

พัฒนาอาชีพศึกษา ผ่านการเชื่อมประสบการณ์ และระบบการศึกษา





Editor's Note

บรรณาธิการ

Contents

TRF Policy Brief (หรือ เอกสารบทสรุปเชิงนโยบาย) เป็นเอกสารที่สรุปและเรียบเรียงจากงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นหลัก และอาจมีการนำรายงานวิจัยหรือเอกสารรายงานจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบเพื่อให้ได้เนื้อหาที่สมบูรณ์ขึ้น วัตถุประสงค์หลักในการจัดทำ Policy Brief คือ การส่งผ่านผลงานวิจัยของ สกว. ไปสู่ฝ่ายนโยบาย (ผู้กำหนดนโยบายและฝ่ายปฏิบัตินโยบาย)

การจัดทำ TRF Policy Brief มาจากแนวคิดที่ว่า เอกสารงานวิจัยของ สกว. ที่มีอยู่เป็นเอกสารที่มีเนื้อหาค่อนข้างมาก และมีความเป็นวิชาการสูง ซึ่งทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจกับผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยที่จะศึกษาเอกสารวิจัยดังกล่าว ดังนั้น TRF Policy Brief จึงถูกทำขึ้นในลักษณะของบทสรุปเชิงนโยบายที่มีเนื้อหากระชับ มีความยาวประมาณ 5-8 หน้า และพยายามนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบที่ให้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น

- 03** ประเด็นสำคัญ
- 04** บทนำ
- 04** ข้อค้นพบจากงานวิจัย
- 08** ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัย



กองบรรณาธิการ ผศ.ดร.สุนิดา อรุณทิพัฒน์ และนายจิตวัฒน์ วิจิตรถาวร

จัดทำโดย โครงการกิจกรรมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคนโยบาย ฝ่ายบริหาร

สถานที่ติดต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ชั้น 14 อาคาร เอส เอ็มทาวเวอร์ 979/17-21 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2278 8200 ต่อ 8329 โทรสาร 0 2298 0032



พัฒนาอาชีพศึกษา ผ่านการเชื่อมประสบการณ์ และระบบการศึกษา

ประเด็นสำคัญ

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ซึ่งให้เห็นว่า รัฐบาลไทยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มขีดความสามารถกำลังแรงงาน ของประเทศ แต่ในปัจจุบันรัฐบาลยังคงไม่สามารถยกระดับฝีมือแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง และไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการผลิตของประเทศได้
2. จากการสำรวจปัญหาในการยกระดับฝีมือแรงงานของไทย พบว่า แรงงานยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ยังพบว่า บรรดาหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่างทำหน้าที่ของตน ไม่มีการแบ่งหน้าที่กัน อย่างชัดเจน ขาดการประสานงาน และมีการทำงานซ้ำซ้อนกัน อีกทั้งยังขาดมาตรฐานกลางในการเทียบโอนความรู้ ตลอดจน ยังไม่สามารถเทียบโอนประสบการณ์การทำงานให้เป็น หน่วยกิตการศึกษาได้ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมต่อโลกของ การทำงานและโลกของการศึกษาเข้ากันได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็น อุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัย

- รัฐบาลควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงาน โดย เร่งสร้างภาพลักษณ์ของการศึกษาสายอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมความสำคัญและความสำเร็จของ ผู้ที่ศึกษาในสายอาชีวศึกษา ทั้งต่อนักเรียน ครูฝ่ายแนะแนว การศึกษาและผู้ปกครอง
- รัฐบาลควรพยายามปรับแก้กฎหมายให้เกิดการประสานงาน ควรมีการออกกฎหมายที่กำหนดให้มีหน่วยงานกลาง มาทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งหน่วยงานที่ควรทำหน้าที่รับรอง และเชื่อมต่อระหว่างโลกของงานและโลกของการศึกษาก็คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี
- ส่งเสริมให้มีธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมรายละเอียดประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการศึกษาของแรงงานแต่ละคน และสามารถนำไปใช้เทียบ ถ่ายโอนหน่วยกิตได้

*สรุปและเรียบเรียงจากโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตเพื่อการเทียบโอนความรู้ ทักษะไปสู่การยกระดับฝีมือแรงงานตามมาตรฐาน หรือ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น” โดย ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน และคณะ และ “การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการยกระดับแรงงานฝีมือและคุณวุฒิทางการศึกษา ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงาน” โดย ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน และคณะ และ “ปัญหาและทางออกด้านการบริหารแรงงานของซัพพลายเออร์ไทย ในอุตสาหกรรมยานยนต์ รายงานฉบับสมบูรณ์” โดย ผศ. ดร.ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ปัญหาภัยคุกคามของการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการผลิตของไทยที่ยังขาดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นได้จากการมีทรัพยากรมนุษย์คุณภาพสูง ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต หากปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง แนวทางการพัฒนาที่สำคัญก็คือ ต้องมีการยกระดับศักยภาพในการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูงโดยการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

นอกจากนี้ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ระบุว่า ยุทธศาสตร์ที่หนึ่ง คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้มีการระบุถึงความจำเป็นในการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานไว้ว่า **“จำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะของแรงงาน พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตของประเทศไทยในอนาคต”**

อย่างไรก็ดี ปัญหาที่พบก็คือ รัฐบาลยังคงไม่สามารถยกระดับฝีมือแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง และไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการผลิตของประเทศได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ผลิตภาพในการผลิตของแรงงานในบางสาขาลดลง และในบางสาขาเพิ่มได้ล่าช้า เพราะไม่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการผลิตได้ เนื่องจากแรงงานไม่มีความรู้เพียงพอ ทำให้ประเทศไทยยังคงพึ่งแรงงานไร้ฝีมือทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ และไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการผลิตของประเทศได้ เป็นเหตุให้ประเทศขาดสมรรถนะในการแข่งขันเนื่องจากยังต้องอาศัยแรงงานราคาถูกเป็นหลัก แต่มีต้นทุนค่าแรงที่สูงกว่าประเทศคู่แข่ง **Policy Brief** ฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อการระบุถึงปัญหาและอุปสรรคในการยกระดับฝีมือแรงงาน และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อค้นพบจากงานวิจัย

2.1 จำนวนผู้ศึกษาระดับอาชีวศึกษาดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมาย และแรงงานระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่น้อยลงเนื่องจากแรงงานกลุ่มเป้าหมายขาดแรงจูงใจในการศึกษาและพัฒนาทักษะการผลิตแรงงานกึ่งฝีมือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งประเทศไทยได้ตั้งเป้าหมายในการผลิตผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาสายสามัญให้ได้ร้อยละ 60:40 ผลที่เกิดขึ้นจริงกลับไม่เป็นเช่นนั้น ข้อมูลปี 2558 ระบุว่า สัดส่วนนักเรียนอาชีวศึกษาเมื่อเทียบกับสายสามัญในปี 2557 อยู่ที่ 32:68

สัดส่วนนักเรียนอาชีวศึกษาเมื่อเทียบกับสายสามัญ

พ.ศ.	รวม	ชาย	หญิง
2550	39 : 61	n.a.	n.a.
2551	39 : 61	n.a.	n.a.
2552	37 : 63	46 : 54	30 : 70
2553	36 : 64	44 : 56	30 : 70
2554	35 : 65	43 : 67	27 : 73
2555	34 : 66	43 : 67	26 : 74
2556	32 : 68	41 : 59	25 : 75
2557	32 : 68	41 : 59	23 : 77

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ 2558



นอกจากนี้ผลการประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2560 และปี 2561 แสดงให้เห็นว่า แม้ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานในปี 2561 จะมากกว่า 2560 แต่จำนวนดังกล่าวก็ยังน้อยกว่าผู้สำเร็จการศึกษาสายสามัญที่เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลประมาณการของปี 2560 ระบุว่า จากจำนวนผู้ที่เข้าสู่แรงงานทั้งสิ้น 555,416 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพคิดเป็น 6.41% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด สัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงคิดเป็น 17.21% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนอยู่ที่ 60.78% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ข้อมูลสำหรับปี 2561 ระบุว่า จากจำนวนผู้ที่เข้าสู่แรงงานทั้งสิ้น 634,205 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพคิดเป็น 7.55% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด สัดส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงคิดเป็น 15.07% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีสัดส่วนอยู่ที่ 63.17% ของจำนวนผู้ที่คาดว่าจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมด

ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2560 และ 2561

ระดับการศึกษา	ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2560		ประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานปี 2561	
	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	66,923	12.05	69,591	10.98
มัธยมศึกษาปีที่ 6	19,741	3.55	20,508	3.23
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ปีที่ 3)	35,584	6.41	47,856	7.55
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช. ปีที่ 2)	95,600	17.21	95,600	15.07
ปริญญาตรี	337,568	60.78	400,650	63.17
รวมทั้งสิ้น	555,416	100.00	634,205	100.00

ที่มา: กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



ข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า จำนวนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาฯ ยังไม่ได้รับความนิยมนิยมและมีทิศทางในการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลงเมื่อเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประการแรกพบว่า เป็นปัญหาอันเนื่องมาจากแรงงานโดยค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม เช่น ภาพลักษณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษาที่ถูกมองว่ายากพวกตึกกันและเป็นเด็กหัวไม่ดี ตลอดจนโครงสร้างผลตอบแทนที่ไม่จูงใจให้มีผู้นิยมศึกษาในสายอาชีวศึกษา ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีวศึกษาฯ กลับได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าทั้งๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาด นอกจากนี้ยังพบว่า มีแรงงานไทยบางส่วนไม่ต้องการรับการพัฒนา โดยปฏิเสธและไม่ชอบหากฝึกทักษะเพิ่มเติมแล้วต้องทำงานเพิ่ม ต้องมีความรับผิดชอบเพิ่มเติม อีกทั้งยังพบปัญหาการลาออกบ่อยทำให้เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะ แสดงให้เห็นว่า ปัญหาอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของแรงงานก็เป็นหนึ่งในอุปสรรคต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศเช่นกัน



2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานขาดการประสานงานกัน ไม่สามารถกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหนึ่งเดียวทั้งประเทศได้

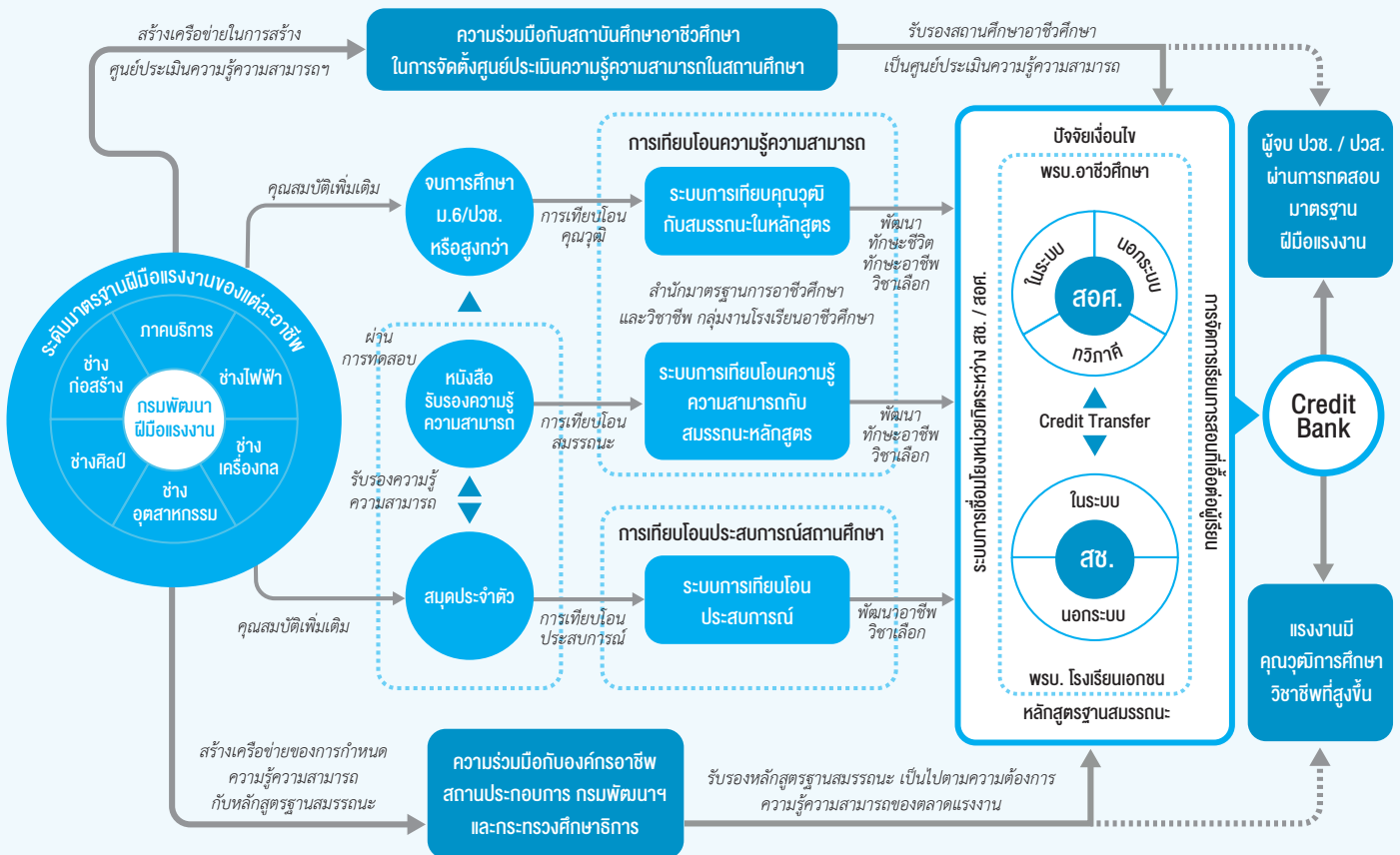
ประการที่สองประเทศไทยมีหน่วยงานที่พยายามทำมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่อย่างน้อยสามหน่วยงาน แต่ต่างฝ่ายต่างทำหน้าที่ตามที่กฎหมายรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ขาดการประสานงานกัน ขาดหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านนี้อย่างจริงจัง ไม่มีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนว่า หน่วยงานใดเป็นหน่วยงานด้านนโยบาย หน่วยงานใดเป็นหน่วยปฏิบัติงาน และหน่วยงานใดเป็นหน่วยประสานงานและให้การรับรองมาตรฐานต่างๆ ทำให้หน่วยงานเป็นจำนวนมากอาจทำหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถประสานงานกันเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติโดยส่วนรวมได้ดีเท่าที่ควร ทำให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีมาตรฐานที่จะต้องได้รับการรองรับหลายมาตรฐาน นอกจากมาตรฐานฝีมือแรงงานที่จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานแล้ว ยังมีมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่จัดทำโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานเหล่านี้ยังไม่สามารถกำหนดมาตรฐานให้เป็นหนึ่งเดียวและแปลงมาตรฐานเหล่านั้นให้เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อให้สถาบันการศึกษานำไปจัดทำหลักสูตรให้เหมือนกันทั้งประเทศได้ ปัจจัยความหลากหลายดังกล่าวก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคสำหรับแรงงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง

2.3 แรงงานไม่สามารถเทียบโอนประสบการณ์การทำงานให้เป็นหน่วยกิตการศึกษาได้

อุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องประการถัดมาก็คือ แรงงานในประเทศไทยไม่สามารถเทียบโอนประสบการณ์การทำงานให้เป็นหน่วยกิตการศึกษาได้ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมต่อกับโลกของการทำงานและโลกของการศึกษาเข้ากันได้อย่างชัดเจน ในขณะที่ประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วในสหภาพยุโรป อังกฤษ นิวซีแลนด์ และแม้แต่ประเทศมาเลเซีย ต่างมีคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในทักษะอาชีพต่างๆ ในระดับต่างๆ ของแต่ละอาชีพ โดยที่มาตรฐานดังกล่าวมาสามารถแปลงเป็นหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพได้ทั้งหมด โดยสถานศึกษาวิชาชีพจะต้องจัดหลักสูตรที่เป็นกรอบคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้น วิธีการเช่นนี้ทำให้การเทียบโอนระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิทางการศึกษาสามารถเทียบโอนกลับไปได้



งานวิจัยของ ศ.ดร.อภิชัย พันธเสน และคณะ ชี้ให้เห็นว่า การเชื่อมต่อ เทียบโอนประสบการณ์การทำงานให้เป็นหน่วยกิตการศึกษาสามารถทำได้ โดยแรงงานสามารถใช้แฟ้มประวัติประสบการณ์ของการทำงาน (Portfolio) และวุฒิทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ หรือตามอัธยาศัยของแรงงาน แต่ละคนโดยแรงงานสามารถยื่นแฟ้มนี้ให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องประเมินว่า ถ้ามีการศึกษาเช่นนี้ ประสบการณ์เช่นนี้ ถ้าประสงค์จะศึกษาต่อ จะเทียบกับ วิชาใดได้บ้าง นอกจากนี้สถานทำงานก็สามารถประเมินสมรรถนะของพนักงาน จากแฟ้มดังกล่าวได้ด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การทำแฟ้มของตนเพื่อไปเสนอ คณะกรรมการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจมีปัญหาความน่าเชื่อถือและต้องใช้เวลา ในการตรวจสอบข้อมูลนานพอสมควร การมีสถาบันที่เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ ก่อนรวบรวมข้อมูลไว้ที่ส่วนกลาง เรียกว่า ธนาคาร/คลังเครดิต (Credit Bank) ที่สามารถเรียกได้ผ่านระบบออนไลน์โดยตรง จะช่วยลดปัญหาในการตรวจสอบ ความน่าเชื่อถือได้ระดับหนึ่ง และถ้ามีระบบถ่ายโอนมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อคุณวุฒิการศึกษาได้ดังภาพที่ 1 ก็จะทำให้โลกการทำงานและโลกของ การศึกษาสามารถเชื่อมต่อกันได้โดยสมบูรณ์ ซึ่งรูปแบบการเทียบโอนมาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพจะมีกระบวนการดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : รูปแบบการเทียบโอนมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ



- รัฐบาลควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงาน โดยเร่งสร้างภาพลักษณ์ของการศึกษาสายอาชีพศึกษาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมความสำคัญและความสำเร็จของผู้ที่ศึกษาในสายอาชีพศึกษา และให้ความสำคัญกับครูผู้ดูแลแนวทางการศึกษาให้นักเรียนมีโอกาสสูงงานในสถานประกอบการเพื่อให้ได้เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการทำงานและโอกาสก้าวหน้าของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา รวมถึงให้ผู้ปกครองมีโอกาสในการร่วมรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนต่อด้วยเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่ดีต่อการศึกษายาอาชีพศึกษา
- ต้องมีกฎหมายเพื่อจัดระบบโครงสร้างการทำงานและประสานงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกฎหมายดังกล่าวจะต้องไม่ขัดแย้งกับกฎหมายเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน โดยมีรัฐมนตรีจากหลายกระทรวงร่วมรักษาการตามกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้จะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานไม่ให้ทำงานซ้ำซ้อนกัน คือ จำแนกออกเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในเชิงนโยบาย หน่วยงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการประสานงานและการรับรอง ลักษณะนี้จะทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นเอกภาพ ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน หน่วยงานที่ควรจะทำหน้าที่รับรองและเชื่อมต่อระหว่างโลกของงานและโลกของการศึกษาก็คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพราะปัจจุบันสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพก็ได้จัดทำคลังข้อมูลสำหรับผู้ที่ยื่นขอให้มีการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพอยู่ส่วนหนึ่งอยู่แล้ว
- ควรมีคลังหน่วยกิต หรือ Credit Bank ซึ่งจะต้องมีข้อมูลขนาดใหญ่มาก (Big Data) มาใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อเชื่อมต่อโลกของการทำงานและโลกของการศึกษาเข้าด้วยกัน โดยเริ่มต้นจากการทำโครงการนำร่อง โดยทดลองใช้กับมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาคการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และมาตรฐานช่างฝีมือไฟฟ้า ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของไทยนั้น Credit Bank ควรมีข้อมูลรายบุคคลของผู้ที่จะได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพทางทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ ซึ่งอยู่ในรูปแบบของแฟ้มข้อมูลรายบุคคล ข้อมูลดังกล่าวจะต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้และได้รับการรับรองแล้วจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นความจริงเพื่อถูกนำไปประเมินในการขอต่อยอดความรู้หรือประสบการณ์ต่อไป Credit Bank จะช่วยให้ระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2560). ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2560 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). รายงานการประชุมประจำปี 2558 เรื่องทิศทางการพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป. (2558). กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ธรรมนูญวิชาชีพ วีระสมบัติ. (2560). ปัญหาและทางออกด้านการบริหารแรงงานของซีพีฟลายเออร์ไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- ประชาไท. (2560). TCM: ใคร ๆ ก็เชียร์ ‘สายอาชีพ’ แต่ทำไมเด็กไม่เลือกเรียน. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2017/04/71058>
- อภิชัย พันธเสน, อนุชัย รามวงษ์กูร, นลินรัตน์ รักกุศล, โดยมีบริษัท Magzune เป็นที่ปรึกษาทางเทคนิค. (2560). การพัฒนาระบบคลังหน่วยกิตเพื่อการเทียบโอนความรู้ ทักษะไปสู่การยกระดับฝีมือแรงงานตามมาตรฐาน หรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- อภิชัย พันธเสน, อนุชัย รามวงษ์กูร, นลินรัตน์ รักกุศล. (2558). การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการยกระดับแรงงานฝีมือและคุณวุฒิทางการศึกษาผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงาน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)