth High Value (HGHV)

(2.3) ความร่วมมือทางอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความร่วมมือที่ครอบคลุมขอบเขตต่าง ๆ และการสร้างเขตอุตสาหกรรม เพื่อแบ่งปันความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ที่มีอยู่

(2.4) การเงิน TVET ที่ยั่งยืน ด้วยการขยายขอบเขตการให้ทุนสนับสนุน TVET การประสานงานอัตราค่าธรรมเนียม และการปรับปรุงรูปแบบการเก็บเงินกู้ยืม

(2.5) TVET เป็นทางเลือกอาชีพหลัก การสร้างแผนการสื่อสาร TVET ที่มีผลกระทบสูง โดยการขยายการส่งเสริมในโรงเรียนประถมและมัธยม และการส่งเสริมการแข่งขันด้านทักษะ

(2.6) การยกระดับสถานะของ TVET เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีการประกาศว่าจะมีการเสนอหลักสูตรระดับปริญญาโทและเอกใน TVET ภายใต้โครงการ Malaysian Technical University Network (MTUN) Advanced TVET 2030 การออกนโยบายดังกล่าวส่งผลให้อัตราการลงทะเบียน TVET ก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีนักเรียน 436,285 คน ในปีค.ศ. 2024 และกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53.5) ของผู้สอบ Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) เลือกเส้นทาง TVET ซึ่งบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการรับรู้ของสาธารณชนว่า TVET เป็นทางเลือกการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของตลาด นโยบายนี้มีเป้าหมายที่จะสร้างความพร้อมให้กับเยาวชนและผู้ใหญ่ด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับการจ้างงาน การทำงานที่ดี การเป็นผู้ประกอบการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(2.7) โครงการ Akademi Dalam Industri (ADI) ซึ่งนำโดย Malaysia Productivity Corporation (MPC) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงาน (work-based learning) เพื่อผลิตแรงงานที่มีทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมและเพิ่มผลิตภาพของประเทศ โครงการนี้มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาทักษะที่ไม่ตรงกัน โดยข้อมูลล่าสุดระบุว่ามีอุตสาหกรรม/บริษัทกว่า 2,000 แห่ง ได้มีความร่วมมือกับ MPC ผ่านโครงการ ADI และเสนอโอกาสงานให้กับนักเรียน 2,600 คนทั่วประเทศในภาคส่วนต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมโครงการ ADI ซึ่งรวมถึงผู้จบการศึกษาจากโรงเรียน จะได้รับการฝึกอบรมและเมื่อสำเร็จหลักสูตรจะได้รับ Malaysian Skills Certificate (SKM) ระดับ 3 ผ่านระบบ National Dual Training System (SLDN) โดยมีระยะเวลาตั้งแต่ 8 ถึง 18 เดือน ขึ้นอยู่กับทักษะเฉพาะที่อุตสาหกรรมเลือก โปรแกรมนี้ยังช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถดึงดูดแรงงานที่มีทักษะและลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติได้

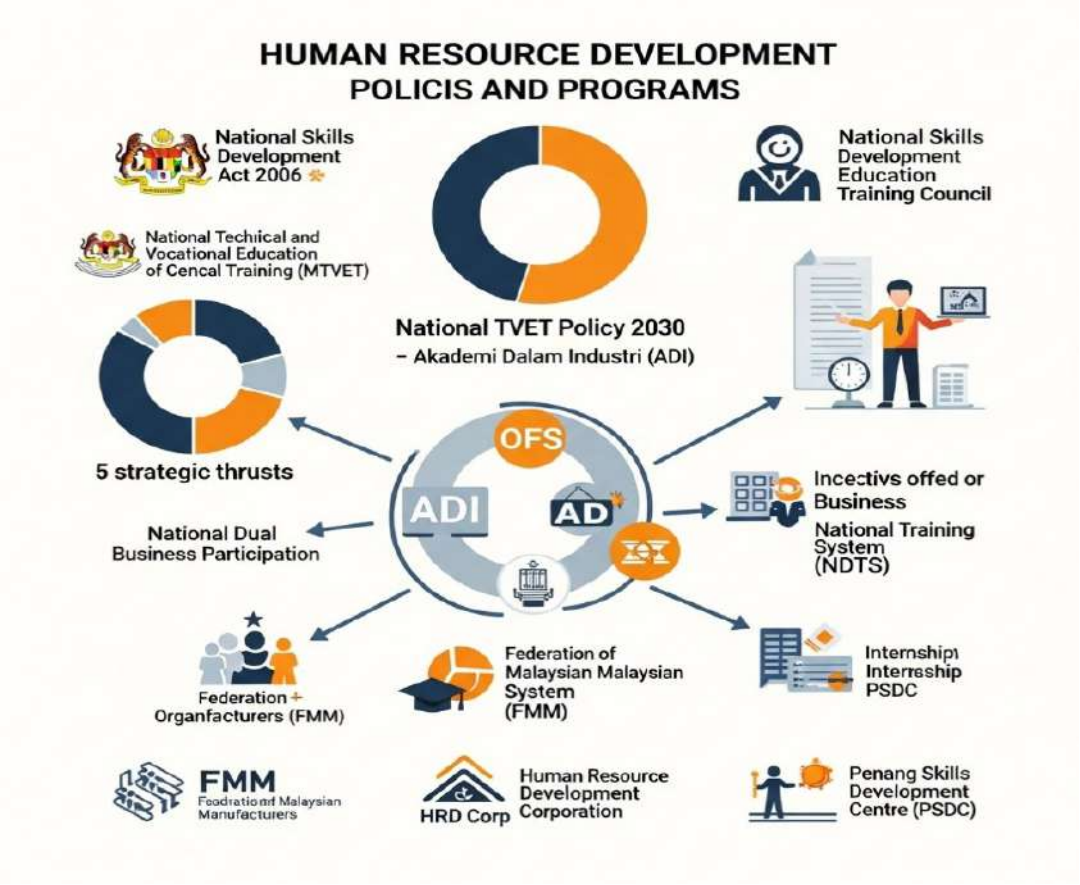
(2.8) สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) แรงจูงใจทางการเงิน เช่น ระบบการฝึกอบรมคู่ขนานแห่งชาติ (National Dual Training System; NDTS) มุ่งเน้นการส่งเสริมการฝึกงานให้มากขึ้น และอนุญาตให้บริษัทต่าง ๆ สามารถหักลดหย่อนภาษีและรับการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม (2) ส่งเสริมแนวทางความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษา

(2.9) องค์กรธุรกิจ เช่น สภาผู้ผลิตมาเลเซีย (Federation of Malaysian Manufacturers; FMM) มีบทบาทสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซีย โดยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในหมู่สมาชิกและสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก

(2.10) โครงการฝึกงานเพื่อลดปัญหาการว่างงาน รัฐบาลมาเลเซียได้ริเริ่มโครงการฝึกงานเพื่อการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการทำงานในภาคเทคโนโลยีและอาชีพดิจิทัล เช่น โปรแกรม Digi CXO Apprentice, โปรแกรม Global Maybank Apprentice และโปรแกรม Cement Industries of Malaysia Technical Apprenticeship รวมถึงโปรแกรม Fusion ของ CIMB Bank และในปี 2563 ได้มีการเปิดตัว โครงการฝึกงานแห่งชาติ (National Apprenticeship Scheme; SPN) ซึ่งสร้างงานกว่า 10,000 ตำแหน่งให้กับเยาวชนทั้งในภาคเอกชนและบริษัทที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล (MyGovernment, 2024)

(2.11) จัดตั้ง บรรษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Corporation; HRD Corp) เพื่อดำเนินโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรสำหรับนายจ้าง บุคคลทั่วไป และผู้ให้บริการฝึกอบรม ภายใต้พระราชบัญญัติ Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act 2001 (PSMB Act 2001) บรรษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่จัดเก็บเงินสมทบ (levies) จากนายจ้างที่ลงทะเบียน และนำเงินทุนดังกล่าวไปสนับสนุนโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานมาเลเซีย เพื่อตอบสนองความต้องการทักษะของอุตสาหกรรมเฉพาะ เงินสมทบที่จัดเก็บมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสนับสนุนโครงการฝึกอบรมสำหรับภาคธุรกิจและแรงงานในอนาคต รวมถึงสนับสนุนการจัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการฝึกอบรมภายในองค์กร เงินสมทบเหล่านี้สนับสนุนให้พนักงานที่ลงทะเบียนกว่า 65,400 คนได้รับการเพิ่มพูนทักษะ (Upskilled) และการเปลี่ยนทักษะ (Reskilled) ส่วนนายจ้างที่ลงทะเบียนและจ่ายเงินสมทบมีสิทธิ์ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินผ่านระบบเงินช่วยเหลือหรือทุนสนับสนุนของบรรษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(2.12) จัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะปีนัง (Penang Skills Development Centre) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1989 โดยเป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่นำโดยภาคอุตสาหกรรมแห่งแรกในมาเลเซีย ซึ่งเป็นความร่วมมือแบบไตรภาคีระหว่างภาครัฐ ธุรกิจ และภาคการศึกษา (MTVET) PSDC ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติว่าเป็นตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นสถาบันต้นแบบสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอด 34 ปี ที่ผ่านมา PSDC ได้ฝึกอบรมผู้เข้าร่วมกว่า 257,000 คน ผ่านหลักสูตรกว่า 13,000 หลักสูตร ซึ่งบุกเบิกโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมท้องถิ่นในการเปลี่ยนแปลงแรงงานและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับผู้จบการศึกษาจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัยอัตราการจ้างงานของบัณฑิต PSDC สูงถึงร้อยละ 99 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับความต้องการของอุตสาหกรรม PSDC ยังคงสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาแรงงานที่มีทักษะและมีความสามารถในด้านการออกแบบและพัฒนาการผลิตและบริการในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (PSDC, 2025) ดังภาพที่ 25



ภาพที่ 25 โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.2) ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้รับการสนับสนุนจากความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษาและรัฐบาล ซึ่งเกิดขึ้นได้ผ่านโครงการและแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มุ่งปรับทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2559 รัฐบาลได้ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนาแผนที่การปฏิรูปอุตสาหกรรม (Industry Transformation Maps; ITMs) ครอบคลุม จำนวน 23 สาขาเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยแต่ละแผนที่จะมุ่งเน้นไปที่ผลิตภาพ การพัฒนาทักษะ นวัตกรรมและการปรับตัวสู่สากลและความยืดหยุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับรูปแบบงานและความต้องการด้านการฝึกอบรมของแต่ละภาคส่วน สิงคโปร์มีนโยบายและโครงการนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

(1) *โครงการ Skills Future* ของประเทศสิงคโปร์มุ่งสร้างอนาคตด้วยการพัฒนาทักษะของพลเมืองอีกทั้งยังให้สิทธิพิเศษสำหรับภาคเอกชนเพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอยู่เสมอ โดยไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในวัยเรียนหรือวัยทำงานแต่ครอบคลุมทุกช่วงวัยของชีวิต หัวใจหลักของโครงการนี้ คือ การสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับ "ทักษะ" มากกว่า "วุฒิการศึกษา" เพียงอย่างเดียว โดยรัฐบาลประเทศสิงคโปร์ได้จัดสรรงบประมาณมหาศาลเพื่อสนับสนุนให้ประชาชนและภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะได้อย่างกว้างขวาง รัฐบาลประเทศ

สิงคโปร์ได้ดำเนินนโยบายและโครงการที่ครอบคลุมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการให้เครดิตในรูปเงินทุนอุดหนุนและสิ่งจูงใจดังนี้

(2) *Skills Future Credit (SFC)* เครดิตเริ่มต้น 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ มอบให้กับ ชาวสิงคโปร์ทุกคนที่มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป เครดิตนี้ไม่มีวันหมดอายุและสามารถใช้สำหรับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานที่ได้รับการอนุมัติทำให้ต้นทุนการฝึกอบรมลดลงจากเครดิตที่ได้รับจากรัฐบาล ผลกระทบที่เห็นได้ชัดคือ สัดส่วนของพนักงานสัญญาจ้างที่ใช้ SFC ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานสูงกว่าพนักงานประจำ เกือบ 2 เท่า สำหรับสัญญาจ้างระยะสั้น และกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานสัญญาจ้าง/พนักงานชั่วคราวระบุว่าจะไม่เข้ารับการฝึกอบรมหากไม่มีเงินอุดหนุน สิ่งนี้บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหมู่พนักงานที่มีความยืดหยุ่น

(3) Skills Future Enterprise Credit (SFEC) เป็นการให้เครดิตที่มีมูลค่า 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับนายจ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อนำไปใช้เป็นส่วนลดในการอบรมพนักงานและการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ระบบดิจิทัล

(4) Enhanced Training Support for SMEs (ETSS) ให้การสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับ SMEs ในรูปแบบเงินอุดหนุนค่าหลักสูตรที่สูงขึ้น โดยรัฐบาลจ่ายค่าอุดหนุนสูงสุดร้อยละ 90 นอกจากนี้ยังให้เงินทุนสำหรับค่าจ้างในระหว่างการฝึกอบรม (สูงสุด 4.50 ดอลลาร์สิงคโปร์ /ชั่วโมง สูงสุด 100,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ /ปีต่อองค์กร)

(5) Skills Development Levy (SDL) ภาษีรายเดือนภาคบังคับ (ร้อยละ 0.25 ของค่าตอบแทนรายเดือน ขั้นต่ำ 2 ดอลลาร์สิงคโปร์ และสูงสุด 11.25 ดอลลาร์สิงคโปร์) ที่นายจ้างต้องจ่ายสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อสนับสนุนโครงการยกระดับบุคลากรและให้ทุนฝึกอบรมผ่าน Skills Development Fund (SDF)

(*6) Absentee Payroll (AP) Funding* ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างในระหว่างที่ส่งพนักงานไปอบรม โดยรัฐบาลจะช่วยสนับสนุนค่าจ้างของพนักงานคนดังกล่าวเป็นรายชั่วโมง ทำให้บริษัทยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้โดยไม่ได้รับผลกระทบมากนัก

ดังนั้น สำหรับผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ในตลาดแรงงาน โครงการ Skills Future จึงเป็นโครงการที่ให้เงินทุนและทรัพยากรจำนวนมากเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยกระดับทักษะ ทั้งที่ริเริ่มโดยบุคคลและนำโดยภาคธุรกิจ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากระบบนิเวศการฝึกอบรมและการศึกษาผู้ใหญ่ที่หลากหลาย ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษา ผู้ให้บริการฝึกอบรมภาคเอกชนและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ทั้งหมดนี้ร่วมกันจัดหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง (Continuing Education and Training; CET) ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ตั้งแต่หลักสูตรระยะสั้นไปจนถึงหลักสูตรวุฒิการศึกษาระยะยาวที่ตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยตรง

โครงการที่รัฐบาลสิงคโปร์ออกแบบร่วมกับภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะของประชาชน ได้แก่

(1) Company-Led Training (CLT) Program สนับสนุนให้บริษัทเป็นผู้นำในการออกแบบและจัดการฝึกอบรมด้วยตนเอง โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการขององค์กรโดยเฉพาะ

(2) Career Trial Program เปิดโอกาสให้บริษัททดลองจ้างงานผู้ที่กำลังมองหางานในระยะสั้น ๆ เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยรัฐบาลจะช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในระหว่างช่วงทดลองงาน

(3) เครื่องมือและบริการสนับสนุน Skills Profiling for SMEs รัฐบาลสนับสนุนเครื่องมือในการประเมินทักษะของพนักงานในองค์กร เพื่อช่วยให้ SMEs สามารถระบุช่องว่างทางทักษะ (Skill Gaps) และวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อช่วยเหลือธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หัวใจหลักของเครื่องมือนี้คือการร่วมมือกับ JobKred, Start Up ด้านเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ (HR Tech) ของประเทศสิงคโปร์ เพื่อสร้างแพลตฟอร์มที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ทักษะ โดยแพลตฟอร์มนี้มีชื่อว่า "Lithium"

(4) วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้รับการสนับสนุนที่ตรงเป้าหมายผ่านโครงการริเริ่มต่าง ๆ เช่น โครงการ Global Ready Talent Program ซึ่งให้เงินอุดหนุนโครงการฝึกงานและโครงการผู้ช่วยผู้จัดการ เพื่อช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กสามารถสร้างบุคลากรที่มีความสามารถ ในการแข่งขันระดับโลกได้ นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมที่นำโดยภาคธุรกิจ SMEs จะได้รับการสนับสนุนทางการเงินเพิ่มเติม เมื่อส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการสนับสนุนเพื่อสร้างความสามารถในการเรียนรู้ภายในสถานที่ทำงาน รัฐบาลยังได้แต่งตั้งหน่วยงานกลางในภาคอุตสาหกรรมเพื่อแบ่งปันคำปรึกษาด้านทักษะ แนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และจัดการฝึกอบรมให้กับบริษัทในภาคส่วนของตน องค์กรสมาชิกภาคธุรกิจ เช่น สหพันธ์ธุรกิจสิงคโปร์ (Singapore Business Federation; SBF) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจนี้โดยการจัดโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ และสร้างความมั่นใจว่าทั้ง SMEs และบริษัทขนาดใหญ่สามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการยกระดับทักษะของพนักงานได้

(5) ในส่วนของการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง (Institutes of Higher Learning; IHLs) ได้แก่ โพลีเทคนิค สถาบันการศึกษาด้านเทคนิค (ITE) และมหาวิทยาลัยอิสระ (Autonomous Universities) ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีทักษะที่เป็นที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสีเขียว (Green skills) โดยสถาบันอุดมศึกษาได้ (1) นำเสนอโมดูลเพื่อยกระดับทักษะดิจิทัลพื้นฐานและเพิ่มพูนความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ AI ของนักศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การคิดเชิงคำนวณ ความสามารถด้านข้อมูล ตลอดจนสุขภาวะและจริยธรรมดิจิทัล และ (2) เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนในโมดูลหลักที่ครอบคลุมหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน เช่น การเงินสีเขียว (Green finance) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความมั่นคงทางอาหาร การออกแบบที่ยั่งยืน และเทคโนโลยีที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังเตรียมนักศึกษาให้พร้อมสำหรับสถานที่ทำงานในยุคดิจิทัลโดยการจัดหาโอกาสในการฝึกงาน การเสนอความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ การจัดทำโครงการ และการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริงยิ่งไปกว่านั้น สำหรับภาคส่วนที่มีศักยภาพสูงในการนำ AI มาใช้ เช่น วิศวกรรมศาสตร์ การเงิน และโลจิสติกส์ นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้ความสามารถด้าน AI เฉพาะทางในระดับที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยยังเปิดสอนหลักสูตรที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถสำรวจเทคโนโลยี AI ในเชิงลึกเพื่อเตรียมความพร้อมบัณฑิตให้สามารถประกอบอาชีพเป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน AI ได้

สำหรับภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจที่เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะของประชาชน มีดังนี้

1. Skills Future Queen Bee Networks (SFQB) ผู้นำอุตสาหกรรม (เช่น PwC, Microsoft, Prudential, ST Engineering) เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ

สำหรับ SMEs โดยให้คำแนะนำด้านทักษะและการสนับสนุนทักษะที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมเครือข่าย

2. Skills Development Partners (SDP) ประกอบด้วยสมาคมการค้าและหอการค้า (TACs) และองค์กรวิชาชีพ (PBs) ที่ระบุความต้องการทักษะของทุกภาคส่วน รวบรวมความต้องการ และสนับสนุนการรับรองทักษะเพื่อการดึงดูดบุคลากรและการพัฒนาอาชีพ

3. National Centre of Excellence for Workplace Learning (NACE) นำโดย Nanyang Polytechnic และ Ngee Ann Polytechnic ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน โดยนำเสนอ (1) โปรแกรมการฝึกอบรม บริการให้คำปรึกษา และการรับรอง เช่น Workplace Learning เพื่อช่วยให้องค์กรสร้างความสามารถในการเรียนรู้ภายในองค์กร และ (2) โปรแกรม Workplace Skills Recognition (WPSR) ซึ่งเปิดตัวร่วมกันโดย SSG, NACE และ NTUC ช่วยให้ SMEs ที่ได้รับการรับรองสามารถเร่งกระบวนการประเมินทักษะและได้รับคุณวุฒิ Workforce Skills Qualifications (WSQ) อย่างเป็นทางการสำหรับทักษะที่เรียนรู้ในที่ทำงานซึ่งช่วยลดการหยุดชะงักในการดำเนินงานจากการฝึกอบรมภายนอก

นอกจากนี้สิงคโปร์ยังมีการสนับสนุนด้านอาชีพและการจ้างงาน ดังนี้

1) Career Conversion Programmes (CCPs) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก SFEC ช่วยให้บุคคลได้รับทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเพื่อปรับปรุงความสามารถในการจ้างงานและเปลี่ยนไปสู่งานใหม่

2) Work-Study Programmes (WSP) เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโพลีเทคนิคและ ITE ได้ยกระดับคุณวุฒิที่สูงขึ้นและสามารถทำงานร่วมด้วย ซึ่งผู้เข้าร่วมจะได้รับสิ่งจูงใจในการสมัคร และนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ

3) Progressive Wage Model (PWM) สนับสนุนความก้าวหน้าของค่าจ้างที่เป็นธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับการยกระดับทักษะ

4) Age-Friendly Workplaces โครงการริเริ่มตาม Tripartite Standard on Age-Friendly Workplaces ส่งเสริมการสรรหาที่เป็นธรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง การจัดการบุคลากรหลายรุ่น การปรับเปลี่ยนบทบาทงาน การจัดเตรียมการทำงานที่ยืดหยุ่น และการเข้าถึงการฝึกอบรมที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานสูงอายุ

ดังนั้น นโยบายเหล่านี้มีเป้าหมายร่วมกันในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของแรงงานสิงคโปร์ทุกช่วงวัย ทั้งในแง่ของโอกาสการจ้างงาน การได้รับการสนับสนุนด้านทักษะและรายได้ โดยเน้นความยั่งยืน ความเท่าเทียมและความสามารถในการปรับตัวต่อเศรษฐกิจยุคใหม่อย่างแท้จริง ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ภาพรวมของโครงการทั้งหมดในประเทศสิงคโปร์

ชื่อโครงการริเริ่ม	วัตถุประสงค์หลัก	กลุ่มเป้าหมาย (บุคคล/นายจ้าง/ SMEs)	คุณสมบัติ/ประโยชน์สำคัญ
Skills Future Credit (SFC)	ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล	บุคคล	1) เครดิต S$500 (พร้อมเติมเงิน) 2) ไม่มีวันหมดอายุ ใช้สำหรับหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติ
Skills Future Enterprise Credit (SFEC)	สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการพัฒนาบุคลากร	นายจ้าง (ที่มีคุณสมบัติ)	1) เครดิตครั้งเดียว S$10,000 2) สนับสนุนสูงสุดร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายส่วนเกิน
Enhanced Training Support for SMEs (ETSS)	ลดภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสำหรับ SMEs	SMEs	1) เงินอุดหนุนค่าหลักสูตรสูงถึงร้อยละ 90 2) เงินทุนค่าจ้างในระหว่างการฝึกอบรม
Skills Development Levy (SDL)	จัดหาเงินทุนสำหรับโครงการยกระดับบุคลากร	นายจ้าง	1) ภาษีรายเดือนภาคบังคับ ร้อยละ 0.25 ของค่าตอบแทนรายเดือน 2) สนับสนุน Skills Development Fund (SDF)
Skills Future Queen Bee Networks (SFQB)	นำการพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ SMEs	นายจ้าง (โดยเฉพาะ SMEs)	คำแนะนำด้านทักษะ, การสนับสนุนจากผู้นำอุตสาหกรรม ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม
Skills Development Partners (SDP)	ระบุความต้องการทักษะของภาคส่วน รวบรวมความต้องการ สนับสนุนการรับรองทักษะ	นายจ้าง, บุคคล	ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะ การเข้าถึงทรัพยากร การรับรองทักษะที่ได้รับการยอมรับในอุตสาหกรรม
National Centre of Excellence for Workplace Learning (NACE)	ส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานและสร้างความสามารถภายในองค์กร	องค์กร	โปรแกรมการฝึกอบรม บริการให้คำปรึกษาและการรับรอง
Workplace Skills Recognition (WPSR)	ช่วย SMEs เร่งกระบวนการประเมินทักษะในที่ทำงาน	SMEs	การรับรอง WSQ สำหรับทักษะที่เรียนรู้ในที่ทำงาน, ลดการหยุดชะงักในการดำเนินงาน

ชื่อโครงการริเริ่ม	วัตถุประสงค์หลัก	กลุ่มเป้าหมาย (บุคคล/นายจ้าง/ SMEs)	คุณสมบัติ/ประโยชน์สำคัญ
Career Conversion Programs (CCPs)	ช่วยบุคคลเปลี่ยนอาชีพและเพิ่มความสามารถในการจ้างงาน	บุคคล	การฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การเปลี่ยนไปสู่ภาคส่วน/บทบาทใหม่
Work-Study Programs (WSP)	เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้ยกระดับคุณวุฒิในขณะที่ทำงาน	ผู้สำเร็จการศึกษาจากโพลีเทคนิค/ITE, นายจ้าง	ค่าจ้างในระหว่างการฝึกอบรม, คุณวุฒิที่สูงขึ้น, สิ่งจูงใจ/เงินช่วยเหลือ
Progressive Wage Model (PWM)	สนับสนุนความก้าวหน้าของค่าจ้างที่เชื่อมโยงกับทักษะ	บุคลากร, นายจ้าง	การปรับปรุงค่าจ้างที่เป็นธรรม, การยกระดับทักษะ
Age-Friendly Workplaces	ส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมสำหรับพนักงานสูงอายุ	นายจ้าง	การสรรหาที่เป็นธรรม, การจัดการบุคลากรหลายรุ่น, การปรับเปลี่ยนบทบาทงาน, การจัดเตรียมการทำงานที่ยืดหยุ่น

จากตารางที่ 10 กล่าวโดยสรุปประเทศสิงคโปร์มีความร่วมมือระหว่างรัฐและภาคธุรกิจอย่างเข้มแข็งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและการมุ่งเน้นไปที่ทักษะที่เป็นที่ต้องการสูง อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีการปรับทิศทางของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคอุตสาหกรรม 4.0 อย่างต่อเนื่อง และยังคงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศภายใต้เศรษฐกิจโลก

ผลของโครงการพัฒนาทักษะในทรัพยากรมนุษย์ของสิงคโปร์ พบว่า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานตลอดจนรายได้ของแรงงาน ซึ่งเป็นข้อมูลการเข้าร่วมฝึกอบรมและการเพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วม (ปี พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2566) ดังนี้ (Ministry of Manpower Singapore, 2023)

1. การเข้าร่วมการฝึกอบรม ในปีพ.ศ. 2563 มีบุคคล 540,000 คน และองค์กร 14,000 แห่งได้รับประโยชน์จากโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากประเทศสิงคโปร์ โดยอัตราการเข้าร่วมการฝึกอบรมของกำลังแรงงานในประเทศที่มีอายุ 15-64 ปี ยังคงอยู่ที่ ร้อยละ 49 ในปี พ.ศ. 2566 มีบุคคลประมาณ 520,000 คนเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มขึ้นร้อยละ 28 โดยจำนวน 200,000 คน เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญวัยกลางคน

2. ประสิทธิภาพของงานและการจัดหางาน จากรายงานพบว่าประมาณร้อยละ 87 ของบุคคลที่สำรวจในปีพ.ศ. 2563 สามารถทำงานได้ดีขึ้นหลังจากได้รับทุนให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมมีการจัดหางานเกือบ 7,000 ตำแหน่งผ่านโครงการนี้ โดยมีอัตราความสำเร็จร้อยละ 64 สำหรับผู้ที่อายุต่ำกว่า 40 ปี

3. ค่าจ้างที่สูงขึ้น การศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม WSQ ที่สำเร็จการฝึกอบรม มีค่าจ้างสูงขึ้นถึงร้อยละ 6 โครงการ Skills Future, Work-Study Program (WSP) แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ค่าจ้างเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ผู้สำเร็จการศึกษา Work-Study Post-Diploma (WSPostDip) มีค่าจ้างสูงขึ้นประมาณ ร้อยละ 9 หนึ่งถึงสองปีหลังสำเร็จการศึกษาและยังคงสูงขึ้นประมาณร้อยละ 6 ในอีกสองปีต่อมา และได้รับค่าจ้างสูงขึ้นร้อยละ 36 ในระหว่างโครงการ

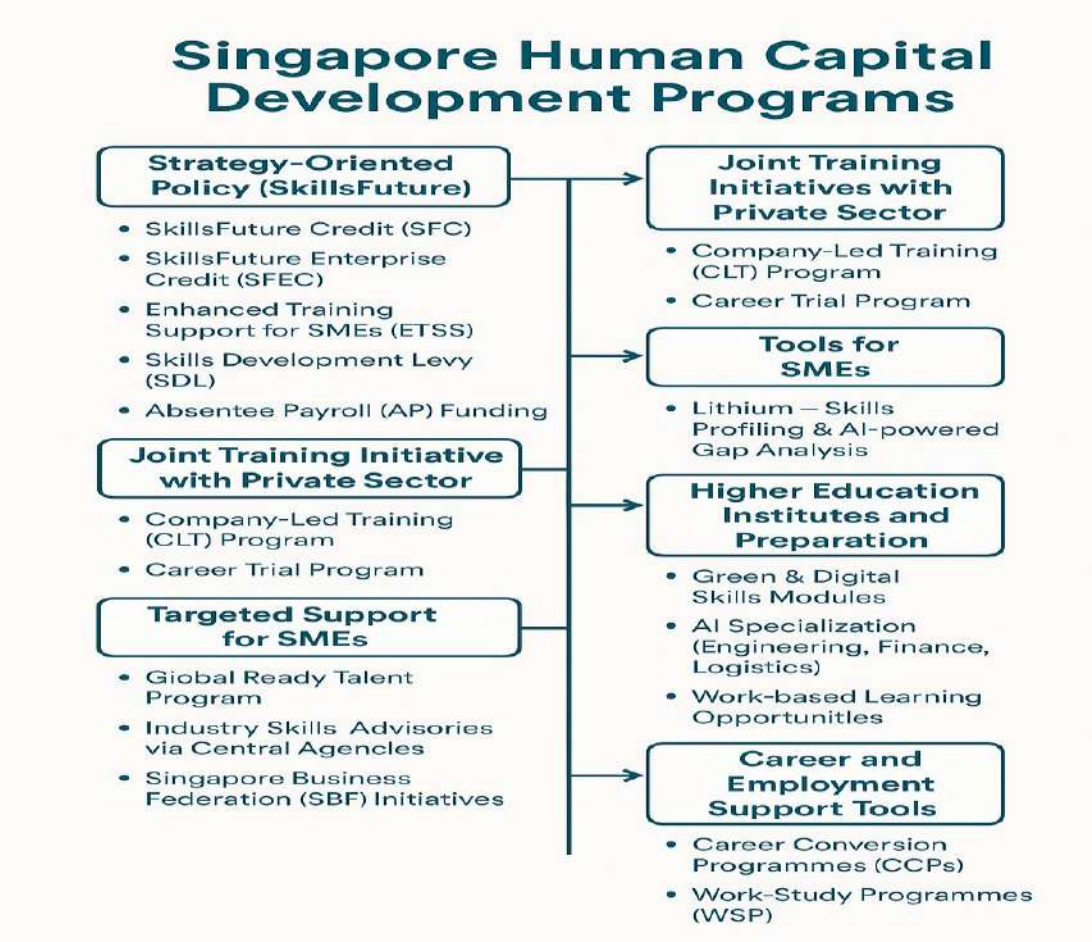
3.1.2 ผู้สำเร็จการศึกษา Work-Study Certificate (WSCert) มีค่าจ้างสูงขึ้นประมาณร้อยละ11 หนึ่งถึงสองปีหลังสำเร็จการศึกษา และยังคงสูงขึ้นในระดับนี้ ซึ่งได้รับค่าจ้างสูงขึ้น ร้อยละ 33 ในระหว่างโครงการ

อนึ่ง ค่าจ้างที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา WSP สะท้อนให้เห็นว่าโครงการนำไปสู่การสะสมทุนมนุษย์ที่แท้จริง มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น แทนที่จะเป็นเพียงผลกระทบชั่วคราวของคุณวุฒิใหม่ ความสำเร็จของ WSP สะท้อนให้เห็นว่าการลงทุนของรัฐบาลในการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานที่มีโครงสร้างและคุณวุฒิที่สูงขึ้น และควรขยายรูปแบบที่คล้ายกันไปยังภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมทักษะเชิงลึกและความก้าวหน้าในอาชีพที่ยั่งยืน

ตารางที่ 11 ผลกระทบของโครงการ Skills Future Work-Study Programmes ต่อผลลัพธ์ค่าจ้าง (WSPostDip & WSCert)

ประเภทโครงการ	กลุ่มเปรียบเทียบ	ค่าจ้างที่สูงขึ้นระหว่างโครงการ	ค่าจ้างที่สูงขึ้น 1-2 ปีหลังสำเร็จ	ค่าจ้างที่สูงขึ้น 2-4 ปีหลังสำเร็จ	ข้อสรุปสำคัญเกี่ยวกับการสะสมทุนมนุษย์
WSPostDip	ผู้สำเร็จการศึกษาโพลีเทคนิคที่เข้าทำงานทันที	สูงกว่าร้อยละ 36	สูงกว่าร้อยละ 9	สูงกว่าร้อยละ 6	สะสมทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน, เพิ่มผลิตภาพ
WSCert	ผู้สำเร็จการศึกษา ITE ที่เข้าทำงานทันที	สูงกว่าร้อยละ 33	สูงกว่าร้อยละ 11	สูงกว่าร้อยละ 11	สะสมทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน เพิ่มผลิตภาพ

ดังนั้น สรุปผลที่ได้บ่งชี้ว่า ทั้ง WSPostDip และ WSCert ไม่เพียงช่วยเพิ่มรายได้ในช่วงต้นอาชีพ แต่ยังสร้างผลเชิงบวกที่ยั่งยืนในระยะกลาง เหตุผลสำคัญคือผู้เรียนได้รับโอกาสสะสมทุนมนุษย์ (Human Capital Accumulation) ผ่านทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานจริง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับนายจ้างว่าผู้เข้าร่วมมีความพร้อมมากกว่าการมีเพียงใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิการศึกษา ซึ่งโครงการ WSP ของประเทศสิงคโปร์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านค่าจ้างของแรงงานรุ่นใหม่ โดยทำให้ผู้เรียนทั้งระดับโพลีเทคนิคและ ITE สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นใจ มีความได้เปรียบด้านรายได้ และสะท้อนถึงประสิทธิผลของนโยบายการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างการศึกษาและการทำงานในระยะยาว ดังภาพที่ 26



ภาพที่ 26 โปรแกรมการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศสิงคโปร์

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างประเทศทั้งในกลุ่มประเทศเอเชียใต้ กลุ่มประเทศยุโรป ประเทศอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และกลุ่มประเทศอาเซียน คือ ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ พบว่าการประสบความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา โดยรัฐไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ออกกฎหมายและมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังให้เงินทุนสนับสนุนผู้ประกอบการในการเพิ่มทักษะให้แรงงาน ในขณะเดียวกันเอกชนที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาทั้งในรูปแบบการให้ทุน การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการฝึกอบรมในสาขาที่ตนเองเชี่ยวชาญ ส่วนสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพให้แรงงาน ดังนั้น **ควรดำเนินการ ในลักษณะความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnership: PPP)** ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศ

ประเทศ	รัฐดำเนินการ			เอกชนดำเนินการ			PPP
	กฎหมาย/มาตรการ	เงินทุน	โครงการอบรม	เงินทุน	โครงการอบรม	โครงสร้างพื้นฐาน IT	
อินเดีย	✓	✓		✓	✓	✓	✓
บังคลเทศ	✓			✓	✓	✓	✓
ฟินแลนด์	✓	✓			✓	✓	✓
สวิตเซอร์แลนด์	✓			✓			✓ (VET)
เยอรมนี	✓	✓		✓	✓	✓	✓ (VET)
เนเธอร์แลนด์	✓					✓	✓
นอร์เวย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓
อเมริกา		✓		✓	✓	✓	✓
ญี่ปุ่น	✓	✓ (คูปอง)	✓	✓	✓	✓	✓
มาเลเซีย	✓		✓		✓		✓ (VET)
สิงคโปร์	✓	✓	✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 12 การให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มประเทศยุโรป ประเทศอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และกลุ่มประเทศอาเซียน คือ ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์

การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย

ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายและโอกาสหลายประการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Recourse Development: HRD) รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนผ่านของประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่การดำเนินนโยบายและมาตรการจูงใจที่มุ่งเพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนที่มีความสำคัญสูง ความพยายามที่สำคัญประกอบด้วยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งให้สิทธิประโยชน์จูงใจแก่ภาคธุรกิจผ่านการยกเว้นภาษีและการลดหย่อนอากรขาเข้า เพื่อการลงทุน

ในการฝึกอบรมพนักงาน มาตรการจูงใจเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บริษัทเอกชนพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างทางทักษะที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ความร่วมมือนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด (demand-driven) และโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย โดยภาคเอกชนได้รับเงินอุดหนุนร้อยละ 50 สำหรับหลักสูตรระยะสั้น และมีการรับประกันการจ้างงานสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคหลายประการที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในวงกว้าง วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักขาดแคลนทรัพยากรในการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าจะมีมาตรการจูงใจจากภาครัฐก็ตาม ธุรกิจเหล่านี้อาจประสบปัญหาในการแบกรับต้นทุนการฝึกอบรม ซึ่งจำกัดความสามารถในการเข้าร่วมโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเอกชนหลายแห่งยังคงลังเลใจที่จะจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เนื่องจากมีความกังวลเกี่ยวกับการย้ายงานของแรงงานไปยังบริษัทอื่น ๆ อีกทั้งค่านิยมทางวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษา มากกว่าการฝึกอาชีวศึกษาก็ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษาด้านอาชีวศึกษามักถูกด้อยค่าเมื่อเทียบกับวุฒิปริญญาจากมหาวิทยาลัย อคติทางวัฒนธรรมนี้ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษา แม้ว่าหลักสูตรจะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะในตลาดแรงงานได้ก็ตาม

ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยิ่งขึ้น ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 (Innovation Sandbox Act) ซึ่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน กฎหมายฉบับนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างแนวทางที่สมดุลในการพัฒนานวัตกรรม แม้ว่าจะยังต้องการการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ประโยชน์จากศักยภาพอย่างเต็มที่ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPPs) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ยังได้จัดตั้งสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (FTI Academy) เพื่อจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสนับสนุนความต้องการของแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แม้จะมีความก้าวหน้าเหล่านี้ แต่ก็ยังคงมีช่องว่างที่สำคัญระหว่างเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์ที่ทำได้จริง ความท้าทายยังคงมีอยู่ในการปรับมาตรฐานการศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากหลักสูตรในปัจจุบันมักจะมีความล้าสมัย นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องการความร่วมมือและการลงทุนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับมาตรฐานด้านอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งความไม่สอดคล้องกันนี้ ตอกย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและมีความเหมาะสมเฉพาะทางมากขึ้น รวมถึงโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในภาคส่วนอาชีวศึกษา

ความมุ่งมั่นของประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักถึงความจำเป็นในการมีแรงงานที่มีการเพิ่มทักษะ การปรับทักษะและเพิ่มทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้

บุคลากรสามารถปรับตัวได้ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเศรษฐกิจดิจิทัล แม้ว่านโยบายและมาตรการจูงใจจะเป็นรากฐานสำหรับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ แต่ยังคงจำเป็นต้องมีความพยายามเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาอคติทางวัฒนธรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างความมั่นใจในความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในอนาคต

กรณีศึกษาหมูอินเตอร์ จังหวัดลำพูน

ภูมิหลังองค์กรและบริบท “หมูอินเตอร์” หรือบริษัท เอ็ม เอส พี อินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด เป็นการประกอบการธุรกิจด้านเกษตร-อาหารครบวงจร (จากฟาร์มถึงผู้บริโภค) ครอบคลุมเลี้ยงสุกร-ไก่-โคเนื้อ แปรรูป และกระจายสินค้า โดยมีสาขาจำหน่ายหลายจังหวัดในภาคเหนือ โดยมีฐานการดำเนินงานสำคัญในจังหวัดลำพูนและพื้นที่ใกล้เคียง แนวทางธุรกิจให้ความสำคัญกับมาตรฐานการผลิตและคุณภาพตลอดโซ่คุณค่า ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การพัฒนาคนและความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อสร้างบุคลากรสายปฏิบัติการและการจัดการหน้าร้าน/สาขาอย่างยั่งยืน

แรงจูงใจเชิงนโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ปัจจุบันภาครัฐได้มีความพยายามผลักดันให้เอกชนร่วมพัฒนากำลังคนและยกระดับทักษะอาชีพของเยาวชนท้องถิ่น เน้นรูปแบบการให้“ทุนเรียน-ทำงาน” (work-study) และเป็นกลไกเชื่อมภาคการศึกษากับสถานประกอบการเพื่อลดช่องว่างทักษะ สร้างรายได้ระหว่างเรียนและรับประกันงานหลังจบการศึกษา

รูปแบบการให้ทุน “หมูอินเตอร์” และพัฒนาการความร่วมมือ โดยเฉพาะในช่วงปี 2566–2568 หมูอินเตอร์เปิด “ทุนเรียนฟรี” ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชมงคลเทคโนโลยีล้านนาลำปางและมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางในภาคเหนือ โดยสาระสำคัญของทุน (รายการสิทธิประโยชน์อาจสื่อสารต่างช่องทางแต่แกนเดียวกัน) ได้แก่ 1) ค่าเล่าเรียนเต็มรูปแบบ (100%) ตลอดหลักสูตรที่เข้าร่วม 2) รายได้ระหว่างเรียน ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (3) สนับสนุนค่าหอพัก 1,000 บาท/เดือน (4) โอกาสบรรจุงานแน่นอนหลังจบการศึกษา โดยทั่วไปมีเงื่อนไขทำงานต่อกับบริษัทอย่างน้อย 12 เดือน (5) รับนักศึกษาสาย ม.6/ปวส./สกร. ขึ้นกับโครงการและสถาบันคู่ร่วม MOU เน้นสาขาการจัดการ/ธุรกิจ และงานบริหารสาขา เช่น ผู้จัดการสาขา เป็นต้น

โครงสร้างการดำเนินงานทุน เน้นการสรรหาและคัดเลือก ด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านเพจมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มหาวิทยาลัยราชมงคลเทคโนโลยีล้านนา ลำปางและเครือข่ายการแนะแนวท้องถิ่น โดยมีการระบุจำนวน “ทุนเรียนฟรี” เป็นรอบ ๆ เช่น 20 ทุน พร้อมคุณสมบัติพื้นฐานและช่องทางสมัครออนไลน์ของสถาบันคู่ร่วม MOU ดังรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดการหลักสูตรร่วม โดยให้ทุนกับนักศึกษาเรียนในหลักสูตรสายบริหาร/การจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ขณะเดียวกันสามารถปฏิบัติงานจริงที่สาขา/หน่วยธุรกิจของหมูอินเตอร์ ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง งานจริงสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ เช่น การบริหารร้าน-สต็อก-คุณภาพบริการ-ยอดขาย-บัญชีพื้นฐาน

2. กลไกสนับสนุน บริษัทชำระค่าเล่าเรียนให้ตามงวดการศึกษา จ่ายรายได้ระหว่างเรียน และช่วยจ่ายค่าที่พัก พร้อมสวัสดิการพื้นฐานของพนักงานฝึกปฏิบัติ

3. ประเมินผลและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และมหาวิทยาลัยราชมงคลเทคโนโลยีล้านนา ลำปาง มีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะอาชีพ บริษัทประเมินสมรรถนะการทำงานจริง เช่น KPI หน้าร้าน/สาขา และร่วมสะท้อนกลับปรับตารางเรียน-ทำงาน

4. บรรจุและพันธะหลังจบ เมื่อนักศึกษาจบการศึกษา จะได้รับข้อเสนอเข้าทำงานตำแหน่งเหมาะสม เช่น ผู้ช่วย/ผู้จัดการสาขา โดยมีสัญญาทำงานต่อไม่น้อยกว่า 12 เดือน เพื่อคืนประโยชน์จากทุนและสะสมประสบการณ์ช่วงต้นอาชีพ

5. คุณค่าที่เกิดขึ้น สำหรับนักศึกษา/ครอบครัว ลดภาระค่าใช้จ่ายการศึกษา (ฟรีค่าเทอม) มีรายได้สม่ำเสมอระหว่างเรียนและรับรองการทำงานหลังจบ ลดความเสี่ยงตกงาน/เปลี่ยนสายอาชีพได้ และจำแนกรายละเอียด ดังนี้

5.1 สำหรับสถาบันการศึกษา เชื่อมผลลัพธ์การเรียนรู้กับงานจริง เพิ่มอัตราการมีงานทำหลังจบ เสริมภาพลักษณ์หลักสูตรฐานสมรรถนะ

5.2 สำหรับสถานประกอบการ (หมูอินเตอร์) ได้บุคคลที่ท้าทายความสามารถและสอดรับการขยายสาขาและมาตรฐานบริการแบบเดียวกันทั่วทั้งเครือข่าย ลดต้นทุนการสรรหา-ฝึกงานซ้ำ และยกระดับแบรนด์ผ่าน CSR/ESG.

5.3 สำหรับพื้นที่/จังหวัดลำพูน เกิดการพัฒนาแรงงานเชิงพื้นที่และการหมุนเวียนเศรษฐกิจท้องถิ่น จากรายได้ระหว่างเรียนและการจ้างงานหลังจบ

ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์เจ้าของ “หมูอินเตอร์” หรือบริษัทเอ็ม เอส พี อินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด โดยสัมภาษณ์ คุณณรงค์ ธรรมจารี ผู้ก่อตั้ง “หมูอินเตอร์” อดีตประธานหอการค้าจังหวัดลำพูน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง วันที่ 20 มิถุนายน(2568) ดังภาพที่ 27 การลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ “หมูอินเตอร์”



ภาพที่ 27 การลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการ “หมูอินเตอร์”

จากการสัมภาษณ์ คุณณรงค์ ธรรมจารี เจ้าของบริษัท เอ็ม เอส พี อินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด กล่าวว่า“แรงจูงใจสำคัญในการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาและทวิภาคี คือ (1) ต้องการให้โอกาสทางการศึกษากับเด็กด้อยโอกาส และ (2) เพื่อความยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากปัจจุบันนี้มีอัตราการเข้า-ออกของแรงงานสูงมาก การมีสาขากว่า 100 สาขา จึงมีความจำเป็นในการจ้างคนงาน ดังนั้นโครงการ CWIE จึงตอบโจทย์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทได้มีโอกาสร่วมออกแบบหลักสูตร

กับสถานบันการศึกษา ปัจจุบันนี้ หลักสูตรที่ออกแบบร่วมกันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กำหนดให้ทำงานในสาขาเป็นเวลา 5 วัน เรียน 1 วัน และ หยุด 1 วัน ซึ่งงานที่กำหนดให้นักศึกษาฝึก คือ ตำแหน่งต่าง ๆ ในสาขา เช่น งานตัดแต่ง เหมาะกับนักศึกษาชาย ส่วนงานขาย พนักงานคิดเงิน เหมาะกับนักศึกษาหญิง นอกจากนี้ยังมีการฝึกในตำแหน่ง รองผู้จัดการร้าน และผู้จัดการร้าน เมื่อนักศึกษาจบหลักสูตรนี้สามารถออกไปดำเนินกิจการของตนเองได้” ดังภาพที่ 28 โครงการ CWIE ระดับอาชีวะศึกษาและอุดมศึกษาของหมูอินเตอร์



ภาพที่ 28 โครงการ CWIE ระดับอาชีวะศึกษาและอุดมศึกษาของหมูอินเตอร์

บทสรุปกรณีศึกษาของภาคเอกชนที่ให้ทุนการศึกษาของหมูอินเตอร์ในจังหวัดลำพูน และเครือข่ายพื้นที่เหนือ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางและมหาวิทยาลัยราชมงคลเทคโนโลยีล้านนาลำปาง เป็นตัวอย่าง “Triple-Win” ระหว่างนักศึกษา-มหาวิทยาลัย-สถานประกอบการ โดยใช้โมเดลเรียนไป-ทำงานไป-มีรายได้-มีงานทำ ที่ออกแบบสิทธิประโยชน์ชัดเจนและมี MOU รองรับกับมหาวิทยาลัยเครือข่ายในพื้นที่ ผลที่คาดหวังคือเพิ่มโอกาสการจ้างงานคุณภาพให้เยาวชนท้องถิ่น

เติมคนทักษะจริงให้ภาคค้าปลีกอาหารสด/แปรรูป และยกระดับสมรรถนะบริการในเครือข่ายสาขาของบริษัท สอดคล้องยุทธศาสตร์ CSR/พัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หนองสนิท อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์

สุรินทร์เป็นจังหวัดที่มีเด็กนอกระบบจำนวนมาก ข้อมูลจากหน่วยงานวิจัยของกสศ. ระบุว่า ในปีพ.ศ. 2566 มีเด็กนอกระบบกว่า 26,646 คน หรือประมาณร้อยละ 14.77 จึงต้องอาศัย “กลไกพื้นที่” ที่ทำงานแบบบูรณาการระหว่างท้องถิ่น-ชุมชน-ภาคี เพื่อดึงเด็กกลับสู่การเรียนรู้และเส้นทางอาชีพ อบต.หนองสนิทจึงถูกออกแบบให้เป็น“ฐานปฏิบัติการตำบล” อบต.หนองสนิทได้ทำหน้าที่เจ้าภาพเวทีสัญญาร่วม (MOU) รวมจำนวน 19 เครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนระบบการศึกษาที่ทุกคนมีทางเลือกและตอบโจทย์ชีวิตของอำเภอจอมพระ สืบเนื่องจากการลงนามเมื่อ 25 มกราคม พ.ศ. 2566 นับเป็นจุดตั้งต้นของโครงสร้างความร่วมมือระหว่างจังหวัด อำเภอและตำบลที่ทำให้ท้องถิ่นเชื่อมหน่วยงานนโยบาย สถานศึกษาและภาคชุมชนได้จริง อบต.หนองสนิทร่วมกับเครือข่าย อีกทั้งจากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายสมจิตร นามสว่าง ได้ให้สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ว่าทางท้องถิ่นได้มีการจัดทำฐานข้อมูลเด็กนอกระบบเพื่อการพัฒนา แล้วต่อด้วยแผนการศึกษารายบุคคล/แผนอาชีพรายบุคคล เพื่อพาเด็กกลับสู่การเรียน เช่น ศูนย์การเรียน กศน./สายอาชีพ โดยมีผู้ใหญ่ใจดี ซึ่งเป็นอาสาสมัครเป็นตัวเชื่อมในการทำงาน เพื่อให้เด็กเข้าสู่เส้นทางฝึกอาชีพแบบยืดหยุ่น ซึ่งกลไกนี้ทำให้การช่วยเหลือเกิดความ“ลงตัวกับชีวิตจริง”ของเด็กแต่ละคนในพื้นที่

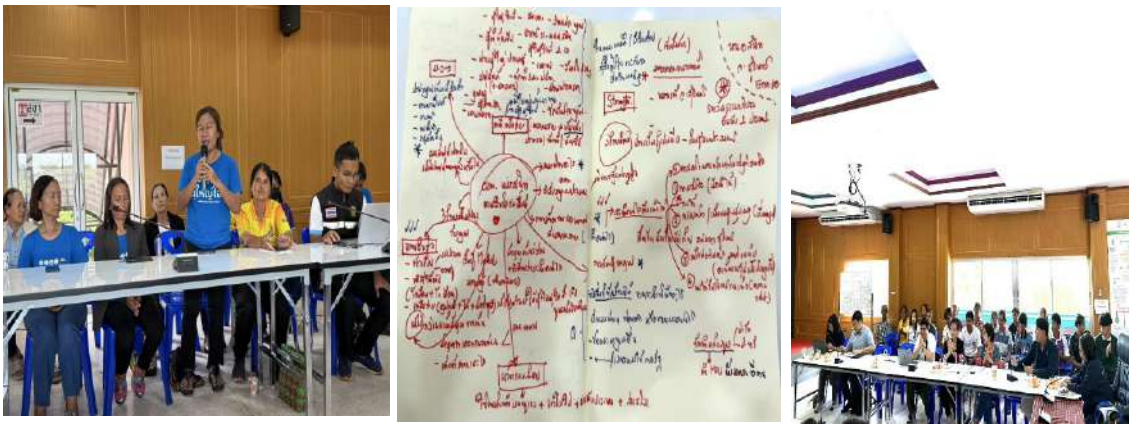
จากการลงพื้นที่ในวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ผ่านการจัดเวทีประชุมของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นของเด็กนอกระบบ พบว่าในปีพ.ศ. 2567–2568 อบต.หนองสนิทกับ Equity Lab/กองทุนเสมอภาคเพื่อการศึกษา (กสศ.) และมีทุนพี่เลี้ยงจากเครือข่ายผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (Young Entrepreneur Chamber of Commerce: YEC) และภาคธุรกิจท้องถิ่นเข้าเป็น “พี่เลี้ยง–การตลาด–เครือข่ายงานจริง” ร่วมกับ อบต.และ กสศ. ทั้งในเวทีพื้นที่ และภาคเอกชนภายในท้องถิ่นได้เปิดศูนย์ การเรียนรู้เลี้ยงและเพาะพันธุ์ไก่เนื้อ ‘หนองสนิท’เป็นพื้นที่เรียนรู้อาชีพ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง–ขายจริง–มีรายได้จริง *ผ่านโมเดล “Learn to Earn”* ศูนย์เรียนรู้อาชีพเลี้ยง–เพาะไก่เนื้อ ทำจริง–ขายจริง มีรายได้พร้อมพี่เลี้ยงอาชีพและภาคธุรกิจหนุนสำหรับเยาวชนนอกระบบ รุ่นแรกมีจำนวนมากกว่า 10 คน พร้อมพี่เลี้ยงเกษตรกรและเครือข่ายธุรกิจ เช่น YEC เพื่อปั้นทักษะงานจริงและแรงจูงใจให้ไปต่อทั้งสายอาชีพและวุฒิการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล หนองสนิท อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ ได้มีกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน เชิญครูชุมชน/ปราชญ์ท้องถิ่นร่วมออกแบบการเรียนแบบ และมีการจัดเตรียมคนที่มีความหลากอาชีพมาร่วมสอน ตั้งแต่เกษตรอินทรีย์ ช่างไม้ ทอผ้า ค้าขายออนไลน์ ไปจนถึงการทำอาหาร โดยมีเป้าหมาย คือ เพื่อให้เด็ก“ค้นพบความถนัด–สร้างอาชีพ-สร้างรายได้–เห็นเป้าหมายชีวิต”พร้อมนิทรรศการผลงานที่จัด ณ ลานกิจกรรม อบต.หนองสนิท โดยมีการตอกย้ำว่าการเรียนรู้นอกห้องเรียนมี “มูลค่า”และต่อยอดได้จริง ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาของเด็กในชุมชนหนองสนิทมีความหลากหลาย เช่น การออกจากระบบการศึกษากลางคัน ปัญหาครอบครัว ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด และปัญหาอื่น ๆ ดังภาพที่ 29 ข้อมูลปัญหาของเด็กในชุมชนหนองสนิท



ภาพที่ 29 ข้อมูลปัญหาของเด็กในชุมชนหนองสนิท

เมื่อกองทุนเสมอภาคเพื่อการศึกษาได้เปิดโอกาส “Mobile School” เพื่อรับเด็กกลับสู่การเรียนรู้อย่างยืดหยุ่นในช่วงเปิดเทอม คือ เดือนเมษายน-พฤษภาคม 2568 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นโครงการประกาศที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิท อำเภอจอมพระ ในวันที่ 22 เมษายน 2568 ก่อนเคลื่อนต่อไปยังจุดอื่น สะท้อนศักยภาพตำบลในการเป็น“ประตูคืนเด็กสู่ระบบการเรียน” ที่ระดับประเทศเลือกใช้เป็นกรณีตัวอย่างที่ดีในรูปแบบหนึ่ง บทบาทของ อบต. ไม่ได้หยุดที่ด้านการศึกษา แต่ยึดโยงบริการสาธารณะ และนโยบายพื้นที่ เช่น ความมั่นคงทางอาหาร/อาหารปลอดภัย มาเป็นคานงัดหนุนทั้งการดูแลเด็กเล็ก ครอบครัวเปราะบาง ไปจนถึงเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านอาหารของชุมชน ซึ่งช่วยลดต้นทุนครัวเรือนและสร้างรายได้เสริมให้ครอบครัวเด็กกลุ่มเสี่ยง (สัมภาษณ์ นายก อบต.หนองสนิท, 2568) ดังภาพที่ 30 การจัดเวทีเพื่อถอดองค์ความรู้ของ อบต.หนองสนิท



ภาพที่ 30 การจัดเวทีเพื่อถอดองค์ความรู้ของ อบต.หนองสนิท



ภาพที่ 31 ลงพื้นที่ศูนย์การเรียนรู้เลี้ยงและเพาะพันธุ์ไก่เนื้อ ‘หนองสนิท’

บทสรุปกรณีศึกษา โมเดล อบต.หนองสนิท อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า อบต.หนองสนิททำหน้าที่ “ตัวกลาง” ชวนภาคเอกชนที่มีความหลากหลาย ทั้งบริษัทใหญ่ มูลนิธิ ผู้ประกอบการภายในท้องถิ่นมาร่วมลงทุนในอนาคตของเด็ก ไม่ใช่เพียงแจกทุนเป็นเงิน แต่มีการวางทุนเป็นระบบ ได้แก่ (1) ทุนโครงสร้างและกิจกรรมในโรงเรียน (2) ทุนตลาดและซัพพลายเชนที่รับซื้อผลผลิต (3) ทุนพี่เลี้ยง จัดหาอุปกรณ์ จัดทำหลักสูตรอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของเด็กนอกระบบ และ (4) ทุนการเข้าถึงผ่าน Mobile School ทำให้เด็กนอกระบบ“กลับมาเรียนรู้ และมีรายได้ระหว่างทาง เดินหน้าต่อสู่วุฒิการศึกษาและมีงานทำจริงได้อย่างยั่งยืน หลักฐานเชิงประจักษ์ของตำบลหนองสนิทมาจาก “ทุนเอกชน” ส่วนใหญ่เป็นทุนลักษณะโครงการและระบบนิเวศการเรียนรู้มากกว่าทุนรายบุคคลแบบชำระค่าเล่าเรียนให้คนใดคนหนึ่งโดยตรง แต่ผลลัพธ์เชิงโอกาสและรายได้เข้าถึงเด็กกลุ่มเป้าหมายชัดเจนผ่านกลไกร่วมของพื้นที่

ดังนั้น จากสภาพปัญหาส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิทสร้างกลไกการแก้ไขปัญหาผ่านกลไก“ผู้ใหญ่ใจดี”ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันกับชุมชนที่มีความครอบคลุม 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับหมู่บ้าน 2) ระดับตำบล และ 3) ระดับอำเภอในการแก้ไขปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษา ดังนี้

1. ระดับหมู่บ้าน มีการจัดผู้ใหญ่ใจดีเป็นพี่เลี้ยงเด็กในแต่ละคุ้ม ดูแลประมาณ 10 ครัวเรือนต่อคน

2. ระดับตำบล ตั้งเครือข่ายผู้ใหญ่ใจดี ประกอบด้วยตัวแทนภาคต่าง ๆ ร่วมวางแผนงานและสนับสนุนการเรียนรู้

3. ระดับอำเภอ เชื่อมโยงกับคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานร่วมผลักดัน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งกลไกผู้ใหญ่ใจดี ทำให้ได้ข้อมูลเด็กและเยาวชนที่มีความเป็นรูปธรรม อีกทั้งมีพี่เลี้ยงคอยดูแลให้คำปรึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ เมื่อเกิดปัญหา ซึ่งกลไกนี้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ส่งผลให้เด็กสามารถพัฒนารอบด้าน ทำให้สามารถขยายผลไปดูแลคนทุกช่วงวัย เช่น ผู้สูงอายุ โดยมีผู้ใหญ่ใจดีเป็นพี่เลี้ยงด้านสุขภาพและจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการถอดบทเรียนผู้ประกอบการภาคเอกชน และวิสาหกิจชุมชนผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิท ดังภาพที่ 32 โมเดลสำหรับเด็กนอกระบบ ดังนี้



ภาพที่ 32 โมเดลนวัตกรรมท้องถิ่น “กลไกผู้ใหญ่ใจดี”

กรณีศึกษาศูนย์เรียนรู้บ้านตาเพชร จังหวัดสุรินทร์

ณ บ้านตาเพชร ตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุรินทร์ มีจำนวน 13 หมู่บ้าน และมีจำนวนประชากรไม่มากนัก แต่มีการแสวงหาโอกาสและหาวิธีการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ ซึ่งมีปัญหาด้านยาเสพติด ความยากจนและครอบครัวแตกแยก โดยปัญหาเหล่านี้ได้มี “พี่นาย” คุณฉัตรมงคล ภูเงิน, สัมภาษณ์, 2568) มองเห็นปัญหา และหากลไกในการขับเคลื่อนการทำงานกับผู้นำและคนในชุมชน และเป็นผู้ก่อตั้งกลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร รวมถึงโครงการสานสัมพันธ์ชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนที่วางรากฐานให้กับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแรงบันดาลใจในการทำงานนี้ เริ่มจากความคิดและการทำงานที่มีความเรียบง่าย เพื่อให้เด็กมีพื้นที่ให้เรียนรู้และเห็นโอกาสในชีวิตของตนเอง

พื้นที่จังหวัดสุรินทร์โอบล้อมด้วยวิถีเกษตรกรรม พอหมดฤดูทำนาชาวบ้านก็มีรายได้ลดลง ผู้ใหญ่บางคนไม่มีงานทำ เด็กบางคนไม่มีเงินเรียนต่อ หลุดออกจากระบบการศึกษา บางคนเข้าสู่ชีวิตครอบครัวก่อนวัยอันควร ส่งผลให้วงจรนี้ก็หมุนเวียนกลับมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น “พี่นาย” จึงหากลไกในการสร้าง“พื้นที่เรียนรู้”ให้เด็กและเยาวชนได้ทดลองชีวิต ผ่านการทำเกษตรอินทรีย์ เลี้ยงสัตว์และการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน รวมถึงมีการจัดตั้งกิจการเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร” จดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม ประเภทกลุ่มบุคคลและชุมชนตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 เลขที่ 61 หมู่ที่ 8 หมู่บ้านตาเพชร บ้านหนองระฆัง ตำบลนานวน อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่เพื่อเป็นฐานในการสร้างรายได้และความมั่นคงทางอาหารให้กับครัวเรือน ดังภาพที่ 33 ผลิตภัณฑ์ของกิจการเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร”

กิจกรรมในการพัฒนาเครือข่ายเด็กและเยาวชนในชุมชนเพื่อให้ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายของตนเองและเห็นคุณค่าในศักยภาพที่มีอยู่ ด้วยการจัดกิจกรรมสร้างเสริมทักษะชีวิต การวางแผนอนาคตและการประกอบอาชีพตั้งแต่วัยเรียน ผ่านการศึกษาแบบยืดหยุ่น (นอกห้องเรียน) ฉะนั้นการวางระบบสนับสนุนที่เหมาะสมในแต่ละบริบทครอบครัว บ้านตาเพชรจึงไม่ใช่แค่ชุมชนเล็ก ๆ ที่มีปัญหา แต่เป็นภาพจำลองของชนบทไทยจำนวนมากที่กำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

และสังคม โดยมีเด็กและเยาวชนเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรง กลไกชุมชนแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมที่เกิดขึ้นในที่แห่งนี้จึงกลายเป็น“ทางเลือก”ที่จับต้องได้

ดังนั้น บ้านตาเพชรจึงเป็นตัวอย่างของการพัฒนาชุมชนที่เริ่มจากปัญหาภายในชุมชนและมีการวิเคราะห์ปัญหา สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง เด็กหลุดจากระบบ ผู้นำชุมชน ตัวแทนหน่วยงานท้องถิ่นและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กลไกทางสังคมอย่าง “พื้นที่เรียนรู้” และ “วิสาหกิจเพื่อสังคม” มาพลิกวิถีชีวิตของเด็กรุ่นใหม่ที่ไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษาและเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่า โดยยึดหลักความร่วมมือ ความสัมพันธ์และการส่งต่อโอกาสอย่างแท้จริง ดังภาพที่ 33 การลงสัมภาษณ์ผู้นำ เด็กที่เรียนแบบยืดหยุ่นและเสวนาประธานและกรรมการวิสาหกิจเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร”



ภาพที่ 33 การลงสัมภาษณ์ผู้นำ เด็กที่เรียนแบบยืดหยุ่นและเสวนาคณะกรรมการวิสาหกิจเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร”



ภาพที่ 34 ภาพผลิตภัณฑ์ของกิจการเพื่อสังคม “กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่บ้านตาเพชร”

สรุปได้ว่า บ้านตาเพชรเป็นตัวอย่างของการพัฒนาชุมชนที่เริ่มจากปัญหาในพื้นที่ และใช้กลไก “พื้นที่เรียนรู้” และ “วิสาหกิจเพื่อสังคม” มาสร้างโอกาสใหม่ให้กับเยาวชน โดยยึดความร่วมมือและการส่งต่อโอกาส เพื่อให้เด็กไม่หลุดจากระบบการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้แนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างรายได้ ความมั่นคงทางอาหารและพัฒนาทักษะอาชีพไปพร้อมกับการศึกษาแบบยืดหยุ่น การทำงานเช่นนี้ยังเปิดโอกาสให้เด็กและผู้ปกครองได้ร่วมกำหนดเป้าหมายในชีวิต เชื่อมโยงกับผู้นำท้องถิ่นและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนตามเป้าหมาย

บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผล

โครงการวิจัยการสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนเพื่อส่งเสริมและขยายผลแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคเอกชนในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คณะผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-production) ความร่วมมือทางการเงิน (Co-finance) การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) และในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีก

สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือ (co-production) ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเป็นจุดตั้งต้นสำคัญในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจับมือระหว่างสองภาคส่วนช่วยลดภาระรัฐและเสริมศักยภาพด้วยทรัพยากรและความคล่องตัวจากเอกชน เช่น โครงการ CWIE (Cooperative and Work-Integrated Education) ที่ทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้เชิงประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง ส่งผลให้บัณฑิตมีสมรรถนะที่ตรงกับตลาดแรงงาน (Jaroensombut et al., 2023) แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ตามมุมมองของ Becker, (1993) ที่อธิบายว่าการลงทุนทางการศึกษาไม่เพียงสร้างผลลัพธ์เชิงปัจเจก แต่ยังเป็นการสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในระยะยาว ความร่วมมือทางการเงินของภาครัฐและเอกชนจึงเป็นการสร้างทุนมนุษย์ร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังพบว่าธุรกิจขนาดใหญ่มีศักยภาพในการเป็น Co-production and Co-finance ส่วนใหญ่แล้วมีทั้งธุรกิจที่มีศูนย์ Training ที่สามารถดำเนินการเอง เช่น อุตสาหกรรมเกษตร ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจค้าปลีก และมีทั้งธุรกิจที่ส่งคนไป Training ที่อื่น เช่น ธุรกิจโรงแรม ส่วน Co-finance พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่มีเรื่องของการให้ทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องคืนทุนในรูปแบบของระยะเวลาการทำงาน ส่วนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ไม่มีศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการ และไม่สามารถสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมด้วยเนื่องจากธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กมีข้อจำกัดหลายประการ

ความร่วมมือแบบ Co-production ช่วยลดภาระรัฐและเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา เพราะภาครัฐมักมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและทรัพยากร บุคลากร ขณะที่ภาคเอกชนมีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี และความคล่องตัวมากกว่า การจับมือกันจึงทำให้เกิดการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้จริง (World Bank, 2020)

ตารางที่ 13 รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ในธุรกิจเป้าหมาย

รูปแบบ	ธุรกิจท่องเที่ยว		เกษตร/อุตสาหกรรมเกษตร		บริการ		บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข		ค้าปลีก	
	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก และกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก และกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและกลาง	ขนาดใหญ่
ฝึกอบรม	x	xxxxx	x	xxxxx	x	xxxxx	x	xxxxx	x	xxxxx
การจ้างงาน	xxx	xxxxx	xxx	xxxxx	xxx	xxxxx	xxx	xxxxx	xxx	xxxxx
ความร่วมมือทางการเงิน	-	xxxxx	-	xxxxx	-	xxxxx	-	xxxxx	-	xxxxx
รวมทั้ง 3 รูปแบบ	-	Xxxxx Dusit	-	Xxxxx CP	-	Xxxxx S&P	-	xxxxx	-	Xxxxx BigC

2. แรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชนตามขนาดของธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยเพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าธุรกิจขนาดเล็ก (Small Enterprises) ต้องการแรงจูงใจทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณเช่น การลดหย่อนภาษีและเงินอุดหนุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ที่มองว่าแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลให้กับผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทำให้ผู้ประกอบการต้องหาทางพัฒนาปรับปรุง และสร้างความแตกต่างอยู่เสมอ เช่น การลดต้นทุน การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือการสร้างนวัตกรรมสินค้า แรงจูงใจนี้กระตุ้นให้ผู้ประกอบการไม่หยุดนิ่ง และพยายามสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน รวมถึงกฎระเบียบ สิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การอบรม หรือการสนับสนุนด้านการตลาด สามารถกระตุ้นให้ผู้ประกอบการขยายธุรกิจหรือนำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้กับธุรกิจของตนเอง

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร การเข้าถึงบุคลากรที่มีทักษะสูง หรือความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การจึงเป็นแนวทางที่ SMEs ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการ Upskill หรือ Reskill พนักงานที่มีอยู่เดิมไม่เพียงช่วยลดต้นทุนที่เกิดจากการจ้างงานใหม่ แต่ยังทำให้พนักงานสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง การสร้างเส้นทางการเรียนรู้ภายในองค์กรยังช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงทางอาชีพให้กับบุคลากร และลดความเสี่ยงจากการลาออกหรือต้องทดแทนพนักงาน ซึ่งตามรายงานของ Qualtrics (2023) ระบุว่าต้นทุนการสูญเสียบุคลากร 1 คนอาจสูงถึง 1.5–2 เท่าของเงินเดือนประจำปี ดังนั้น การรักษาพนักงานเดิมจึงเป็นทางเลือกที่คุ้มค่ากว่า

นอกจากนี้ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2023) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการ SMEs จำเป็นต้องพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่ออุดช่องว่างด้านทักษะและสร้างขีดความสามารถเชิงนวัตกรรมเพื่อแข่งขันในเศรษฐกิจดิจิทัล การ Upskill ภายในธุรกิจ

ยังมีความสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในปัจจุบัน ผลการสำรวจของ AICPA–CIMA (2025) พบว่า แม้กว่าร้อยละ 79 ของผู้ประกอบการ SMEs จะเห็นว่ามีช่องว่างทักษะภายในองค์กร แต่กลับมีเพียงร้อยละ 33 ของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในปีที่ผ่านมา ทั้งที่มากกว่าร้อยละ 80 ของพนักงานมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างชัดเจน สิ่งนี้สะท้อนว่า หากธุรกิจ SMEs ลงทุนในการพัฒนาคนมากขึ้น ไม่เพียงจะช่วยเสริมขีดความสามารถขององค์กร แต่ยังตอบสนองความต้องการของพนักงานและลดแรงกดดันจากการเปลี่ยนงานได้ด้วย การพัฒนาทักษะยังเชื่อมโยงกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1993) ชี้ว่าการลงทุนในทักษะและการศึกษาไม่ใช่เพียงการพัฒนาบุคคล แต่ยังเป็นการสร้างผลตอบแทนระยะยาวต่อเศรษฐกิจ เพราะเมื่อภาครัฐภาคเอกชนร่วมลงทุนฝึกอบรม ย่อมเกิดการลดต้นทุนการผลิตแรงงานในอนาคต เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และสร้างทุนมนุษย์ที่มีความยั่งยืน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การผ่านการ Upskill เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ของ SMEs ที่ช่วยลดต้นทุนการจ้างใหม่ เสริมสร้างความภักดีของบุคลากร และอุดช่องว่างทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาด ทั้งยังเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในระยะยาว ซึ่งมีงานวิจัยและรายงานระดับนานาชาติมายืนยันแนวโน้มนี้อย่างต่อเนื่อง

*ธุรกิจขนาดใหญ่ (Large Business) มัก*ให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์องค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์ ESG (Environmental, Social, Governance) เพราะบริษัทขนาดใหญ่มีทรัพยากรสูง จึงมองการเข้าร่วมโครงการเป็น “กลยุทธ์องค์กร” มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะกิจ เช่น การสร้างแบรนด์องค์กรด้านการศึกษา สัมพันธ์กับแนวคิดของ Porter and Kramer (2011) นำเสนอว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ ไม่เพียงสร้างภาพลักษณ์ที่ดี แต่ยังเป็นการลงทุนเพื่อแรงงานในอนาคต

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่พบ คือ ที่ผ่านมายังขาดแพลตฟอร์มกลางและสารสนเทศของเด็กนอกระบบที่เป็นปัจจุบัน ทำให้ภาคเอกชนบางส่วนไม่มั่นใจในการเข้าร่วม หากสามารถออกแบบมาตรการจูงใจที่แตกต่างตามขนาดธุรกิจจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 14 แรงจูงใจ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชนทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ในธุรกิจเป้าหมาย

แรงจูงใจสำหรับ ธุรกิจขนาดใหญ่	**แรงจูงใจสำหรับธุรกิจ ขนาดเล็กและขนาดกลาง**	**ปัญหาและอุปสรรคของ ธุรกิจขนาดใหญ่ กลาง เล็ก**
1. ด้านภาพลักษณ์องค์กรและความรับผิดชองต่อสังคม (CSR)	1. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	1. ต้นทุนฝึกอบรมสูง (SMEs ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้)
2. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	2. การเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากรัฐ ด้านอัตราดอกเบี้ย	2. อัตรากำลังของพนักงานมีน้อย (SMEs ไม่สามารถส่งคนเข้าฝึกอบรม)
3. สิทธิประโยชน์ด้านภาษี (2 เท่า)	3. สร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน	3. อัตราการเข้าออกของพนักงานสูง (โดยเฉพาะ SMEs)

แรงจูงใจสำหรับ ธุรกิจขนาดใหญ่	แรงจูงใจสำหรับธุรกิจ ขนาดเล็กและขนาดกลาง	ปัญหาและอุปสรรคของ ธุรกิจขนาดใหญ่ กลาง เล็ก
	4. การขยายเครือข่าย	4. ข้อจำกัดด้านเงินทุน (SMEs)
		5. ข้อจำกัดด้านอายุ กลุ่มเยาวชนนอกระบบอายุ 15-18 ปี ทั้งผู้ประกอบการขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่สามารถจ้างงานเยาวชนกลุ่มนี้ได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมาย

3. ผลการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนา เพื่อปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สาหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษา

การศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่างการมีส่วนร่วมของเอกชนในการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันมีความจำเป็นของ Upskill และ Reskill เพราะตลาดแรงงานดิจิทัลเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เด็กนอกระบบและแรงงานเปราะบางต้องได้รับทักษะใหม่เพื่อไม่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง เด็กจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) คือ กลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะสำหรับเยาวชนนอกระบบที่เสี่ยงจะหลุดออกจากสังคมแรงงาน สัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Theory) ตามทิศทางของ UNESCO (2023) และทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) อธิบายตรงกันว่าการเรียนรู้ต่อเนื่องและผ่านการปฏิบัติจริงคือวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคคลได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษา CWIE ที่รายงานโดย Khon Kaen University (2025) ว่านักศึกษากว่า 1,800 คนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานนานาชาติทันทีหลังเข้าร่วมโครงการ

ฉะนั้น การดำเนินการ Upskill และ Reskill จึงเป็นกลไกที่ไม่เพียงช่วย *“ปิดช่องว่างทักษะ (skill gap)”* แต่ยังเป็นมาตรการเชิงรุกที่ทำให้เยาวชนเปราะบางมีโอกาสกลับเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ สามารถลด Dropout และสร้างความเสมอภาคทางสังคม ท้ายที่สุดจะช่วยเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ของประเทศปีละกว่า 200,000 ล้านบาท และลดความเหลื่อมล้ำในระยะยาว

ดังนั้น ทั้งสามวัตถุประสงค์เชื่อมโยงกันในลักษณะ “Input–Process–Output” คือ การสร้างความร่วมมือ (Input) เน้นการขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจ (Process) ไปสู่การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) คือ ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ที่สะท้อนการลดความเหลื่อมล้ำในทางปฏิบัติ (Output) ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในวัตถุประสงค์ที่ 4

รูปแบบความร่วมมือกับชุมชน (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิทและชุมชน)

ตำบลหนองสนิท อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ชนบทมีข้อจำกัดด้านโอกาส เพราะตำบลหนองสนิท มีลักษณะเป็นชุมชนชนบทที่เด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งที่มีข้อจำกัดด้านโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาตนเอง เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคนรุ่นใหญ่กับเยาวชนในชุมชน สนับสนุนเด็กและเยาวชนให้เข้าถึงโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สร้างพื้นที่ปลอดภัยและมีส่วนร่วมสำหรับเยาวชนในระดับตำบล และพัฒนาโมเดลชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Model) โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ ดังข้อมูลต่อไปนี้

1. โครงสร้างสังคมแน่นแฟ้นแบบชุมชนดั้งเดิม ชาวบ้านอำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ส่วนใหญ่ยังมีความสัมพันธ์แบบเครือญาติและมีผู้นำชุมชนที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นจุดแข็งในการขับเคลื่อนกิจกรรมแบบชุมชนเป็นฐาน

2. แนวคิดและลักษณะโมเดลกลไกผู้ใหญ่ใจดี โมเดลกลไกผู้ใหญ่ใจดี คือ 1) การรวมกลุ่มผู้ใหญ่ในชุมชนที่มีใจอาสา มีทัศนคติเชิงบวกและต้องการช่วยเหลือเยาวชน ทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง ช่วยชี้แนะ สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ยึดชุมชนเป็นฐาน (Community-based Model) เยาวชนไม่ได้เป็นเพียง “ผู้รับ” แต่ถูกดึงเข้ามามีบทบาทร่วมคิด ร่วมทำกับผู้ใหญ่ใจดี คือ พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและผู้นำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ของตำบล และ 3) กิจกรรมหลากหลายตามบริบทท้องถิ่น เช่น กิจกรรมเสริมทักษะอาชีพ ได้แก่การทำ Smart Farm ซึ่งเป็นฟาร์มเลี้ยงไก่โคราช 4 ภายใต้ชื่อ “พลูโตฟาร์ม” พื้นที่ปลอดภัยสำหรับแสดงออก การเรียนรู้นอกห้องเรียน การสื่อสารข้ามรุ่นในเวทีเยาวชน-ชุมชน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่ในชุมชน ผู้นำองค์กร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ครู ครูเกษียณ ผู้อาวุโส และกลุ่มอาสาสมัครชุมชน ร่วมกันผลักดันโดยไม่มีผลประโยชน์ทางการเมือง

2. การสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่น คือองค์การบริหารงานส่วนตำบล ซึ่งอบต. หนองสนิททำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงาน ช่วยอำนวยทรัพยากร สถานที่ และงบประมาณเบื้องต้นสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ

3. เด็กกล้าคิด กล้าทำ กล้าร่วมมือ เยาวชนกลุ่มหนึ่งได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ผ่านกิจกรรม “เด็กจัดเอง” ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง

4. ความไว้ใจ การทำงานระหว่างเด็กและผู้ใหญ่เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. คนภายในชุมชนเกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างรุ่น เกิดความเข้าใจระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ในชุมชนเพิ่มขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวใหญ่ที่ดูแลกันเอง

2. ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม ไม่ใช่แค่กิจกรรมที่จัดเพื่อเด็ก แต่เป็นกิจกรรมของชุมชนเพื่ออนาคตของตำบล

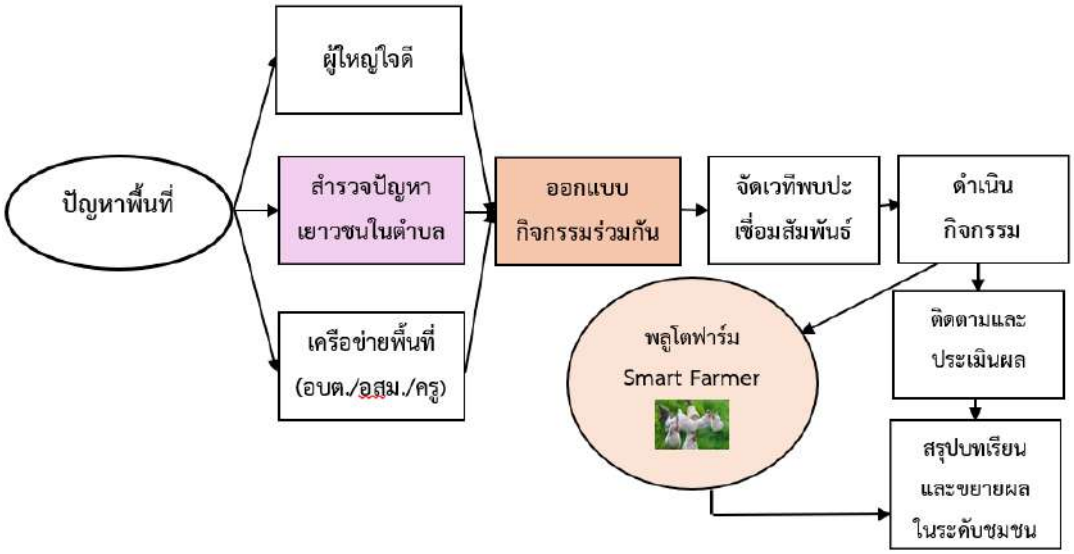
3. ต้นแบบขยายผลได้ โมเดลนี้ได้รับความสนใจจากพื้นที่อื่นในจังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดใกล้เคียงที่อยากนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้

บทเรียนสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. การทำงานกับเด็กนอกระบบต้องใช้เวลา ความเข้าใจและความสม่ำเสมอ “ผู้ใหญ่ใจดี” ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการสื่อสารกับวัยรุ่น และเข้าใจบริบทของเด็กในปัจจุบัน

2. การสนับสนุนที่ไม่เน้นงบประมาณแต่เน้นความสัมพันธ์ จุดแข็งของโมเดลนี้อยู่ที่การใช้ความสัมพันธ์แทนทรัพยากรเงินทำให้ยั่งยืนกว่ากิจกรรมทั่วไปที่พึ่งพางบประมาณชั่วคราว

3. มีแนวคิดว่าเด็กไม่ใช่ปัญหา แต่คือพลังของชุมชน การมองเด็กว่าเป็นกำลังสำคัญของอนาคตจะช่วยให้ชุมชนออกแบบการพัฒนาในระยะยาวได้อย่างมีพลัง ดังภาพที่ 35



ภาพที่ 35 โมเดลการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสนิท และ พลูโตฟาร์ม

4. การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษี หรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระยะสั้น (1–2 ปี) นโยบายระยะสั้นควรเน้นการสร้างกลไกที่ช่วยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างรวดเร็ว โดยอาศัยมาตรการจูงใจทางการเงินและกลไกเชิงพื้นที่เป็นหลัก ซึ่งรัฐบาลควรดำเนินการดังนี้

1. สร้างแพลตฟอร์ม "Learn-to-Earn" ระดับชาติ รัฐบาลควรจัดตั้งแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางที่ทำหน้าที่เป็น "ศูนย์จับคู่" ระหว่างเด็กนอกระบบกับสถานประกอบการ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น (เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล) เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกของเด็กนอกระบบ ทั้งในด้านอายุ วุฒิการศึกษาล่าสุด และความสนใจในอาชีพ

2. สร้างระบบ Credit Bank เปิดโอกาสให้เด็กสะสมชั่วโมงการเรียนรู้และฝึกอบรมในสถานประกอบการเพื่อนำมาเทียบวุฒิการศึกษา ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าการเรียนรู้จากงานจริงและเพิ่มแรงจูงใจในการกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

3. สนับสนุนคูปองในการพัฒนาทักษะของบุคคลแต่ละคน

4. มาตรการอุดหนุนแบบเจาะจง โดยเสนอเงินอุดหนุนค่าจ้างให้กับธุรกิจที่รับเด็กนอกระบบเข้าฝึกงานหรือทำงานในช่วง 3 เดือนแรก โดยอาจให้รัฐบาลร่วมจ่ายในอัตราร้อยละ 30 เพื่อลดความเสี่ยงด้านต้นทุนของภาคเอกชน

5. มาตรการจูงใจด้านภาษีที่ยืดหยุ่น และมาตรการทางการเงิน โดยปรับปรุงมาตรการลดหย่อนภาษีให้ตอบโจทย์ความต้องการของธุรกิจแต่ละขนาดมากขึ้น

5.1สำหรับธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง นอกจากการลดหย่อนภาษี 2 เท่าแล้ว ควรมีมาตรการช่วยเหลือด้านเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยสำหรับกิจการที่รับเด็กนอกระบบเข้าทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้ต้องมีรับเด็กนอกระบบร้อยละ 20 ของพนักงานทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มธุรกิจท้องถิ่น

5.2 สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ ควรพิจารณาให้สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากภาษี เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ (CSR Awards) หรือให้สิทธิพิเศษในการเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในระยะยาว

6. แก้ไขข้อจำกัดต่างๆ ได้แก่

6.1 แก้ไขปัญหาการบริจาคที่เป็นทรัพย์สินไม่สามารถลดหย่อนภาษีได้ โดยออกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการบริจาคอุปกรณ์การศึกษาหรือเทคโนโลยี

6.2 แก้ไขเรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงานในการทำงาน โดยพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระยะยาว (3–5 ปี) นโยบายระยะยาวควรเน้นการสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืน เพื่อให้การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศในภาพรวม ดังนั้นรัฐบาลควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการสร้าง “Academy” และ หลักสูตร “Sandbox” ให้มากขึ้น ดังข้อมูลต่อไปนี้

1.1 ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมเอกชน สนับสนุนให้ธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีศูนย์ฝึกอบรมภายในองค์กร (Academy) อยู่แล้ว เช่น กลุ่มเกษตร-อุตสาหกรรม, โรงแรม หรือค้าปลีก พัฒนาหลักสูตรและเปิดรับเด็กนอกระบบจากพื้นที่ใกล้เคียงเข้าฝึกอบรม โดยภาครัฐอาจร่วมลงทุนด้านงบประมาณและบุคลากร

1.2 ขยายแนวคิด "Sandbox" ขยายการนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ไปยังจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้เกิดการทดลองและพัฒนารูปแบบความร่วมมือที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะในภาคอาชีวศึกษา ตัวอย่างเช่น โครงการ DII Plus ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและรับนักศึกษาเข้าทำงานจริง

1.3 ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาในภูมิภาคมีส่วนร่วมในการเป็นศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับเด็กและเยาวชนนอกระบบในต่างจังหวัด

2. บูรณาการทักษะแห่งอนาคตในหลักสูตรการศึกษา ดังข้อมูลต่อไปนี้

2.1 เน้นทักษะที่ตลาดต้องการ ทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) และ การสื่อสาร (Communication)

2.2 สนับสนุนทักษะดิจิทัลในพื้นที่ห่างไกล ภาครัฐควรเร่งลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลในพื้นที่ชนบท เพื่อลดช่องว่างทางดิจิทัลและช่วยให้แรงงานสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และฝึกอบรมออนไลน์ได้

2.3 ยกระดับความสามารถของครู จัดโครงการพัฒนาครูให้มีทักษะในการสอนแบบ Active Learning และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาตอบโจทย์ความต้องการของเด็กแต่ละคนมากขึ้น

3. พัฒนา “กลไกท้องถิ่น” และ “ผู้ใหญ่ใจดี” ด้วยการสร้างเครือข่ายระดับชุมชน โดยส่งเสริมบทบาทของ อบต. และผู้นำชุมชนให้เป็น "ตัวกลาง" ในการเชื่อมโยงเด็กนอกระบบเข้ากับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ พร้อมฝึกอบรม "ผู้ใหญ่ใจดี" ในแต่ละพื้นที่ โดยจัดอบรมอาสาสมัครในชุมชนให้เป็น "พี่เลี้ยง" ที่คอยดูแลให้คำปรึกษาและติดตามผลการเรียนรู้และอาชีพของเด็กแต่ละคนอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและลดความเสี่ยงที่เด็กจะหลุดจากระบบอีกครั้ง



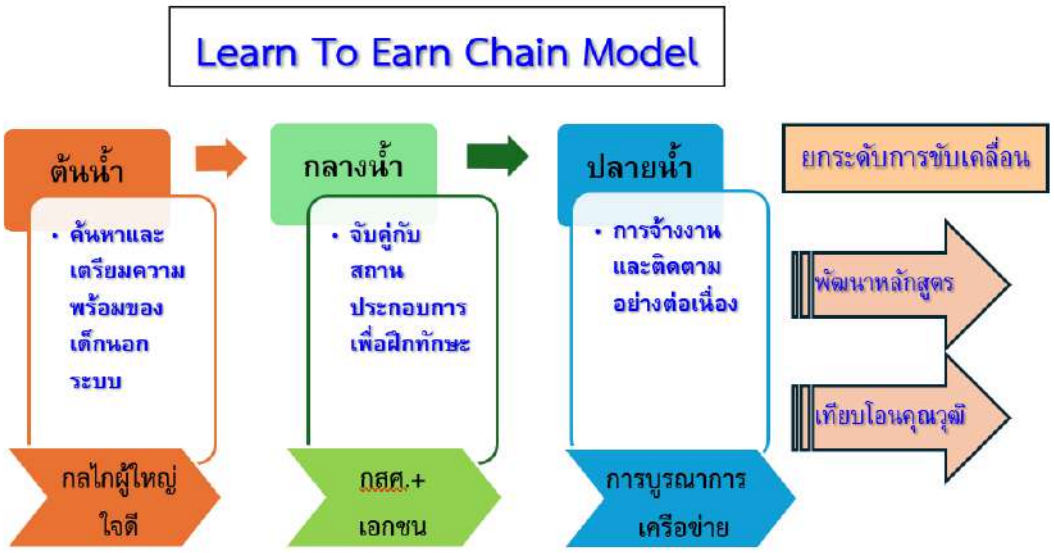
ภาพที่ 36 โมเดลการถอดบทเรียน เพื่อนำไปสู่นโยบายภาครัฐในการลดความเหลื่อมล้ำ (Thailand Zero Dropout: TZD)

จากภาพที่ 36 โมเดล “ถอดบทเรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (TZD)” มีขั้นตอนดังนี้ (1) ระบุปัญหา (Pain Point) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากปัญหาเด็กและครัวเรือนในพื้นที่ด้านความเสี่ยง พฤติกรรม การหลุดจากระบบการศึกษา/อาชีพของเด็กนอกระบบ เพื่อกำหนดโจทย์ร่วมกัน (2) การจัดตั้งกลไกท้องถิ่นและคัดกรองเป้าหมาย โดยมีผู้มีหน่วยงานท้องถิ่น (อปท./อบต./อบจ) โรงเรียน/ครู หน่วยงานการศึกษาชุมชน ร่วมกัน “ค้นหาเด็ก” และคัดกรองกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มเป้าหมาย (3) ดำเนินการจับคู่เส้นทาง “Learn to Earn” วางแผนอาชีพรายบุคคลให้กับเด็ก“เลือกเน้นสายอาชีพ” ที่เหมาะสมสำหรับเด็กและเตรียมทักษะฐาน (ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะดิจิทัล ทักษะภาษาและบริการ) (ภาพที่ 37) (4) ดำเนินการฝึกอบรม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม 1) กลุ่มแกนท้องถิ่น ได้แก่ วิทยาลัย มหาวิทยาลัยในพื้นที่ศูนย์พัฒนา หรือศูนย์เรียนรู้ โดยทำหน้าที่เป็น “ศูนย์ Training” และ 2) กลุ่มอุตสาหกรรม (Academy) ได้แก่ ภาคเอกชน สถาบันภาคอุตสาหกรรมศูนย์ฝึกเฉพาะทาง (Digital/AI/COO/Talent) ร่วมออกแบบหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรและกลไกคุณวุฒิ โดยใช้หลักสูตรระยะสั้น–Credit Bank การฝึกในงาน (On-the-job) เพื่อลงสู่การปฏิบัติงานจริง เช่น ช่างซ่อม ช่างตัดผม เกษตร เลี้ยงสัตว์ และงานบริการ

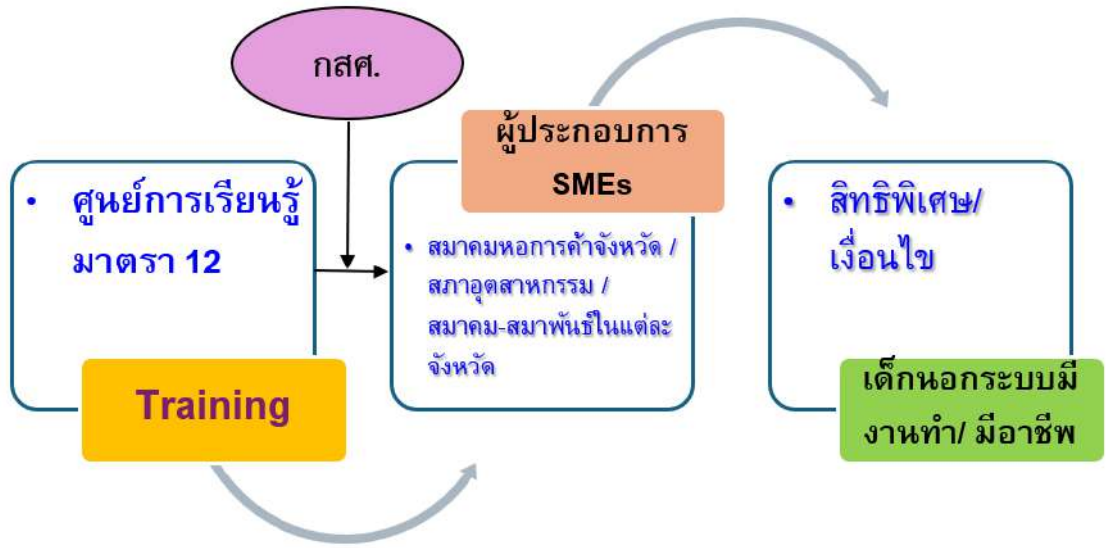
2. สร้างพันธมิตร–เงินอุดหนุน โดยภาคเอกชน “Collaborate” ร่วม Training, Co-product, Co-finance และรับเข้าทำงาน โดยให้ภาครัฐ “Subsidies” งบสนับสนุนการจ้างงานเด็กช่วงเริ่มต้น เช่น 3 เดือน เพื่อลดความเสี่ยงและเร่งเข้าตลาดงาน

3. ทำ MOU และขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ด้วยการทำ MOU ระหว่างสถานศึกษา ศูนย์เรียนรู้และเอกชน หลังจากนั้น จากนั้นสรุปบทเรียนเป็น “Policy Brief” นำเสนอให้กับหน่วยงานรัฐเพื่อขยายผล/ยกระดับนโยบาย โดยมีผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง คือ เด็กมีทักษะตามความต้องการของสถานประกอบการ เด็กอาชีพตามความต้องการ เกิดรายได้ควบคู่กับการทำงานผ่านระบบพื้นที่ ซึ่งมีความเข้มแข็ง เอกชนมีแรงจูงใจร่วมกับภาครัฐบาล และท้ายที่สุดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ลดลงอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 37 โมเดล Learn to Earn

ถอดองค์ความรู้สู่การประยุกต์ใช้กับเยาวชนนอกระบบการศึกษา



ภาพที่ 38 โมเดลการประยุกต์ใช้กับเยาวชนนอกระบบการศึกษา

จากภาพที่ 38 สรุปได้ว่าศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรา 12 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) คือ แหล่งเรียนรู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน แต่มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในชุมชนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการศึกษาโดยไม่จำกัดอายุ วุฒิ หรือเวลา เพื่อรองรับทั้งการเรียนรู้เชิงวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ลดช่องว่างของระบบการศึกษาแบบเดิม ช่วยให้ผู้ที่หลุดจากระบบการศึกษา เช่น เด็กที่ไม่ได้เรียนต่อได้กลับมาเรียนรู้ในรูปแบบที่ยืดหยุ่น โดยเด็กทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ในอาชีพที่ตนเองสนใจ หรือตามความต้องการของสถานประกอบการของสมาคมหอการค้าจังหวัด / สภาอุตสาหกรรม / สมาคม-สมาพันธ์ในแต่ละจังหวัด (ผู้ประกอบการ SMEs) โดยมีกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นตัวกลางเชื่อมโยงในการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการทั้งขนาดใหญ่ กลางและเล็กจะได้รับสิทธิพิเศษ (ดอกเบี้ยต่ำ) ภายใต้เงื่อนไข คือ รับเด็กนอกระบบที่เรียนผ่านศูนย์การเรียนรู้มาตรา 12 เข้าทำงานในสถานประกอบการ อย่างน้อย 1 ปี และเด็กต้องผ่านการอบรมทักษะในศตวรรษที่ 21 ก่อนเข้าทำงานจริง (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน) เพื่อหนุนเสริมให้เด็กนอกระบบมีงานทำหรือมีอาชีพอย่างยั่งยืน

5. ตอบคำถามการวิจัย

1. การศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบความร่วมมือที่เป็นไปได้ระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ผ่านแนวทางความร่วมผลิตระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Co-Production) โดยมุ่งเน้นไปที่การฝึกอบรม (Training) และการจ้างงาน (Employment) และความร่วมมือทางการเงิน (Co-Finance) ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การท่องเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การบริการ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการค้าปลีกที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

ภาพรวมของความร่วมมือที่ได้ผลโดยเริ่มจาก “โจทย์ทักษะจากสถานประกอบการ” แล้วจูงใจสถานศึกษาเข้ามาร่วมออกแบบหลักสูตรระยะสั้น เช่น Micro-credential, Credit bank พร้อมฝึกงาน (Work-based learning, OJT, Apprenticeship) โดยมีพี่เลี้ยงจากบริษัทควบคู่ครูผู้สอน ผลลัพธ์ปลายทาง คือ Train-to-hire (ฝึกเพื่อบรรจุงาน) ที่มีโควตา ตามสัญญารับเข้าทำงานชัดเจน ขณะเดียวกันภาครัฐเข้ามา “อุ้มช่วงเปลี่ยนผ่าน” ด้วยคูปองการเรียน หรืออุดหนุนค่าจ้างระยะเริ่มงาน และ Matching grant สำหรับค่าอุปกรณ์ พี่เลี้ยงที่ดูแลในการฝึกงานทำให้ต้นทุนของบริษัทโดยเฉพาะรายเล็กไม่หนักเกินไป โดยจำแนกธุรกิจแต่ละประเภท ดังนี้

1) กลุ่มท่องเที่ยว–บริการ โดยเฉพาะโรงแรม/ร้านอาหารที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่มีการตั้ง “Hospitality Academy” ในพื้นที่ และร่วมออกแบบโมดูลบริการลูกค้า ภาษา นวัตกรรมดิจิทัลและความปลอดภัย ฝึกในโรงแรมจริงช่วง High season พร้อมโควต้าบรรจุงานแบบตามฤดูกาล

2) กลุ่มเกษตร–อุตสาหกรรมเกษตร ได้แก่ ฟาร์มสาธิต แปลงเรียนรู้ร่วมเอกชน การสอน Smart farming, Logistics โดยมีการเชื่อมกับสหกรณ์ หรือวิสาหกิจ SMEs เพื่อเป็น “Hub” รับเด็กฝึกงาน

3) กลุ่มค้าปลีก และบริการทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีการจัดตั้ง **Retail Academy หรือ Store-as-Classroom** ฝึกจากสถานการณ์จริงและมีเส้นทางอาชีพที่เติบโตเป็นหัวหน้างานได้ตามเงื่อนไขของบริษัท

4) กลุ่มแพทย์–สาธารณสุข โดยเฉพาะคลินิกหรือโรงเรียนบริบาล เน้นการฝึกสายสนับสนุน เช่น เวชระเบียน ผู้ช่วยงานบริการผู้ป่วยหรือดิจิทัลเฮลธ์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ คุณภาพการให้บริการและความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่ากลไกกลางร่วมทุกอุตสาหกรรม ศูนย์ฝึกแบบ PPP ต้องมีแพลตฟอร์มจับคู่ตำแหน่งฝึกงาน ระบบรับรองผลลัพธ์ เช่น เมื่อเรียนจบ ได้งานทำตามความต้องการและตอบโจทย์ธุรกิจ ผลที่เห็นได้ในทางปฏิบัติ คือ การจับคู่ Learn-to-Earn เพื่อให้เด็กและเยาวชนเสี่ยงหลุดออกจากระบบการศึกษามีทางเลือกอาชีพที่จับต้องได้ ขณะที่บริษัทได้แรงงานตรงทักษะอย่างต่อเนื่อง

2. แรงจูงใจ ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคของภาคเอกชน ตามขนาดของธุรกิจ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในการส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการที่จะมาร่วมขับเคลื่อนประเทศไทย เพื่อแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) ดังคำตอบต่อไปนี้

ธุรกิจขนาดเล็ก (Micro/Small) แรงจูงใจ คือ ผู้ประกอบการได้แรงงานใกล้บ้าน ลดต้นทุนในการสรรหาแรงงาน อุปสรรค คือ แรงงานไม่พอทำหน้าที่พี่เลี้ยง กระแสเงินสดค่อนข้างต่ำ เสี่ยงเด็กฝึกงานแล้วลาออก

ธุรกิจขนาดกลาง (SMEs) แรงจูงใจ คือ พนักงานมีทักษะตรงมาตรฐานเดียวกันทุกสาขา ลดความผันผวนแรงงาน มีความต้องการร่วมกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของพนักงานให้ตรงกับงานที่ทำจริง เครดิตภาษี หรือ Matching grant

ธุรกิจขนาดใหญ่ แรงจูงใจ คือ เพิ่มผลิตภาพ/คุณภาพแรงงาน ตอบโจทย์ ESG/CSR และภาพลักษณ์ผู้นำสังคม มีความต้องการกรอบความร่วมมือระยะยาว (framework MOU) ข้อมูลสำหรับประเมินผลผลลัพธ์ (placement–retention–wage) ความยืดหยุ่นในกฎระเบียบของภาครัฐ กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานวิชาชีพที่เคร่งครัด

3. แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะแรงงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นแนวทางการยกระดับทักษะ (Up-skill) และแนวทางการพัฒนาเพื่อปรับทักษะใหม่ (Re-skill) สำหรับเด็กและเยาวชนในระบบและนอกระบบการศึกษาเป็นไปในทิศทางใด

แนวโน้มร่วมที่พบนายจ้างเป็นเจ้าของร่วมของหลักสูตร (Employer Co-Ownership) โดยเริ่มจากงานจริง กำหนดสมรรถนะ ปรับหลักสูตรระยะสั้น Micro-credentials ให้สอดคล้องกับความต้องการของเด็ก สะสมเป็นคุณวุฒิได้ผ่านสถาบันการศึกษาหรือศูนย์เรียนรู้ ฝึกงานแบบมีค่าตอบแทน (Paid apprenticeship/traineeship) สร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมมืออาชีพตั้งแต่วันแรก เน้นการสอนแนะในงานโดยมีพี่เลี้ยงดูแลทั้งทักษะและปัจจัยนอกงาน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง อาหาร ที่พัก เพื่อป้องกันเด็กหลุดระหว่างทางการศึกษาที่ควบคู่ไปกับการทำงาน

4. การวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย พร้อมทั้งข้อมูลการประมาณจำนวนกลุ่มเป้าหมายและผู้ใช้ประโยชน์จากมาตรการ เพื่อประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ที่ผู้ประกอบการควรได้รับ เพื่อนำไปสู่การประเมินการอุดหนุนของภาครัฐที่อาจรวมถึงมาตรการทางการเงิน (ภาษีหรือคูปองทางการศึกษา) และมาตรการอื่น ๆ เป็นอย่างไร

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ผ่านมาพบว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับธุรกิจขนาดใหญ่ผ่านกลไกภาษีในรูปของ CWIE ที่สามารถลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า และให้ความสำคัญกับหลักสูตร Sandbox ที่สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของธุรกิจขนาดเล็กไม่สามารถใช้ประโยชน์จากมาตรการทางภาษีได้ ซึ่งควรใช้มาตรการทางการเงินในการช่วยเหลือผู้ประกอบการขนาดเล็กในท้องถิ่น

ดังนั้น การขับเคลื่อน TZD ให้สำเร็จในเชิงพื้นที่ต้องสร้างห่วงโซ่ Learn-to-Earn ที่สั้นและมีความชัดเจน ภาคเอกชนร่วมกำหนดทักษะในการปฏิบัติงานได้จริง เน้นการฝึกระยะสั้นสำเร็จการศึกษาไวแบบมีค่าตอบแทน มีโควตาบรรจุงาน โดยให้ภาครัฐดูแลในช่วงเริ่มงานและมีการจูงใจ

ทางการเงิน โดยทั้งหมดผูกกับ “ผลลัพธ์” ไม่ใช่ “กิจกรรม” พร้อมข้อมูลที่โปร่งใสให้ปรับนโยบายได้แบบที่เป็นปัจจุบันให้สอดคล้องกับสถานการณ์

บรรณานุกรม

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *อว. จับมือ 9 เครือข่าย CWIE และสมาคมสหกิจศึกษาไทย จัดงาน "CWIE DAY" ครั้งที่ 14 ประจำปี 2567*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก https://www.mhesi.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *การศึกษาชาติ ชี้ลดเหลื่อมล้ำ สร้างความยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.moe.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก https://www.moe.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *รายงานสถานการณ์เยาวชนนอกระบบการศึกษาในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก https://www.moe.go.th/moe-coordinate-missions-6th-2568/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). *5 นวัตกรรมที่จะทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาหายไป ภายใต้แนวคิด All for Education*. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.eef.or.th/knowledge-19-10-20/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *รายงานประจำปี 2566: ความเสมอภาคทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ _24 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.eef.or.th/publication-white-paper/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). *ความจริงและความเร่งด่วนของสถานการณ์เด็กนอกระบบในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.eef.or.th/publication-white-paper/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). *บริบทความเลื่อมล่ำทางการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.eef.or.th/about/

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2568). *อะไรบ้างคือสาเหตุของความเหลื่อมล้ำในการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.eef.or.th/about/

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์. (2567). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา: มุมมองทฤษฎีความโกลาหล. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 19*(3), 1-18.

คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา. (2562). *สมรรถนะเด็กไทยและการพัฒนาสมรรถนะ ในรายการผลงาน สื่อ สิ่งพิมพ์ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.thaiedreform.org/wp-content/uploads/2019/08/Core_competency_09.pdf.

คณะกรรมาธิการการศึกษาวุฒิสภา. (2567). ข้อเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อขจัดความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ. *วารสารรัฐศาสตร์ศึกษา, 19*(3), 1-15.

แจนเน็ต รุ้งสิทธิกุล. (2567). *KFC จับมือ กสศ. ขับเคลื่อน Thailand Zero Dropout แก้ปัญหาเด็กหลุดออกจากระบบการศึกษา ผ่านโครงการ Bucket Search*. การศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2568 จาก https://ijournalist.co/kfc-bucket-search-zero-dropout-eef/,

ชลวิทย์ เจียรจิตต์, พิมพ์ตะวัน จันทัน, วิไลลักษณ์ ลังกา, สรสัณห์ รังสิยานนท์, อัญชลี ศรีกลชาญ, สุวิมล เฮงพัฒนา, และ ประภาภรณ์ โรจน์ศิริรัตน์. (2566). ศึกษาการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในเด็กยากจนและด้อยโอกาสของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา : กรณีศึกษาการจัดการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษาของครูประถมศึกษาในโครงการครูรักษ์ถิ่น. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, *8*(3), 310-320.

ซีพี ออลล์. (2568). *สนับสนุนด้านการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2568 จาก https://www.cpall.co.th/sustain/social-dimension/educational-support

ณปภัช บรรณาการ. (2566). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17*(1), 21-45.

ณัชชา มหปุญญานนท์. (2566). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17*(1), 21 - 45.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2568). *โรงเรียนตั้งต้นดี.* สืบค้นจาก https://www.setsocialimpact.com/Company/Profile2/410

ทรงชัย ทองปาน. (2565). การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. *วารสารวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและการบริหารการศึกษา*, *141*(1), 141-156.

ทิพย์พาพร ตันติสุนทิร. (2563). *การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา. วารสารนวัตกรรมสังคม, 3*(2), 93-107.

ธนกร วรพิทักษานนท์ และศยามล เจริญรัตน์. (2565). ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *5*(6), 203-216.

ธนวรรษ แซ่ลิ้ม. (2562). *ประเด็นปัญหาการบริจาคของผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี : กรณีศึกษาการบริจาคเป็นทรัพย์สิน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชยาภัสสร์ พิพัฒนกุล, ยุทธศักดิ์ อารักษ์กิจสกุล, ภิญญาพัชญ์ ชำนาญคำ, และสุภาวดี คชนูด. (2566). บทบาทของรัฐกับปัญหาระบบการศึกษาของไทย: การตอกย้ำโอกาสที่ถูกจำกัด - ปมความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของเด็กนอกระบบในการศึกษาต่อมหาวิทยาลัย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 16*(2), 130-138.

มูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี. (2567). *โมเดลการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในด้านการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2568 จาก https://connexted.org/foundation/knowledge/model-private

มูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี. (2568). *องค์ความรู้ภาคเอกชน.* สืบค้นจาก https://connexted.org/foundation/knowledge/model-private

ฤทัยรัตน์ เวียงจันดา จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน และละมุล รอดขวัญ. (2567). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการและงานวิจัยสหวิทยาการ, 4*(6), 481-492.

สถาบันพระปกเกล้า. (2563). ปัญหาและความต้องการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต.10. สถาบันพระปกเกล้า.

สามารถ จันทร์สูรย์, ศุภกร คุรุการเกษตร และ อภิชาติ มหาราชเสนา. (2564). กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจน. *มจร การพัฒนาสังคม, 6*(1), 111-126.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2562). *การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model.* สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก https://www.eeco.or.th/th/eec-model

สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร. (2562). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปัจจัยที่สเงผล: การวิเคราะห์พหุระดับร่วมกับดัชนีเอ็นโทรปรนัยทั่วไปที่อิงมัธยฐาน. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 32*(3).

เอส แอนด์ พี ซินดิเคท. (2568). *รายงานประจำปี 2565*. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2568 จาก https://snp.listedcompany.com/misc/one-report/or2022-th/index.html

Agarwal, N. (2023). *Global Public Goods in Education: Definition and current scenario*. The Lemann Foundation Programme at the Blavatnik School of Government at the University of Oxford to support the South-South Programme. University of Oxford.

AICPA & CIMA. (2025). *SMEs face strong headwinds in addressing skills gaps.* AICPA. February 6, 2025 Retrieved from https://www.aicpa-cima.com/news/article/smes-face-strong-headwinds-in-addressing-skills-gaps

Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners, 35*(4), 216-224.

ASEAN Secretariat. (2024). *ASEAN Key Figures 2024*, February 2025 Retrieved from https://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2024/12/AKF2024.v1.pdf

ASEAN Secretariat. (2024). *ASEAN Key Figures 2024.* February 3 2025, Retrieved from https://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2024/12/AKF2024.v1.pdf

Asian Development Blog. (2025). *Innovative Financing: How Education Bonds Can Help Students in South Asia*. January 23, 2025 Retrieved from https://blogs.adb.org/blog/innovative-financing-how-education-bonds-can-help-students-south-asia

Bain & Company. (2023). *e-Conomy SEA 2023*. February 2025 Retrieved from https://www.bain.com/insights/e-conomy-sea-2023

Bartik, T. (2009). What Proportion of Children Stay in the Same Location as Adults, and How Does this Vary Across Location and Groups?. *Upjohn Institute Staff Working Paper*. 09-145, February 2025 Retrieved from https://ssrn.com/abstract=1353250

Bray, M. (1999). *Community partnerships in education: Dimensions, variations, and implications*. UNESCO.

Cassimon, D., Essers, D., & Renard, R. (2011). “An assessment of debt-for-education swaps. Case studies on swap initiatives between Germany and Indonesia and between Spain and El Salvador. *Comparative Education, 47*(2), 139-156.

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell Publishers

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development, 8*(3), 213-235.

Connect ED Foundation. (2020). *จุดเริ่มต้น...ระบบระดมทุนเพื่อการศึกษา.* January 23, 2025 Retrieved from https://donate.connexted.org/

Cowen, T. (2024). *Public Goods.* January 23, 2025 Retrieved from https://www.econlib.org/library/Enc/PublicGoods.html

Daily Sun. (2023). *Samsung R&D Institute Bangladesh launches Junior Software Academy.* February 3 2025, Retrieved from https://www.daily-sun.com/print/477461

Desk, F. (2022). *Out-of-school children and youth: a contemporary view from selected African commonwealth countries.* February 24, 2025 Retrieved from https://eric.ed.gov.

Ferreira, F. H., & Gignoux, J. (2011). The measurement of inequality of opportunity: Theory and an application to Latin America. *Review of income and wealth, 57*(4), 622-657.

Financial Express. (2024). *DBBL provides scholarship to 3,116 meritorious poor students*. February 3 2025, Retrieved from https://thefinancialexpress.com.bd/economy/dbbl-provides-scholarship-to-3116-meritorious-poor-students-1715978161

Fredriksen, B. (2011). *Education Resource Mobilization and Use In Developing Countries: Scope for Efficiency Gains Through More Strategic Use of Education Aid.* February 12, 2025 Retrieved from http://www.r4d.org/wp-content/uploads/R4D-Working-Paper-Education-Mobilization.pdf.

Gostin, L. O., & Friedman, E. A. (2015). The sustainable development goals: one-health in the world's development agenda. *Jama, 314*(24), 2621-2622.

Government of Canada. (2025). *Registered Education Savings Plans and related benefits*. March 5,2025 Retrieved from https://www.canada.ca/en/services/benefits/education/education-savings/plan.html

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

International Social Science Council (ISSC), (2016). *Challenging inequalities; pathways to a just world***.** March 2025 Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245825

Jaroensombut, L., Chuaboon, W., Promsaka Na Sakolnakorn, T., Luengalongkot, P., Auiwong, K., Boonkawin, S., Yekpiewpong, S., Dhammasaccakarn, W., Saiyasopon, S., Pakittawichit, T., & Chaiyapong, A. (2023). The management of cooperative and work-integrated education for academic institutions of higher education in Thailand. *Asian Journal of Education and Training*. 9(40, 136-141.

Kaul, I., Grunberg, I., & Stern, M. (1999). Global public goods. *Global public goods, 450.*

Khon Kaen University. (2025, June 9). *Khon Kaen University creates history! Wins national CWIE international excellence award*. January 23, 2025 Retrieved from https://kku.ac.th/en/230523/

Kilpatrick, S., Barrett, M., & Jones, T. (2003). *Defining Learning Communities. Centre for Research and Learning in Regional Australia, University of Tasmania Government of Canada*. (n.d.). Registered education savings plan (RESP). Government of Canada. March 5,2025 Retrieved from https://www.canada.ca/en/services/benefits/education/education-savings/plan.html

Locatelli, R. (2018). Education as a public and common good: Reframing the governance of education in a changing context. In *UNESCO Education, research and foresight: Working papers*, 22, 1-17.

Lynn, M. (1986) Determination and Quantification of Content Validity Index. *Nursing Research,* 35, 382-386.

Münich, D., Plug, E., Psacharopoulos, G., & Schlotter, M. (2012). *Equity In and Through Education and Training: Indicators and Priorities*. March 5, 2025 Retrieved from www.eenee.de/dms/EENEE/Ana lytical_Reports/EENEE_AR12.pdf

MyGovernment. (2024). *National Apprenticeship Scheme System.* March 5,2025 Retrieved from https://www.malaysia.gov.my/portal/content/31174)

OECD. (2023). *SME and entrepreneurship outlook 2023.* OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/2023/06/oecd-sme-and-entrepreneurship-outlook-2023_c5ac21d0.html

Paryono, P. (2021). Skilled workforce in the ASEAN region: Issues, challenges, and way forward. https://sea-vet.net/resources/publications/1058-skilled-workforce-in-asean-region-issues-challenges-and-way-forward

Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *18*(2), 229-252.

PSDC. (2025). *The Premier Learning & Development Institution*. January 23, 2025 Retrieved from https://www.psdc.org.my/about/our-story

Qualtrics. (2023). *Calculating the cost of employee turnover.* Qualtrics. https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/cost-of-employee-turnover/

Rovinelli, R. J. , & Hambleton, R. K. (1976). *On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association: California. April 19 –

23, 1976). April 3 2025, Retrieved from https://files.eric.ed.gov/fultlext/ED121845.pdf.

Saavedra, C. M. (2011). *De-Academizing Early Childhood Education. Invited presentation for the University of Texas-San Antonio Women's History Month*. April 3 2025, Retrieved from https://digitalcommons.usu.edu/teal_facpub/444/

SkillsFuture Singapore. (2023). *ST Logistics appointed as SkillsFuture Queen Bee for Logistics sector to impart Workforce Development Best Practices to SMEs*. SkillsFuture Singapore Newsroom.

UNESCO Regional Office for Education in Africa (Senegal). (2025). *Education, equity and transformation from the perspectives of language education: overview*. February 3 2025, Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117340

UNESCO. (2000). *The Dakar framework for action: Education for all: Meeting our collective commitments*. April 3 2025, Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117340

UNESCO. (2013). *Mandatory Corporate Social Responsibility (CSR) in India*. February 3 2025, Retrieved from https://www.unesco.org/en/dtc-financing-toolkit/mandatory-corporate-social-responsibility-csr-india

Wang, W., & Cai, G. (2024). Curtailing bank loan and loan insurance under risk regulations in supply chain finance. *Management Science, 70*(4), 2682-2698.

World Manufacturing Forum. (2019). *The 2019 World Manufacturing Forum Report: Skills for the Future of Manufacturing*. February 3 2025, Retrieved from https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/WorldManufacturingFoundation2019-Report.pdf