

แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย: การสร้างเจตคติใหม่และค่านิยมเพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานสากล

Guidelines for Vocational Education Management in Thailand: Creating New Attitudes and Values to Meet Global Labor Market Demands

กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์
Kittipong Pearnpitak

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34190

Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Ubon Ratchathani University, Ubon Ratchathani 34190

Corresponding Author: E-mail: kittipong.p@ubu.ac.th

Received: 3 May 2024; Revised: 5 Dec. 2024; Accepted: 5 Dec. 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนแง่มุมของอาชีวศึกษาที่ถูกหล่อหลอมภาพลักษณ์ทางสังคม จนเป็นสาเหตุของการเลือกศึกษาต่อในสายอาชีพน้อยกว่าสายสามัญ ซึ่งผลกระทบนี้นำไปสู่การผลิตแรงงานทักษะที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรม ประกอบกับความพร้อมของสถาบันการอาชีวศึกษาทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและเทคโนโลยียังไม่สอดคล้องกับการปรับตัวของอุตสาหกรรม จนทำให้เกิดเป็นช่องว่างทางทักษะระหว่างแรงงานเก่ากับแรงงานใหม่ ด้วยเหตุนี้วิธีการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากล โดยเริ่มต้นจากการปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษา และการสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการกำลังคนอาชีวศึกษาที่มีบทบาทต่อภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ดังนั้น เมื่อมองกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่พร้อมผลักดันระบบเศรษฐกิจผ่านกลไกความพยายามทั้งในสังคม สถาบันการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหารจัดการกำลังคนทักษะอย่างเป็นระบบเพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: การจัดการอาชีวศึกษา ทุนมนุษย์ เจตคติและค่านิยม ตลาดแรงงานสากล

Abstract

This article aims to explore aspects of vocational education that have been socially stigmatized; thus, contributing to a preference for general education over vocational tracks. This bias has resulted in an insufficient skilled workforce required by the industry. Additionally, vocational institutions are often unprepared in terms of curriculum, teaching methods, and technology, which do not align with industrial advancements; thereby, creating a skill gap between existing workers and market needs. This paper proposes methods to elevate vocational education to a global standard, starting with instilling new attitudes and creating positive social values. By doing so, all stakeholders can recognize the

critical role of vocational education's human capital in advancing the industrial sector. Viewing vocational students as valuable human capital can drive economic systems through concerted efforts across society, educational institutions, and businesses, ultimately helping Thailand escape the middle-income trap and adapt to changes.

Keywords: Vocational Education Management, Human Capital, Attitudes and Values, Global Labor Market

1. บทนำ

ศาสตร์ทางการศึกษาอยู่บนพื้นฐานของความตระหนักรู้ที่มอง “คน” เป็นเหมือนทุนมนุษย์ที่สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ เมื่อมุมมองถูกหล่อหลอมและพร้อมปรับเปลี่ยนทิศทางการจัดการทุนมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่คอยย้ำเตือนถึงความพยายามที่ถูกขีดเส้นใต้ที่บ่งชี้ว่ากลไกความสำเร็จในการขับเคลื่อนสถาบันการอาชีวศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงหนทางที่ยึดเกี่ยวความปรารถนาเหล่านั้นได้ หากมองย้อนกลับในอดีตตั้งแต่ปี 1970 เป็นต้นมามีอัตราการเพิ่มขึ้นของความต้องการแรงงานที่มีทักษะอย่างต่อเนื่อง จนถึงปลายศตวรรษที่ 20 เริ่มมีการแข่งขันอย่างชัดเจนระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษาด้วยกัน ซึ่งมาพร้อมกับการเติบโตทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรม จึงเกิดเป็นการแข่งขันระหว่างการจัดหาแรงงานที่มีทักษะ (Supply of Skill) และความต้องการแรงงานที่มีทักษะ (Demand for Skill) จนนำไปสู่การปรับสมดุลทางการศึกษา [1]

ปัจจุบันความต้องการแรงงานที่มีทักษะเป็นชนวนสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการแผ้วถางกระบวนการผลิตนักเรียนในสถาบันการอาชีวศึกษา และแนวโน้มของความต้องการแรงงานจะต้องปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการผลิต โดยเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีเชิงกายภาพ เชิงดิจิทัล และเชิงชีวภาพเพื่ออุตสาหกรรม [2] หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเข้ามาของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent: AI) ส่งผลต่อการผลิตและการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่เพียงแต่รูปแบบของการเรียนการสอนเท่านั้น แต่จะต้องให้ความสำคัญกับการหยิบนำเทคโนโลยีและสารสนเทศต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการควบคุมหุ่นยนต์ AI ที่

สามารถทำหน้าที่แทนกำลังคนอาชีวศึกษาได้ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการลดบทบาทของแรงงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดผลกระทบต่อ 1) แรงงานที่กำลังจะตกงานเพราะไม่สามารถปรับตัวได้ 2) แรงงานที่มีศักยภาพเดิม แม้ไม่ตกงานแต่ต้องพัฒนาทักษะ และ 3) บัณฑิตจบใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน [3]

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีภูมิประเทศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนรูปของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งถูกเรียกว่าเป็นเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมของประเทศ รัฐบาลที่เล็งเห็นถึงโอกาสจึงได้กำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ผลักดันนักเรียนอาชีวศึกษาเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Growth Engines) ของประเทศ และความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากพึ่งพากลไกอย่างสถาบันการอาชีวศึกษาอย่างไม่มองนักเรียนเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการรักษาสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ในบทความนี้จึงพยายามสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการเปลี่ยนผ่านกลไกของอาชีวศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นสากล

2. จุดเน้นของการจัดการทุนมนุษย์

หากมนุษย์เป็นเพียงสิ่งมีชีวิตที่ไม่สามารถส่งต่อองค์ความรู้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมได้ คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) คงไม่เกิดขึ้น ในกระแสของการเปลี่ยนผ่านที่มีวัฒนธรรมทางความคิดเป็นสื่อกลางความสำเร็จขององค์กรนั้น ไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่ทรงพลังมากที่สุดในองค์กร ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นเหมือนความรู้ ความสามารถที่มีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน [4] ซึ่งสอดคล้อง

กับคำจำกัดความขององค์กรระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วที่ให้ไว้ว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่รวมไว้ในบุคคลเพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้างความเป็นอยู่ ส่วนตัว สังคมและเศรษฐกิจอย่างมีความสุข [5]

เมื่อทุนมนุษย์เป็นเหมือนองค์ประกอบที่สำคัญในการปรับปรุงสินทรัพย์ขององค์กรและมีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตประเภทอื่น เนื่องจากเป็นปัจจัยนำเข้าที่เรียบง่าย แต่มีบทบาทซับซ้อนและสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยอื่น ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีความพลวัต [6] ความล้มเหลวของการทำความเข้าใจในประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ที่ถูกเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร [7] ซึ่งเป็นการอธิบายถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์และการวางแผนในการจัดการกับสิ่งที่องค์กรมีอยู่ และเป็นการทำลายอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าศักยภาพที่หลากหลายสอดคล้องกับภารกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การจัดการทุนมนุษย์เป็นการให้ความสำคัญกับปัจจุบันขององค์กรผ่านการดำเนินกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร การเข้าถึงองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมถือเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมในการจัดการทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกัน [8] นอกจากนี้ ความสำเร็จของการจัดการทุนมนุษย์ควรพิจารณาถึงหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงจุดเน้นในกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กรที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตนและองค์กรผ่านกระบวนการจัดการร่วมกันในลักษณะของการคัดเลือกและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการกำลังคนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะต้องรวบรวมกำลังคนและสร้างผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นเหมือนบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในแผนผังองค์กร แต่เข้าใจทิศทางการ

ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร [9] ด้วยเหตุนี้ การจัดการทุนมนุษย์จึงถูกเชื่อมโยงไว้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรเพื่อให้สามารถดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นออกมาต่อกับวิกฤตการณ์ความเป็นพลวัตขององค์กร

3. ช่องว่างการพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

ปรากฏการณ์ทางสังคมในบางครั้งถูกปล่อยปละละเลยให้เป็นปัญหาสาธารณะที่ยากจะแก้ไข หรือแม้แต่เจตจำนงของการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสิ่งที่กล่าวมานี้ คือ ปัญหาของการปฏิรูปอาชีวศึกษาในประเทศไทย การอาชีวศึกษาเป็นหนึ่งในบททดสอบที่สำคัญของสังคมไทยในแง่ของการรื้อรากถอนโคนทางทัศนคติที่ปลูกฝังมาอย่างยาวนาน ซึ่งในปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่านักเรียนอาชีวศึกษาจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีเพราะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ ประกอบกับระบบการศึกษามีต้นทุนสูงขึ้นและผลตอบแทนจากระบบการศึกษาลดลง ถึงแม้สถานประกอบการจะประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะก็ตาม [10] แต่ความต้องการแรงงานยังคงสวนทางกับความคาดหวังของผู้ประกอบการทั้งในด้านจำนวนและศักยภาพของแรงงาน โดยเป็นผลมาจากการมีผู้จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาน้อยกว่าความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากคนส่วนใหญ่ยังคงมีทัศนคติที่เชื่อว่าการจบปริญญาตรีมีงานรองรับมากกว่าและมีผลตอบแทนที่ดีกว่าผู้ที่จบสายอาชีพ [11]

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นถือเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศไทย การปลดล๊อคเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นสากลตามนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 นั้น จำเป็นต้องทำลายโซ่ตรวนที่อุดรังประเทศไว้ก่อน โดยถือเป็นความท้าทายต่อทั้งครู สถาบันการอาชีวศึกษา และสังคมที่ต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ของประเทศที่กำลังพยายามผลักดันกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต โดยคาดหวังให้นักเรียนอาชีวศึกษาสามารถเข้าทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างเพียงพอต่อความ

ต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การผลักดันเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศไทยจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากทัศนคติทางสังคมที่มีต่ออาชีวศึกษาถูกบิดเบือนและไม่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในหัวข้อถัดไปจะเป็นการอธิบายถึงการสร้างทัศนคติใหม่และค่านิยมทางสังคมเพื่อผดุงช่องว่างการพัฒนาอาชีวศึกษาที่เป็นเสมือนฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเป็นสากล

4. ทูมมนุษย์: การปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษาและการสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมไทย

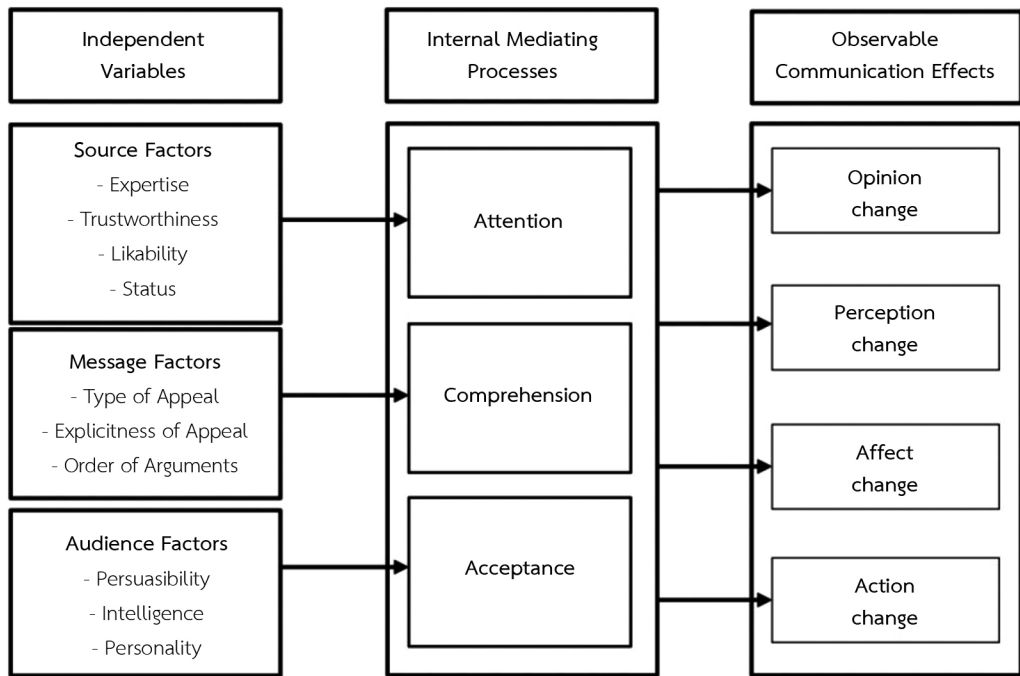
ภายใต้มุมมองของสังคมที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบทางความคิดของกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในศักดิ์ศรี ความรักสถาบัน การรักพวกพ้อง จนเกินขอบเขต อันนำไปสู่การแสดงออกแบบผิด ๆ อาทิ ปัญหาหนักเรียนตึกกันของนักเรียนระหว่างกลุ่ม ซึ่งปรากฏให้เห็นในข่าวทางสังคมจนชินตา และกลายมาเป็นภาพลักษณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษา [12] ด้วยสาเหตุของปัญหาเหล่านี้จึงเกิดเป็นข้อคำถามที่ว่า 1) การปลูกฝังเจตคติใหม่ให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาในแง่ของการเห็นประโยชน์ส่วนรวมและประเทศได้อย่างไร และ 2) ภายใต้ภาพลักษณ์ของนักเรียนอาชีวศึกษาที่สังคมตีตรา (Social Stigma) ว่าเป็นกลุ่มหัวรุนแรงและถูกมองในแง่ลบมาโดยตลอด จะมีวิธีไหนบ้างที่จะสามารถสร้างค่านิยมที่ดีให้กับสังคม โดยสามารถอธิบายตามข้อคำถามที่ตั้งไว้ ดังนี้

4.1 ข้อคำถามที่หนึ่ง: การปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษา

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษาต่อในสายอาชีพถูกมองในแง่ลบของแรงงานที่ใช้กำลัง เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาต่อในสายสามัญซึ่งส่วนใหญ่มีเป้าหมายเพื่อเข้ารับข้าราชการ แต่ในความเป็นจริงจากการทบทวนงานวิจัยในยุโรป พบว่า การศึกษาต่อในสายอาชีพเป็นการปรับเปลี่ยนไปสู่สังคมที่มีความรู้มากขึ้น และยังเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการเติบโตและการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วจากวิกฤตเศรษฐกิจ อีกทั้ง ยังถูกมองว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่คุ้มค่า [13] เมื่อความ

เข้าใจของนักเรียนอาชีวศึกษาในสังคมไทยผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง จึงมีความจำเป็นต้องปลูกฝังเจตคติใหม่เพื่อให้เล็งเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศเป็นสำคัญ โดยต้นกำเนิดของทัศนคติเหล่านี้ส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทัศนคติ และอุดมการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องจนเกิดเป็นวิถีปฏิบัติของแต่ละสถาบัน หากพิจารณาถึงขอบเขตของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมอาจเป็นเพียงการยื้อแย่งเชิงความคิดของประชาชนที่พบเห็นซึ่งนั่นหมายถึง ภาพลักษณ์ของสังคมไทยที่ถูกทำให้เชื่อว่าทุกอย่างที่สะท้อนออกมาจากการกระทำเป็นเพียงอคติต่อสังคมหรือไม่

ส่วนในประเด็นของการปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษานั้น ผู้เขียนขอหยิบยกหลักปฏิบัติของการจัดการทุนมนุษย์ ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นมาอธิบายเพื่อชี้ให้เห็นถึงทางออกของปัญหา กล่าวคือ ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องของนักเรียนอาชีวศึกษาถูกครอบงำด้วยลักษณะของความเป็นปัจเจกของความสำเร็จที่เชื่อมั่นในตนเองมากกว่ามุมมองของสังคม ดังนั้น การปลูกฝังเจตคติใหม่ควรเริ่มต้นจากการเปิดใจเพื่อยอมรับสิ่งใหม่ และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างสถาบันเพื่อคัดเลือกตัวแทนมาเรียนรู้ความแตกต่างเชิงเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ กระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการสื่อสารและการโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติและความเชื่อ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการรับรู้เชิงแนวคิด อารมณ์ความรู้สึก และพฤติกรรม [14] ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นจึงขอนำ Yale Model มาใช้ในการอธิบาย ดังนี้ [15]



ภาพที่ 1 แบบจำลองเยล (Yale Model) สำหรับการสื่อสารและการโน้มน้าวใจ

การปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษา จำเป็นต้องใช้กระบวนการสื่อสารและการโน้มน้าวใจอย่างลึกซึ้ง โดยได้กำหนดออกมาเป็น 3 ปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ 1) ปัจจัยแหล่งที่มา (Source Factors) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นในกรณีของนักเรียนอาชีวศึกษาซึ่งมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลสูง สถาบันอาชีวศึกษาจะต้องสร้างความน่าสนใจในประเด็นของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำทางสังคม 2) ปัจจัยข้อมูลข่าวสาร (Message Factors) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลที่ชัดเจนและไม่บิดเบือนไปจากความเป็นจริงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถาบัน นักเรียน และสังคม และ 3) ปัจจัยกลุ่มหรือผู้เข้าร่วม (Audience Factors) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลุ่มที่เข้าร่วมกระบวนการสื่อสารและโน้มน้าวใจเพื่อสร้างการยอมรับในความแตกต่างที่ควรคำนึงถึงเป้าหมายร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม ภาพสะท้อนที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการปลูกฝังเจตคติใหม่ในอาชีวศึกษา อาจสังเกตได้จากการแสดงความคิดเห็นต่อสถาบัน ความเข้าใจใน

สถานการณ์ ผลกระทบที่มีต่อสังคม และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเล็งเห็นถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศเป็นสำคัญ

4.2 ไขข้อคำถามที่สอง: การสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมไทย

เจตนารมณ์ของสังคมเป็นบทสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาประเทศ แต่ภายใต้ค่านิยมทางสังคมต่อภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษากลับไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ควรจะเป็น ปัญหานี้มีสาเหตุหลักมาจากการที่เยาวชนไม่นิยมศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษา เนื่องจากค่านิยมใบปริญญาของสังคมไทยที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ประกอบกับการที่ผู้ปกครองส่งเสริมให้บุตรหลานศึกษาต่อในสายสามัญจนถึงระดับอุดมศึกษา เพราะมองว่าผู้จบการศึกษาสายอาชีวศึกษาเป็นพนักงานแบบใช้แรงงาน โดยสาเหตุเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในสถานประกอบการ [16]

หากมองในอีกแง่มุมหนึ่งของสื่อสาธารณะที่หล่อหลอมเจตคติของสังคมนั้น ได้พยายามฉายภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาออกมาผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ ภาพยนตร์ ละคร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้แบ่งความเป็นพระเอก

และตัวร้ายในสถานภาพที่ต่างกัน เช่น พระเอกเรียนจบจากต่างประเทศ หรือจบจากสาขาวิชาที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วนตัวร้ายมักเป็นกลุ่มคนที่ชอบใช้ความรุนแรงเพื่อสร้างความเดือนร้อนให้กับสังคม เป็นต้น ด้วยความเป็นสื่ออาจจะพยายามเปิดเผยจุดบอดของสังคมที่คนส่วนใหญ่มองเป็นเรื่องชินตา แต่สิ่งนี้ถือเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อสังคมและประเทศ เนื่องจากเยาวชนอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างความเป็นเด็กและผู้ใหญ่ การสุมไฟด้วยสื่อเป็นการสะท้อนถึงบทบาททางสังคม (Social Role) และพฤติกรรมที่ควรเฝ้าระวังมากกว่าเปิดเผยต่อสาธารณะ

เมื่อภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาถูกหล่อหลอมจนทำให้มุมมองค่านิยมเปลี่ยนไป การแก้ไขเพื่อสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมไทยจึงถือเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ หากต้องการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากล แต่ในประเด็นนี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นข้อถกเถียงเชิงวาทศิลป์ (Rhetorical) ของสังคมที่ยากจะตอบได้โดยง่าย แต่หากเข้าใจถึงแก่นของค่านิยมจะทำให้พอเห็นภาพทางออกของปัญหาเหล่านี้ ในความเป็นจริงค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติที่ทำให้สังคมเปลี่ยนไป โดยค่านิยมแบ่งออกเป็น 3 หน้าที่สำคัญ คือ 1) ทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานพฤติกรรมทั้งหลายของสังคม 2) ทำหน้าที่เป็นแบบแผนของการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในบางกรณี และ 3) ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจหรือผลักดันของบุคคล ซึ่งโดยธรรมชาติค่านิยมเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนทั่วไปอยู่แล้ว แต่การมีค่านิยมไม่พึงประสงค์จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ [17]

ด้วยเหตุนี้ การสร้างค่านิยมที่ดีในสายตาของสังคมผ่านมุมมองอาชีวศึกษา จะต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติใหม่ ประกอบกับจะต้องสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมของอาชีวศึกษาเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคม การรณรงค์ป้องกันปัญหาเสพติด การรณรงค์งดสูบบุหรี่ จากนั้นจึงขอให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนเจตคติที่มีต่ออาชีวศึกษา พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นว่า

การศึกษาต่อในอาชีวศึกษาเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้บุตรหลานเป็นคนดี มีจิตสาธารณะ และสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ไม่แพ้การเลือกเรียนต่อในสายสามัญ อีกทั้ง ยังมีส่วนผลักดันให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจที่อยู่บนฐานของการมีนักเรียนอาชีวศึกษาที่เข้มแข็งเกิดจากการสร้างค่านิยมที่ดีในสังคมไทย

5. แนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากล

จากบทเรียนของปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาอาชีวศึกษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเจตคติและค่านิยมที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ไปปฏิบัติ โดยเป้าหมายของนโยบายเป็นการเน้นย้ำถึงเป้าหมายของคุณภาพผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ พร้อมทั้งปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนและกระบวนการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านสารสนเทศ การเรียนการสอน การเตรียมพร้อมกำลังคน และการเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษา [18] ทั้งนี้ ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายของนโยบายจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากมีอุปสรรคในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แต่หากพิจารณาถึงแนวโน้มของจำนวนแรงงาน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่า ประเทศไทยสามารถผลักดันการเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-Curve) ซึ่งในภาพรวมยังคงมีแนวโน้มจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามการเติบโตของเศรษฐกิจในสถานการณ์ปกติ และอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล โดยมีอัตราการเติบโตร้อยละ 11.62 ร้อยละ 9.74 และร้อยละ 9.55 ต่อปี ตามลำดับในปี พ.ศ. 2568 [19]

หากกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากลนั้นหมายถึง การเข้าใกล้ความเป็นไปได้ของความสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณ (การผลิตนักเรียนอาชีวศึกษาที่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรม) และเชิงคุณภาพ (การพัฒนาทักษะของนักเรียนอาชีวศึกษาให้ตรงกับความต้องการ)

ต้องการของอุตสาหกรรม) ของนักเรียนอาชีวศึกษาต่อการเข้าสู่ฐานการผลิตในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีผลกระทบต่อการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในประเด็นของปัญหาเชิงปริมาณ ผู้เขียนได้อธิบายทางออกไว้แล้วในหัวข้อที่ผ่านมาถึงการเพิ่มจำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษา แต่ในประเด็นปัญหาเชิงคุณภาพเป็นเรื่องที่น่าขบคิดเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและความพร้อมของสถาบันการอาชีวศึกษา ยังไม่สามารถตอบโจทย์ต่อความต้องการแรงงานที่มีทักษะของอุตสาหกรรมได้เท่าที่ควร เช่น การใช้เครื่องจักรระบบ Automation และ Robotic แทนการใช้เครื่องจักรระบบ Manual เป็นต้น สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของทักษะระหว่างศักยภาพแรงงานกับความต้องการของอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งวิธีในการลดปัญหานี้ต้องเริ่มจากการแบ่งแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ [20]

แรงงานกลุ่มที่ 1 คือ แรงงานใหม่กำลังสำเร็จการศึกษา สำหรับแรงงานกลุ่มนี้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติที่มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในระบบการศึกษา การแก้ไขปัญหาแรงงานใหม่จึงต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงตามบริบทของพื้นที่ควบคู่กันไป ในส่วนนี้จำเป็นต้องมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training: DVT) เพิ่มมากขึ้นระหว่างสถานศึกษา อุตสาหกรรม รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัด และการประเมินผล โดยปัจจัยความสำเร็จในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย นโยบาย ผู้เรียน ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาสถานประกอบการ และผู้ประกอบการ [21] ทั้งนี้ การดำเนินงานจะต้องให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงเป้าหมายของการพัฒนาทักษะนักเรียนอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ

แรงงานกลุ่มที่ 2 คือ แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว สำหรับกลุ่มนี้มีช่องว่างทักษะที่เกิดจากความพร้อมของการปรับตัวกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละ

ช่วงเวลาจนนำไปสู่ช่องว่างทักษะในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหานี้จึงต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความพร้อมของแต่ละบุคคล โดยอาจนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เข้ามาใช้ร่วมกันระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษาและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างกลไกในการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร [22] เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากลจะสำเร็จไม่ได้ หากทุกฝ่ายละเลยความสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์ในเรื่องการปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม และกระบวนการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางของการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ไปปฏิบัติ ประกอบกับความเกี่ยวโยงในแต่ละส่วนประกอบทางสังคมจะมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพลักษณะอาชีวศึกษาในมุมมองที่เปลี่ยนไป และทั้งหมดนี้ถือเป็นกลไกที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาสู่สากลภายใต้บริบททางสังคมที่ถูกหล่อหลอมจากความจริงอย่างแท้จริง

6. บทสรุป

การจัดการทุนมนุษย์ในสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นบทสะท้อนปัญหาทางสังคมเชิงอุดมคติที่ถูกจำกัดกรอบอยู่ภายใต้ภาพลักษณ์ความรุนแรงผ่านสื่อสาธารณะ ซึ่งขัดต่อเจตนารมณ์ของนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา รวมถึงทิศทางของการพัฒนาประเทศที่พยายามผลักดันแรงงานทักษะเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต ความเป็นสากลของอาชีวศึกษานั้นเท่ากับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีกว่า การทำลายเส้นแบ่งทางเจตคติของอาชีวศึกษาไปพร้อมกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีในสังคมจึงเป็นทางออกเชิงวาทกรรมของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในกระบวนการ

ส่งเสริมการผลิตเชิงปริมาณ และการพัฒนาเชิงคุณภาพ ของนักเรียนอาชีวศึกษา ควรเน้นย้ำถึงการทำความเข้าใจ ในบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่กำลังปรับตัว ไปสู่ยุค Robotics ซึ่งทิศทางเหล่านี้เป็นกระแสของความ เป็นพลวัต ดังนั้น การผลักดันให้อาชีวศึกษาก้าวไปสู่ ความเป็นสากลจะต้องคำนึงถึงความพร้อมของกำลังคน แรงงานทักษะที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของ อุตสาหกรรมเป้าหมาย อีกทั้ง ขอบเขตของการขับเคลื่อน กำลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานทักษะมีความสัมพันธ์ กับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นกลไกสำคัญต่อการหลุดพ้นจากกับดัก รายได้ปานกลางและสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ ทางสังคมที่มีต่ออาชีวศึกษาที่เปลี่ยนไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Corce, G., & Ghignoni, E. (2012). Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 1-24.
- [2] Hassan, A., Dutta, P. K., Gupta, S., Mattar, E., & Singh, S. (2024). *Emerging Technologies in Digital Manufacturing and Smart Factories*. Hershey PA: IGI Global.
- [3] พัชรพรสิทธิ์พัฒนาไพบูลย์, และนันทินิตย์ ทองศรี. (2561). *หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงาน ต้องกังวลจริงหรือ*. กรุงเทพมหานคร: ธนาการแห่ง-ประเทศไทย.
- [4] Peprah, W. K., & Anowuo, I. (2019). Human Capital Development and Organizational Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(1), 49-54.
- [5] Orlova, E. V. (2021). Design of Personal Trajectories for Employees' Professional Development in the Knowledge Society under Industry 5.0. *Social Sciences*, 10(11), 1-29.
- [6] Al-Asfour, A., Rajasekar, J., & Mashrafi, A. A. (2020). Fostering Organisational Dynamic by Promoting Creativity of Employees in the Public Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(7), 150-172.
- [7] Kiran, V. S., Shanmugam, V., Raju, R. K., & Kanagasabapathy, J. R. (2022). Impact of Human Capital Management on Organizational Performance with the Mediation Effect of Human Resource Analytics. *International Journal of Professional Business Review*, 7(3), 1-27.
- [8] Boroujerdi, R. Y., Siadat, A., Hoveida, R., & Khani, S. (2014). The Study of the Nature of Human Capital Management and Its Strategic Role in Achieving of Competitive Advantage for the Organization. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(5), 1-4.
- [9] Nelson, R. E. (2004). The Strength of Strong Ties: Social Networks and Intergroup Conflict in Organizations. *Academy of Management Journal*, 32(2), 377-401.
- [10] ญัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2558). *การปฏิรูปอาชีวศึกษา ของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- [11] สุภาพร ศรีนางแย้ม, อองอาจ นัยพัฒน์, และทวิกา ตั้งประภา. (2565). *การประเมินความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างนิสัยอุตสาหกรรมของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงระบบทวิภาคี เขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(7), 315-328.
- [12] Gungor, G. (2020). Problems and Solution Suggestions Encountered in Vocational Skill Training in Vocational High School: Teachers' Views. *European Journal of Education Studies*, 7(4), 233-253.

- [13] CEDEFOP. (2011). The Benefits of Vocational Education and Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [14] Petty, R., & Brinol, P. (2014). Emotion and Persuasion: Cognitive and Meta-Cognitive Processes Impact Attitudes. *Cognition and Emotion*, 29(1), 1-26.
- [15] Hovland, C. I., & Janis, I. L. (1959). *Personality and persuasibility*. New Haven, CT: Yale University Press.
- [16] Chalapati, N., & Chalapati, S. (2020). Building a skilled workforce: Public discourses on vocational education in Thailand. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(1), 67-90.
- [17] สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2559). ค่านิยม และสภาพแวดล้อมที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ในสายตาเยาวชน. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- [18] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.
- [19] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). โครงการ ศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้ วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ประเทศ. กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิค.
- [20] เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). [ออนไลน์]. ช่องว่าง ทักษะกับนัยยะที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของ ประเทศไทย. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2567]. จาก http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003_Symposium40.
- [21] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2557. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี.
- [22] Bratianu, C. (2015). *Organizational Learning and the Learning Organization*. Hershey: IGI Global.