

ศักยภาพของแรงงานไทยจากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารสถานประกอบการ

Competencies of Thai Labor force: Opinions of workers and executives

รองศาสตราจารย์ ดร.พศิน แดงจวง
ศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษาและแรงงาน(CELS)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
phasina@yahoo.com

อารัมภบท

บทความ ศักยภาพของแรงงานไทย : บทเรียนจากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารสถานประกอบการนี้ เขียนขึ้นมาจากบทเรียนที่ได้รับจากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารทุกระดับของสถานประกอบการจำนวน 73 แห่ง จำแนกเป็น 12 กลุ่ม ครอบคลุม 5 ภาคของประเทศไทย (ดูตาราง 1) นอกจากนี้ได้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการอาชีพอิสระอีกจำนวนหนึ่ง รวมสัมภาษณ์ผู้บริหารราว 400 คนและพนักงานราว 3,500 คน การดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษาและแรงงาน (CELS) ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน 3 ปี(2547-2549) ผ่านสภาวิจัยแห่งชาติภายใต้ชื่อชุดโครงการวิจัย “การจ้างงาน ทักษะและการศึกษา : การแสวงหาระบบและโครงสร้างแรงงานเพื่อการพัฒนาที่พอเพียงและยั่งยืน” ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 โครงการย่อย ประกอบด้วย “รูปแบบการจ้างงานและการระดมแรงงาน” และ “สัมพันธภาพระหว่างการศึกษ ทักษะ และสมรรถนะ” ผลของการเก็บข้อมูลอย่างละเอียดและเป็นระบบทำให้สามารถผลิตตารางและภาพได้ราว 1,000,000 ตาราง/ภาพที่มีคุณค่าต่อการนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์มหาศาล

จากข้อมูลที่มีคุณค่าดังกล่าวข้างต้น CELS จึงมีเป้าหมายผลิตบทความและผลงานทางวิชาการออกมาเป็นระยะ ๆ และนำเสนอในการประชุมวิชาการต่าง ๆ เช่น จัดโดย ASAIHL-Thailand และตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าวและวารสารต่าง ๆ แล้วมากกว่า 10 บทความ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2549 CELS ได้ผลิตหนังสือชื่อ “Learning Thailand” ซึ่งมีกำหนดวางตลาดราวปลายปี พ.ศ. 2549 นอกจากนี้มีกำหนดการผลิตหนังสือชื่อ “Working Thailand” ในปี พ.ศ. 2550

สำหรับบทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อนำเสนอสภาพที่แท้จริงเกี่ยวกับศักยภาพของแรงงานไทยและสภาพการจ้างงานตามมุมมองของพนักงานและผู้บริหาร และ 2) เสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและแก้ปัญหาความยากจน

* บทความนำเสนอที่ประชุมทางวิชาการเรื่อง “การแก้ปัญหาความยากจน” จัดโดยสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพฯ 24 สิงหาคม 2548

** เนื้อหาในบทความนี้ได้รับจากการวิจัย “การจ้างงาน ทักษะและการศึกษา: การแสวงหาระบบและโครงสร้างแรงงานเพื่อการพัฒนาที่พอเพียงและยั่งยืน” สนับสนุนงบประมาณโดยสภาวิจัยแห่งชาติ

ตาราง 1 จำนวนสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรม(Industries) จำแนกตามที่ตั้ง

ลักษณะของสถานประกอบการ	จำนวนแห่งในแต่ละภาค					รวม
	เหนือ	อีสาน	ตะวันออก	กลาง	ใต้	
อาหารและเครื่องดื่ม	11	1				12
อิเล็กทรอนิกส์				3		3
เหล็ก			1	2		3
เคมีภัณฑ์ พลาสติกและยา	1		7	1		9
เสื้อผ้า	3	1				4
โรงแรม	6	3			7	16
ก่อสร้าง(รับเหมา ก่อสร้าง ชูต เจาะวางท่อ สายไฟ)	5	1				6
เหมืองแร่	1					1
ผลิต ประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องยนต์	1	1	4	2		8
ซ่อม						
อุตสาหกรรมครัวเรือน	4	1				5
บริการ	1	1		1		3
อื่น ๆ (เซรามิก)	3					3
รวม	36	9	12	8	7	73

แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

เพื่อการเสนอเนื้อหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น บทความนี้ได้แบ่งการนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

1. ลักษณะของแรงงาน
2. ศักยภาพแรงงานไทยในสายตาของผู้ประกอบการ
3. ลักษณะการจ้างงาน
4. การพัฒนาศักยภาพ
5. แนวโน้มการขาดแคลนแรงงาน
6. บทวิเคราะห์

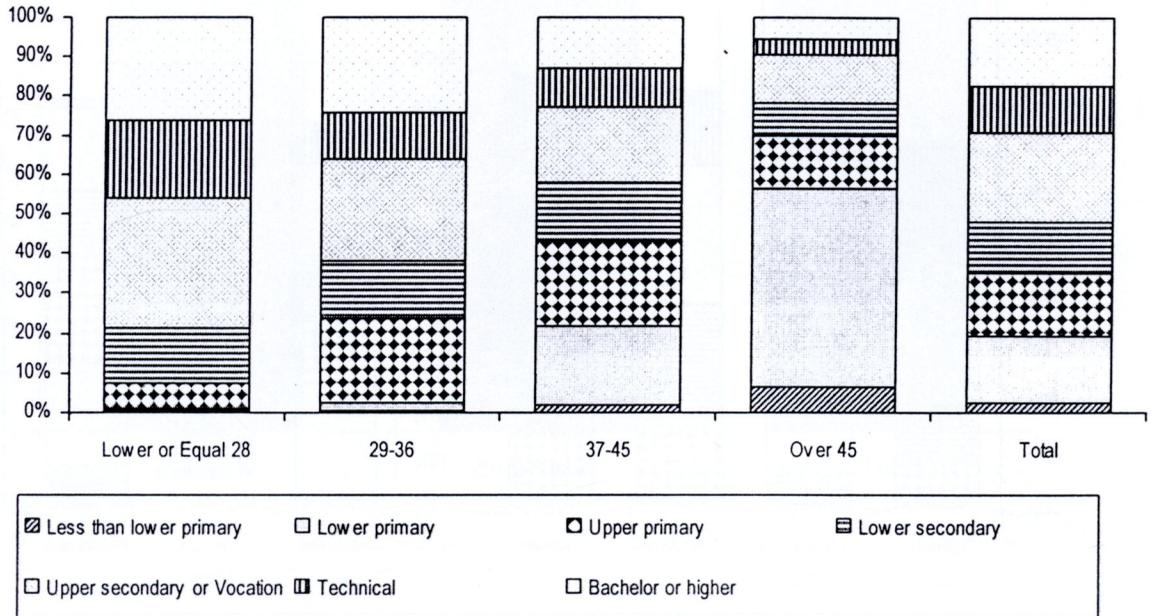
1. ลักษณะของแรงงาน

จากจำนวนพนักงานราว 3,500 คน เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอายุ สามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มอายุ คือ น้อยกว่า 28 ปี 29-36 ปี 37-45 ปี และเกินกว่า 45 ปี (ดู แผนภูมิ 1) จากภาพจะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยจะมีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากจะมีวุฒิการศึกษาค่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการอาชีพไม่ว่าจะอยู่ในภาคอุตสาหกรรมหรือประกอบอาชีพอิสระต่างมีความสัมพันธ์กับผลการจัดการศึกษาภาคบังคับ กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 28 ปีจะระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุดคือราวร้อยละ 27
 ประถมศึกษาตอนต้นมากที่สุด

ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีจบการศึกษาระดับ

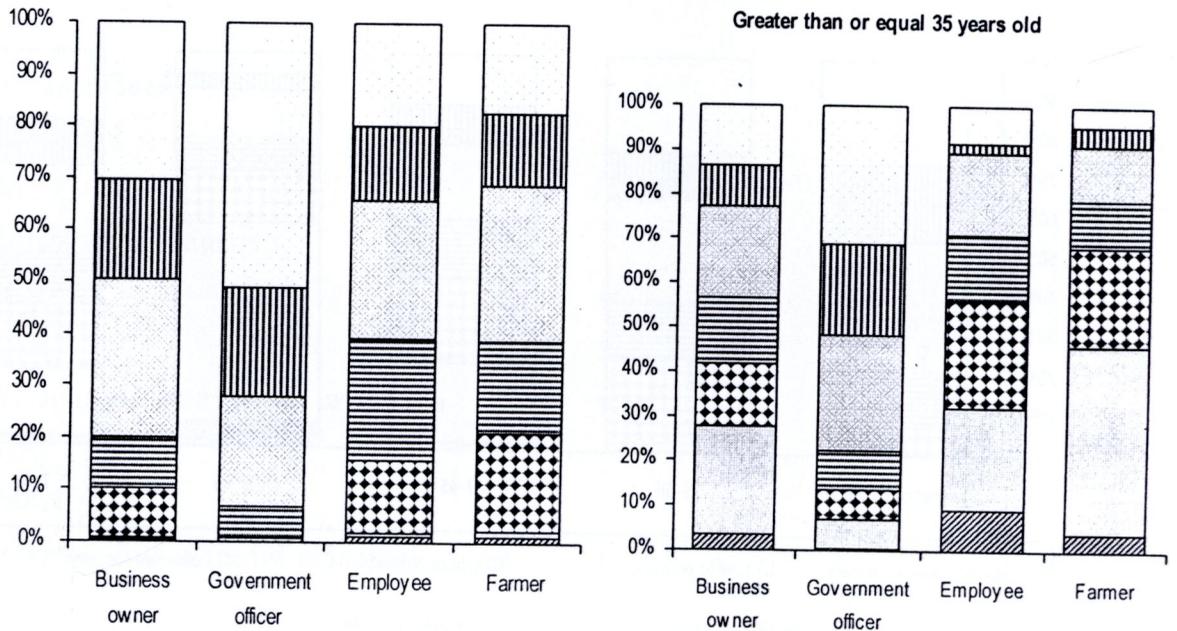
แผนภูมิ 1 Highest Level of Education by Four Ages



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

นอกจากนี้ระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพของบิดาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและนักธุรกิจ ในขณะที่พนักงานที่มีวุฒิระดับประถมศึกษาตอนต้นผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรกรรม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีและจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนน้อยมากที่มีบิดามีอาชีพเกษตรกรกรรม ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่บิดามีอาชีพเกษตรกรกรรม (ดูแผนภูมิ 2)

แผนภูมิ 2 Highest Level of Education by Father Status
Less than 35 years old



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

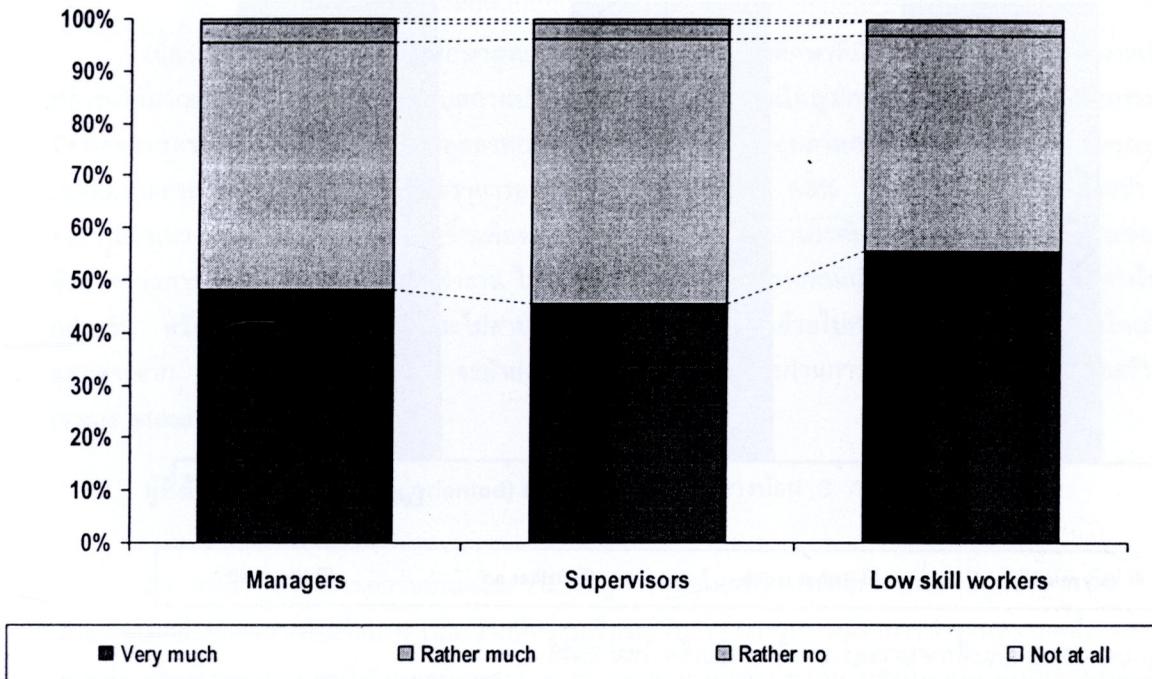
1.1 คุณภาพพื้นฐาน จำแนกออกเป็น

1. ผู้ที่ตั้งใจทำงาน (Working oriented) สามารถจำแนกได้อย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่

1.1 พนักงานที่มีพื้นฐานหรืออาศัยอยู่ในชนบทและมีการศึกษาตั้งแต่ไม่มีการศึกษาจนถึงระดับ

ประถมศึกษา จะมีความพึงพอใจกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นแม้ว่าจะไม่สูงนัก จากการทำงานชั่วคราว (ตามฤดูกาล) พนักงานเหล่านี้มีโอกาสทำงานเมื่อมีโรงงานย้ายเข้าไปตั้งในชุมชนที่สามารถหาวัตถุดิบได้แถบนั้นและหาแรงงานราคาถูกได้ เมื่อราว 5-15 ปี ที่ผ่านมา เช่นโรงงานแปรรูปอาหารขิงดอง ผักผลไม้กระป๋อง โรงงานผลิตคอนกรีตชนิดต่าง ๆ โรงงานตัดเย็บกระเป๋า ฯลฯ ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน เน้นความอดทน และไม่ได้กำหนดทักษะพิเศษใด ๆ ก่อนรับเข้าทำงานแต่ให้พนักงานมาเรียนรู้จากการทำงาน(on-the-job-training) เนื่องจากอุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการไม่มีเทคโนโลยีทันสมัย หากแต่เป็นอุปกรณ์ที่พนักงานคุ้นเคยและใช้มาก่อน เช่น มีด ค้อน ตะปู เลื่อย สว่าน กรรไกร จักรเย็บผ้า ที่กระตุก เป็นต้น อุปกรณ์เหล่านี้คือเครื่องมือหลักที่ใช้ในโรงงานดังกล่าว สถานที่ทำงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่อยู่อาศัยของพนักงาน จัดสวัสดิการบางอย่างให้และจัดช่วงเวลางานที่เอื้อต่อการทำงานประจำ เช่น ทำนา ทำไร่ พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีโอกาสออกไปหางานทำที่อื่นน้อย เนื่องจากมีภาระครอบครัว และมีอายุมาก ปัจจุบันสถานประกอบการเริ่มมีขีดจำกัดด้านบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าว มีปริมาณลดลง ๆ เนื่องจากแรงงานรุ่นใหม่มีการศึกษาสูงขึ้นและต้องการทำงานในสถานประกอบการที่จ่ายค่าแรงรายเดือน แต่การทำงานในลักษณะนี้ใช้วิธีการจ่ายเงินตามจำนวนและคุณภาพของชิ้นงานหรือจ้างเป็นรายวัน พนักงานจึงต้องใช้ความอดทนและหลายแห่งลักษณะงานเป็นงานเปื่อยชิ้น อากาศร้อนอบอ้าวหรือมีมลภาวะทางเสียง

แผนภูมิ 3 Opinion to current jobs

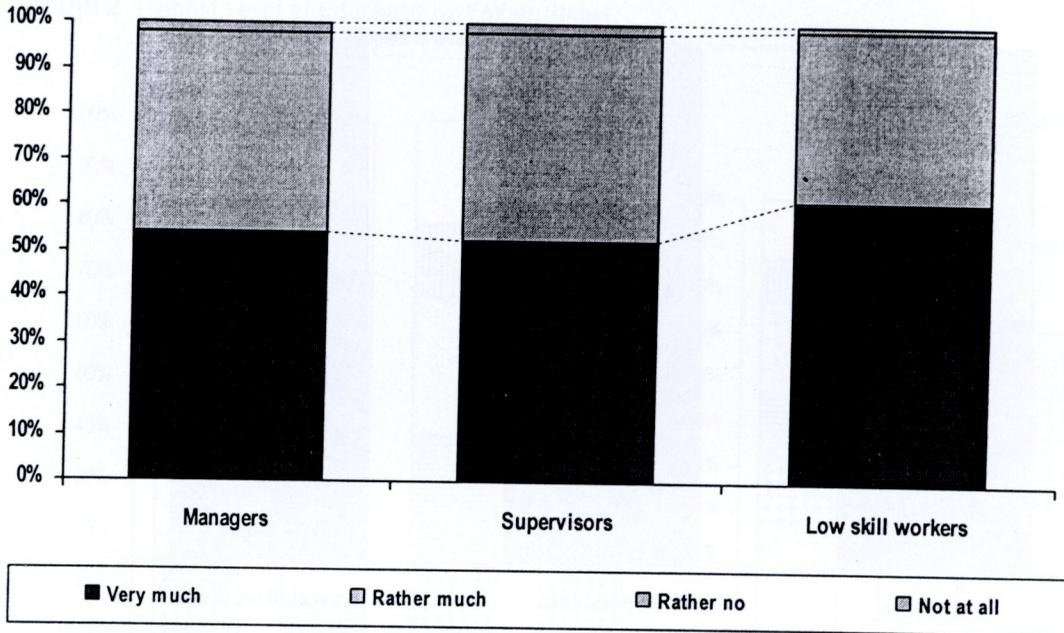


แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

1.2 พนักงานที่มีพื้นฐานจากชนบทและมาจากชายขอบ มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไป

อ่านเขียนไม่คล่อง จะมีความพึงพอใจกับรายได้ซึ่งแม้ว่าจะไม่สูงนัก แต่เป็นงานประจำ บางแห่งมีที่พักให้ในบริษัท เพื่อทำหน้าที่ดูแลสมบัติไปในตัว ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษา เนื่องจากอุปกรณ์ที่ใช้ในสถานประกอบการไม่มีเทคโนโลยีทันสมัย แต่อาจเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรง่าย ๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน แต่คุณสมบัติสำคัญของพนักงานต้องใช้แรงกาย เน้นความอดทน เช่น สถานประกอบการประเภทโรงสีข้าว โรงงานน้ำแข็ง พนักงานงานปูน คนสวนในโรงแรมประเภทรีสอร์ท พนักงานบ้านอิฐ ทอผ้าด้วยใช้แรงกาย พนักงานร้านอาหาร เสริมสวย ฯลฯ สถานที่ทำงานกลุ่มแรกส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่อยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบหรือห่างไกลชุมชนเนื่องจากสร้างมลภาวะทางเสียง กลิ่น และควัน พนักงานมีความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน เนื่องจากมีสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันกับสถานประกอบการ เป็นกลุ่มที่มีโอกาสน้อย มีครอบครัว และทำงานในสถานประกอบการมานานตั้งแต่ก่อตั้ง มีขีดจำกัดคือ สถานประกอบการเริ่มตกล้มอยู่ในสภาพการหาพนักงานที่จะทดแทนพนักงานที่มีอายุมาก ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ยากขึ้น ๆ เนื่องจากพนักงานรุ่นใหม่มีการศึกษาสูง เช่น มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป แต่ขาดความอดทน ต้องการทำงานตามสถานประกอบการที่มีลักษณะเป็นโรงงานอุตสาหกรรม มีความสะดวก แต่งกายสะอาด มีพนักงานทำงานจำนวนมาก ไม่ทำงานแบบจำเจหรือทำงานลักษณะเดียวกันกับบรรพบุรุษ

แผนภูมิ 4 Opinion to Enterprises



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

1.3 พนักงานที่มีพื้นฐานจากชนบท ยากจน มีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป การเข้าไปทำงานส่วนใหญ่เกิดจากการชักชวนของญาติพี่น้องที่เข้าไปทำงานก่อน หรือบางคนเดินทางไปเป็นกลุ่ม พนักงานเหล่านี้จะมีความพึงพอใจกับการได้เข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ระบุทักษะไว้ แต่มีกระบวนการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น พนักงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ และมีรายได้ที่สามารถจุนเจือครอบครัวได้ อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่ก้าวเข้ามาทำงานในลักษณะนี้มองว่าเป็นการเข้าสู่อาชีพพนักงานโรงงานขั้นต้นต้องเร่งพัฒนาทักษะ เติบโตหาเงินซึ่งดูเหมือนว่าตั้งใจทำงานมาก แต่พร้อมที่จะหางานอื่นที่ให้ค่าจ้างดีกว่า เช่น พนักงานจากภาคอีสาน หรือจากภาคเหนือที่เข้าไปทำงานในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม แม้ว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน เนื่องจากมีรายได้ประจำ มี OT มีสวัสดิการ ระบบการบริหารงานที่อบอุ่น มั่นคง และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานพอสมควร แต่ก็พร้อมที่จะลาออกหากมีสถานประกอบการอื่นให้ค่าแรงสูงกว่า หรือเมื่อกลุ่มเพื่อนย้ายงานใหม่ พนักงานที่ย้ายงานบ่อยพบได้ในสถานประกอบการที่มีอายุการก่อตั้ง 1-5 ปี มีอัตราการย้ายงานราวปีละ 10-20% เนื่องจากความไม่ลงตัวของการบริหารจัดการและผลตอบแทนด้านสวัสดิการ พนักงานที่มีศักยภาพ และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการแต่ย้ายงานบ่อยกลายเป็นตัวแปรทำให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างงานจากเป็นพนักงานประจำทั้งหมด เป็นจ้างพนักงานประจำส่วนหนึ่งและจ้างพนักงานแบบ sub-contract อีกส่วนหนึ่ง พนักงานกลุ่มนี้มักเข้าหอพักที่ตั้งอยู่รอบ ๆ นิคมฯ อยู่รวมกันหรือเดินทางไป-กลับโดยโดยพาหนะของตนเองหรือบริการที่โรงงานจัดรถยนต์รับส่ง

1.4 พนักงานที่มีพื้นฐานการศึกษาสูง ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับทักษะ(High skill) ที่เรียนมา มีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ(High pay) มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน สวัสดิการ ระบบการบริหารงานที่อบอุ่น มั่นคง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถสูง จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศและสถาบันการศึกษาในประเทศที่มีชื่อเสียงเฉพาะทาง ด้วยผลการเรียนในระดับปริญญาตรีที่สูงเด่น เช่น สูงกว่า 3.00 หรือ 3.5 ขึ้นไป แต่สถานประกอบการที่ต้องการผู้มีการศึกษาสูงในประเทศไทยมีปริมาณจำกัด ส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่ลงทุนโดยชาวต่างชาติภายใต้ BOI ผลิตเพื่อการส่งออกหรือผลิตสารเคมีหรือแปรรูปสารเคมีให้เป็นวัตถุดิบ ผลิตยาเคมี หรือผลิตเครื่องจักรเพื่อขายในประเทศไทยหรือส่งขายในแถบเอเชีย โรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ใช้เครื่องจักร และเทคโนโลยีขั้นสูงที่นำเข้าจากต่างประเทศ อาจใช้วัตถุดิบทั้งที่มีในประเทศไทยหรือต้องนำเข้าจากต่างประเทศ พนักงานระดับปฏิบัติการและ

หัวหน้าจึงต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศและในโรงงานอุตสาหกรรมต่างประเทศที่เป็นโรงงานต้นแบบ
สิ่งทีอบรมประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะวิชาชีพ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวัฒนธรรมการทำงาน

เนื่องจากพนักงานที่มีผลการศึกษาระดับสูงและสำเร็จจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงดังกล่าวจะมีโอกาสเลือกสถานที่
ทำงานได้มากเช่นเดียวกัน ประกอบกับสถานประกอบการประเภทนี้ส่วนใหญ่มักตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม เช่น เขต
นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เขตนิคมอุตสาหกรรมผาแดง เขตนิคม Eastern Seaboard
เขตนิคมไฮเทคบางปะอิน จึงพบว่าเมื่ออัตราการออกของพนักงานราวปีละ 1-5% โดยให้เหตุผลการขอย้ายว่า ต้องการย้าย
กลับภูมิลำเนา หรือต้องการศึกษาต่อสูงขึ้นเพื่อจะได้มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหาร แต่หลายคนอาจขอลาออกที่แฝง
ด้วยเหตุผลที่ไม่มีความสุขในสถานที่ทำงาน ไม่สามารถปรับตัวได้หรือตระหนักถึงความปลอดภัย ระยะทางในการเดินทาง
แต่ละวัน สวัสดิการต่ำกว่าที่คาดคิดและไม่สามารถต่อรองได้ หรืออาจย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัทอื่น ซึ่ง
แตกต่างจาก chef ของร้านอาหาร จะย้ายงานบ่อยเนื่องจากต้องการผ่านการงานหลากหลายเพื่อสร้างคุณค่าในตัว
(Value added)

2. ผู้ที่ต้องการเงิน (Money oriented) สามารถจำแนกได้อย่างน้อย 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 พนักงานที่ยังขาดความมั่นใจในความเจริญก้าวหน้าในสถานประกอบการนั้น ๆ มีคู่แข่งมาก จึง
มักจะคิดโยกย้ายที่ทำงานไปเรื่อย ๆ เนื่องจากมีความเชื่อรองรับว่า ประสบการณ์การทำงานหลายแห่ง หลายหน้าที่จะทำให้
ให้ค่าตัว (เงินเดือนสูงขึ้น) พบได้ในเขตนิคมต่าง ๆ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินรับพนักงานใหม่ในหลายตำแหน่งของสถาน
ประกอบการตั้งใหม่ หรือเปิดภาระงานใหม่ การกำหนดเงินเดือนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ เช่นเมื่อประกาศว่า “หากมี
ประสบการณ์ในตำแหน่งนี้มาก่อนจะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ” จึงทำให้พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-27 ปี ต้องการใช้สิทธิ์นี้
อย่างไรก็ตามพบว่า ต่อมาสถานประกอบการในบางเขตนิคมอุตสาหกรรมซึ่งต่างก็ประสบปัญหาการขาดแคลน
แรงงานเนื่องจาก “พนักงานที่มีพลวัตสูง” จึงออกกฎร่วมกันว่าจะไม่รับพนักงานที่ลาออกโดยไม่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตาม
ระเบียบการลาออกและได้รับอนุมัติให้ลาออกแล้วเข้าทำงานและได้มีการทำการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูลพนักงานระหว่าง
กัน

2.2 พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหากมีประสบการณ์การทำงาน
ประเภทเดียวกันมาก่อน เช่น Chef ในภัตตาคารหรือในโรงแรมที่มีห้องอาหาร และวิศวกรที่สำเร็จการศึกษาจาก
สถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง หรือแม้แต่โรงแรมเปิดใหม่ทุกแห่งต่างต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะอย่าง
เข้าทำงาน โดยโรงแรมตั้งใหม่พร้อมที่จะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าที่ได้รับในที่ทำงานเดิมเป็นต้น เนื่องจากเงื่อนไขของ
หลักการที่ว่า “ประสบการณ์จะทำให้ค่าตัว (เงินเดือนสูงขึ้น)” และการแข่งขันด้านธุรกิจบริการดังกล่าวจึงพบว่าในช่วงที่มี
โรงแรมเปิดใหม่ที่ใหญ่กว่า มีแนวโน้มของการดึงดูดลูกค้าต่างชาติมากกว่า จะดึงพนักงานบางแผนกของบางโรงแรมไปจน
ไม่สามารถดำเนินการได้ในเวลาหนึ่ง จนกว่าจะหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนได้

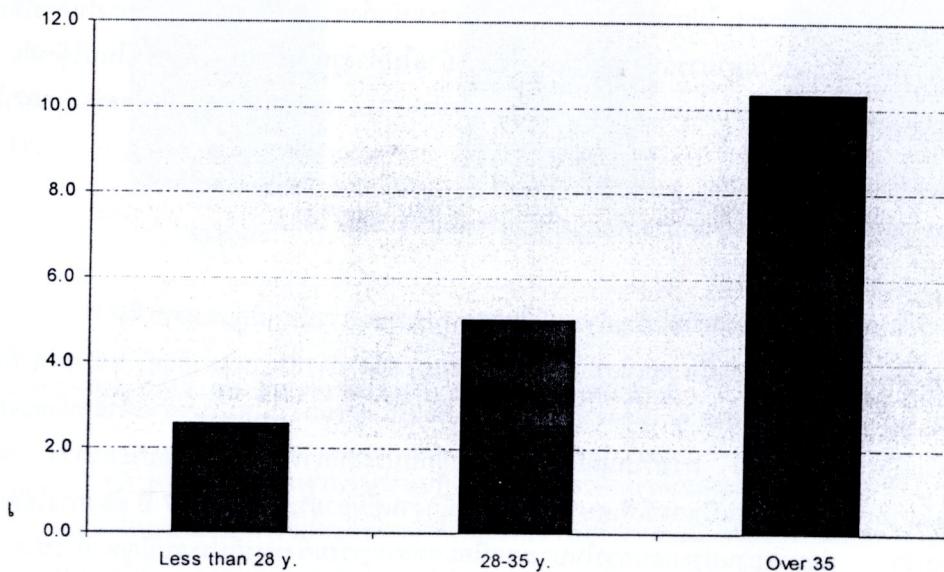
2.3 พนักงานที่มีพื้นฐานการศึกษาสูงจากสถาบันที่มีชื่อเสียงและมีความสามารถเฉพาะสูงส่วนใหญ่
ต้องการทำงานในตำแหน่งที่ทำหาย มีความชัดเจนในความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านหน้าที่การงานและเงินเดือน พนักงาน
กลุ่มนี้แสวงหาความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน เกียรติ รายได้ และสวัสดิการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความรู้
ความสามารถเฉพาะสูง หรือจบสาขาวิชาขาดแคลนเป็นที่ต้องการของตลาดแต่มีปริมาณผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนน้อย มี
ขีดจำกัดคือ สถานประกอบการในฝันของบุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณลักษณะ เช่น ต้องมีชื่อเสียง มีความมั่นคง จ่ายค่าจ้างในอัตรา
สูง ในขณะที่เดียวกันเพื่อให้สถานประกอบการได้ผลประโยชน์จากบุคคลดังกล่าวจึงต้องรู้จักใช้ศักยภาพ ที่แท้จริงของพนักงาน
ให้เป็นประโยชน์

3. ผู้ที่ยังอ่อนแอ แสวงหาตัวตนเองยังไม่พบ (Wanderer) สามารถจำแนกได้อย่างน้อย 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 พนักงานที่ยึดเพื่อนเป็นหลัก ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Operator ทำงานในส่วน Line production

ในโรงงานอุตสาหกรรมที่ชักชวนกันไปแสวงหางานทำเป็นกลุ่ม ๆ มาจากหมู่บ้านหรือละแวกเดียวกันในชนบท ทำงานในสถานประกอบการเดียวกัน พักอาศัยด้วยกัน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นยังพึ่งพาตนเองไม่ได้ ไม่กล้าตัดสินใจตามลำพัง มีอายุค่อนข้างน้อยคืออยู่ระหว่าง 17-20 ปี ดังนั้นเมื่อเพื่อนในกลุ่มย้ายงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มก็จะย้ายตามไปด้วย โดยปกติจะทำงานแห่งละ 1-2 ปี ทำให้มีรายได้ต่ำและขาดทักษะการทำงานที่แท้จริง

แผนภูมิ 5 Average duration in each enterprise by age



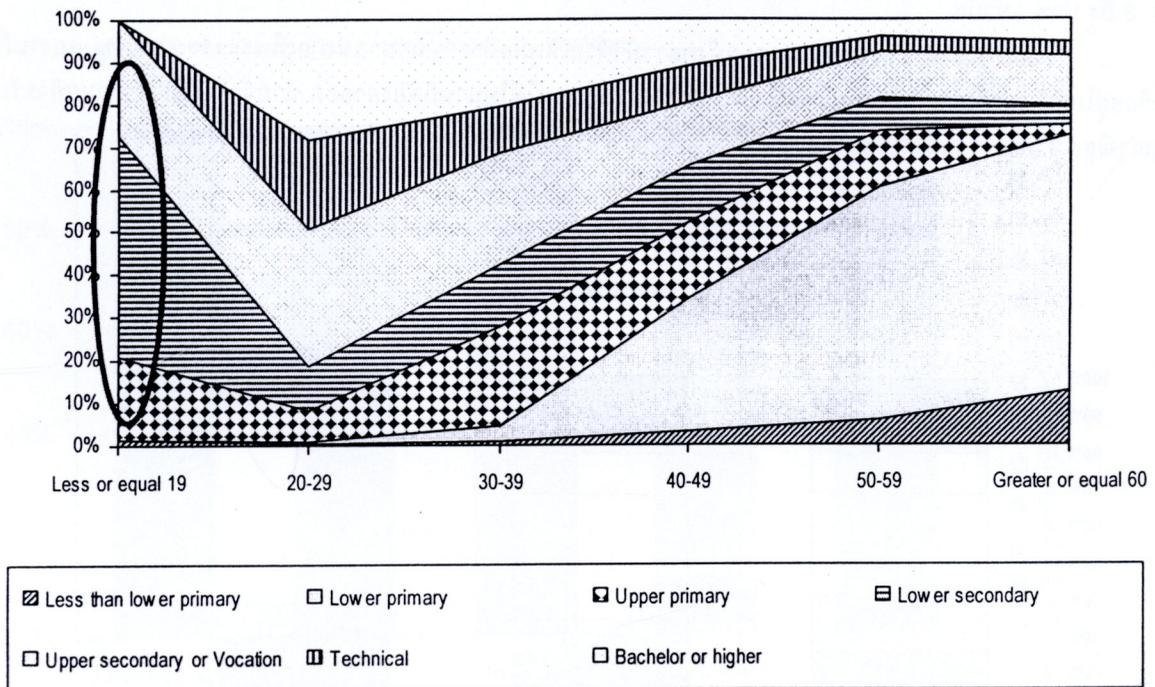
3.2 พนักงานที่ขอหาประสบการณ์ ได้แก่ พนักงานที่มีคุณวุฒิระดับกลางคือ ปวส.-ปริญญาตรี

มีอายุระหว่าง 18-23 ปี จบในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เช่น วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ จึงไม่วิตกว่าจะตกงานหรือหางานทำไม่ได้ พนักงานกลุ่มนี้มักโยกย้ายงานไปเรื่อย ๆ เพื่อหาประสบการณ์ โดยจะทำงานระยะเวลา 2-3 ปี มักไม่ค่อยคำนึงถึงรายได้ปัจจุบัน พนักงานบางคนตัดสินใจย้ายจากสถานประกอบการที่ให้เงินเดือนสูงกว่า มีระบบการทำงานที่มีมาตรฐานกว่า มารับเงินเดือนที่ต่ำกว่าโดยให้เหตุผลว่าอยากเรียนรู้งานใหม่ เบื้องานและสถานที่ทำงานเดิมที่จำเจ

1.2 คุณวุฒิที่มีจริง

ภายใต้บริบทของสถานประกอบการที่มีความหลากหลาย ทั้งขนาด ลักษณะการผลิตและที่ตั้งจึงทำให้พบว่ามีพนักงานหลากหลาย เมื่อจำแนกพบว่ามีผู้ตั้งแต่ว่าระดับประถมศึกษาตอนต้นส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปีและมากที่สุดในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนต้นพบมากที่สุดในกลุ่มอายุต่ำกว่า 19 ปี (ร้อยละ 50) กลุ่มอายุ 20-29 ปีส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.(ร้อยละ 30) และมีวุฒิ ปวส. (ร้อยละ 20) มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปราวร้อยละ 30

แผนภูมิ 6 Highest Level of Education by Age



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

เนื่องจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมีลักษณะการผลิตที่ใช้แรงงานราคาถูก ผลิตเชิงปริมาณหรือเป็นเพียงโรงงานผลิตภายใต้การออกแบบสำเร็จรูป ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมบุรณ์จากต่างประเทศหรือเป็นโรงงานประกอบชิ้นส่วนเพื่อการส่งออก มากกว่าการเป็นโรงงานที่เป็นต้นแบบการผลิต หากแต่จะมีก็จะเป็นงานที่ไม่อาศัยเทคนิค ความรู้ขั้นสูงที่มีห้องทดลอง วิจัยที่มีนักวิจัยทำการค้นคว้าทดลองที่ก่อให้เกิดการจดสิทธิบัตรไม่ เช่น โรงงานเซรามิก โรงงานผลิตเบียร์ สุรา น้ำตาล อาจมีห้องทดลอง วิจัย แต่เพียงตรวจสอบคุณภาพของสินค้าเท่านั้น

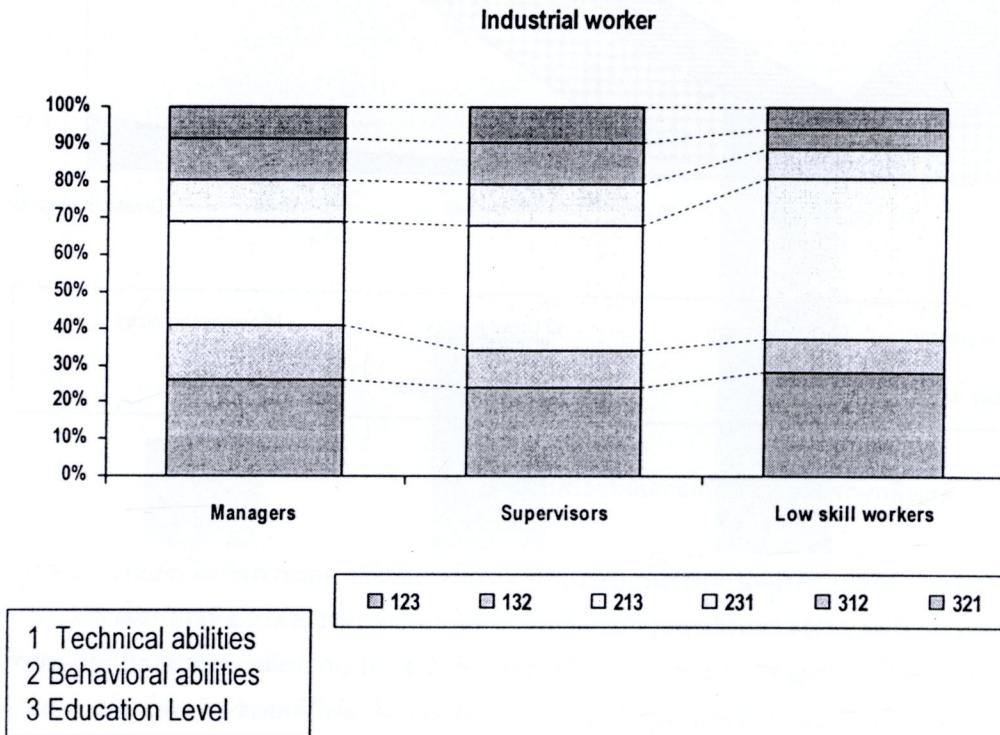
เครื่องจักรของโรงงานส่วนใหญ่ซื้อหรือย้ายฐานการผลิตจากต่างประเทศ พนักงานจึงเพียงเรียนรู้วิธีการคุมเครื่องจักรหรือใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ทำตามแม่พิมพ์สำเร็จรูป" นั้นเอง ลักษณะงานเช่นนี้จึงไม่ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิสูง หรือพนักงานที่มีทักษะพร้อมหรือ Finish labor แต่ต้องการบุคคลที่มีฐานความรู้ดี มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรักองค์การ สามารถทำงานกับคนทุกระดับได้ต่างหาก

ประเภทที่มีลักษณะงานคือ การประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ไม่มีความต้องการรับพนักงานเพื่อทำงานในตำแหน่ง Operator ที่มีคุณวุฒิสุงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนขงรถยนต์และประกอบเครื่องจักรกล เช่น เครื่องรถยนต์ แอร์รถยนต์ คอมพิวเตอร์ ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปวช. ปวส. เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากสถานประกอบการทุกแห่งจะพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการทำงานด้วยกระบวนการOJT(on-the-job-training) เช่นเดียวกับสถานประกอบการที่ต้องใช้พนักงานที่มีทั้งความรู้ ทักษะและความอดทน เช่น โรงงานผลิตท่อปล่องไฟโรงงานปริตเดเคมี ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิ ปวช. ปวส. เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่สถานประกอบการประเภทโรงแรมต้องการพนักงานที่หลากหลายคุณวุฒิ เนื่องจากมีงานหลากหลายระดับ เช่น ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (แม่บ้าน สจ๊วต Bellboy) ปวช.-ปวส. (ช่างไฟน้ำประปา ธุรการ บัญชี) จนถึงปริญญาตรีที่รับผิดชอบด้านต้อนรับ ประชาสัมพันธ์ซึ่งต้องการทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและมีบุคลิกดี อย่างไรก็ตามทั้งพนักงานและผู้บริหารแจ้งว่ามีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปริมาณเพิ่มขึ้นที่สมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการประเภทใช้แรงงานในตำแหน่งงานที่ไม่ตรงกับวุฒิที่สถานประกอบการต้องการ และสถานประกอบการไม่ได้ต้องการพนักงานผู้มีความรู้สูงเช่นนั้น(แม้ว่า

บางแห่งได้เขียนไว้ว่าไม่รับผู้ที่มีวุฒิสูงกว่าที่ประกาศรับและหากพบขณะสัมภาษณ์ก็จะไม่รับเข้าทำงาน แต่ก็ยังมีเล็ดลอดได้) เช่น เป็นพนักงานเย็บเสื้อผ้าในโรงงาน เป็นพนักงานในสายการผลิต (Line production) ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ ม. 3 ถึง ปวช. เท่านั้น

การสมัครเข้าทำงานของกลุ่มบุคคลดังกล่าวทำด้วยเหตุผลต่าง ๆ นานา เช่น อยู่ในระหว่างว่างงาน ว่างงานอื่น หรืออยู่ใกล้บ้าน หรือ ฯลฯ ซึ่งจำนวนหนึ่งที่ทนสภาพการทำงานได้ไม่นานก็ต้องลาออก นายจ้างจึงไม่ปรารถนาที่จะรับผู้ที่มีคุณวุฒิสูงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ต้องการเพียงผู้ที่มีวุฒิต่ำเนื่องจากมีผลต่อ rate of turn over สูงนั่นเอง

แผนภูมิ 7 In the job, what assess more important?



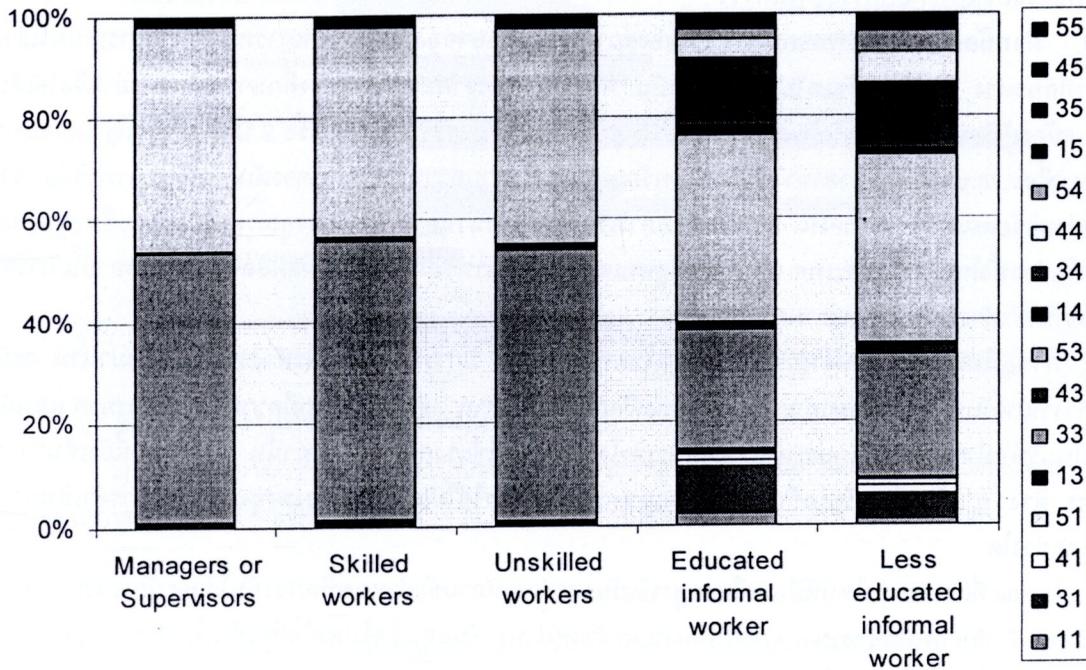
แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2548

1.3 คุณวุฒิที่จำเป็น

ลักษณะของสถานประกอบการดังกล่าวข้างต้น คุณวุฒิของพนักงานที่จำเป็นที่สถานประกอบการต้องการมีความแตกต่างกันออกไป ประมาณได้ว่ามากกว่าร้อยละ 60 ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับประถมศึกษาซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในสวน สถานประกอบการขนาดเล็กในชนบทที่เน้นความอดทน ทำงานตามฤดูกาล หรือเป็นกลุ่มที่เริ่มทำงานมาตั้งแต่เปิดโรงงาน ต้องการคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ (Operator) ร้อยละ 30 ต้องการพนักงานที่มีคุณวุฒิ ปวส. ทำงานเป็นหัวหน้างาน (Foreman) และเพียงร่าวร้อยละ 10 ต้องการพนักงานที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทำงานในสำนักงาน ห้องปฏิบัติการ Engineer, Supervisor และระดับ Manager ที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

2. ศักยภาพแรงงานไทยในสายตาของผู้ประกอบการ

แผนภูมิ 8 All transitions from work to work, by position



สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาดำกว่าระดับอุดมศึกษา(ปริญญาตรี)เข้าทำงาน เนื่องจากลักษณะงานราวร้อยละ 90 ไม่มีความจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูง ไม่ได้ส่งเสริมให้มีการค้นคว้า ทดลองหรือมีการถ่ายโอนความรู้ประเภท Know-how แต่อย่างใด สถานประกอบการเหล่านี้เพียงแต่ต้องการแรงงานที่มีความอดทน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะการทำงานตามหน้าที่ นอกจากนี้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงใจว่า ผู้มีการศึกษาสูงมักชอบโยกย้ายงานบ่อย เนื่องจากต้องการค่าแรงงานสูง ในทางตรงกันข้ามกลับมีความสามารถในการทำงานต่ำ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์หรือแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ได้ ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการมองว่าคุณภาพการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาในสถาบันการศึกษาดำกว่ามาตรฐาน ซึ่ง Mounier(2001) และพิติน แดงจวงและ Mounier (2004) เห็นว่าสถาบันการศึกษาของไทยไม่ได้ทำหน้าที่ในการผลิต บุคลากรให้มีความรู้ความคิด (Cognitive skill) แต่ไปมุ่งผลิตบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ซึ่งก็ไม่สามารถทำได้ดี เนื่องจากทักษะด้านเทคนิคเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการที่จะฝึกฝนเอง

2.2 ศักยภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิกับศักยภาพการทำงาน

มีข้อมูลที่หัวหน้างานและผู้บริหารฝากเป็นข้อคิดไว้ ดังนี้

1. ศักยภาพการทำงานของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ว่ามีศักยภาพการทำงานต่ำ (Technical skill)

ทั้งนี้เกิดจากมีพื้นฐานศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์(Cognitive skill) ขาดความอดทน ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรและขาดความรับผิดชอบในการทำงาน แต่ต้องการเงินเดือนสูง และทำงานสบาย(Behavior skill) ทำให้ไม่สามารถเรียนรู้งานหรือพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบได้ชัดและยาก นอกจากนี้ยังได้วิพากษ์ว่าการยุคนี้เป็นยุค "ธุรกิจศึกษา" ที่เน้นการเรียนจบเร็ว เน้นการเก็บค่าเล่าเรียนสูง แต่ไม่ได้เน้นคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งทำให้สถานประกอบการที่สามารถเลือกพนักงานได้หันไปให้ความสนใจรับพนักงานที่ผ่านประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมาก่อน หรือรับเฉพาะผู้ที่สำเร็จจากบางสถาบันการศึกษาเท่านั้น หรือรับพนักงานวุฒิไม่สูงแต่มีความสามารถที่จะเรียนรู้และตั้งใจเรียนรู้จากการทำงานเข้าทำงานและฝึกทักษะการทำงานในสถานประกอบการนั้น แทนที่จะรับพนักงานที่มีวุฒิสองตั้งแต่ต้น

2. ศักยภาพของนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาที่เข้าไปฝึกงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมด้านวิชาการ(Cognitive skill) ขาดความเข้าใจบริบทของสถานประกอบการ อาจมีสาเหตุจากรัฐบาลมีนโยบายขยายฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ทำให้มีการรับนักศึกษาเข้าเรียนโดยเน้นเชิงปริมาณมากจนขาดการเอาใจใส่ด้านการควบคุมคุณภาพหรือหลักสูตรล้าสมัยหรือคณาจารย์ขาดศักยภาพ ขาดความใส่ใจเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกงานหรือคณาจารย์ขาดความเข้าใจบริบทของสถานประกอบการอย่างแท้จริง

3. ผกาคือคิดว่า การออกนอกระบบของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะมุ่งเน้นการหาเงินจากการเก็บค่าเล่าเรียน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงถูกหันเหไปพัฒนาสถาบัน พัฒนาสติปัญญาคนเป็น "ธุรกิจศึกษา" แทน ผู้อ่านจึงได้เห็นการประกาศรับสมัครผู้เรียนโดยให้คำมั่นสัญญาว่าเรียนปริญญาโทเพียง 1 ปี หรือ 1 ปีครึ่ง หรือ 2 ปี เรียนปริญญาเอกจบภายใน 2-3 ปี แทนที่จะประชาสัมพันธ์ว่าสาขาวิชามีความพร้อมอย่างไรในด้านความสะดวกในการค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย จำนวนหนังสือ/ผลงานวิจัยและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่ดี จำนวนอาจารย์/ผู้ทรงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของแต่ละท่าน เครื่องมือทั้งในและต่างประเทศ เนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ผลผลิตจากหลายสถาบัน การศึกษาจึงถูกปฏิเสธรับเข้าทำงานในหลายสถานประกอบการ

2.3 การอุทิศตนเพื่อการทำงาน แรงงานไทยที่มีอายุมาก มีการศึกษาต่ำและทำงานกับบริษัทมานาน จะมีการทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทอย่างมาก มากกว่าต่อรองด้านค่าจ้างแรงงาน อาจเนื่องมาจากมีความรักองค์กรมาก และเห็นว่าการทำงานในบริษัทมีรายได้แน่นอนและเป็นรายได้ประจำโดยเพียงแต่ใช้ร่างกายทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ยังเห็นว่าบริษัทจัดสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ไม่แน่นอน ต้องลงทุนและไม่มีการดำเนินการด้านสวัสดิการแต่อย่างใด

ในขณะที่แรงงานรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาสูงจะเน้นการทำงานตามข้อกำหนดที่ตกลงกันไว้และมักจะต่อรองด้านค่าจ้างแรงงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการและตำแหน่งที่สูงขึ้นและไม่พอใจก็จะย้ายไปทำงานที่อื่นที่คิดว่าได้ผลตอบแทนและมีสวัสดิการที่ดีกว่า

3. ลักษณะการจ้างงาน

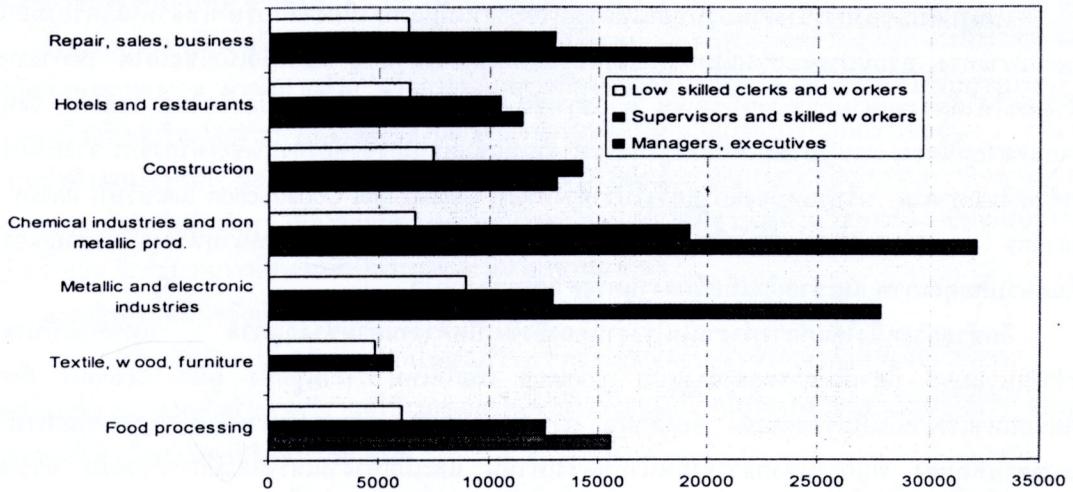
ลักษณะการจ้างแรงงานในสถานประกอบการที่เก็บข้อมูล จำแนกเป็น ประเภท ประกอบด้วย

- 3.1 การจ้างงานประจำรายเดือน
- 3.2 การจ้างงานประจำแต่คิดเงินแบบรายวัน
- 3.3 การจ้างแบบชั่วคราว
- 3.4 การจ้างแบบ Contract เพื่อเหมางานให้ทำเป็นช่วง ๆ
- 3.5 การจ้างแบบ Sub-Contract

3.1 การจ้างงานประจำรายเดือน

การจ้างงานมากกว่าร้อยละ 40 เป็นการจ้างงานประจำรายเดือนโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะต้องใช้ผู้มีทักษะ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ วิศวกรและรวมถึงฝ่ายบริหารระดับต่าง ๆ

แผนภูมิ 8 Average total income by sector and by position



3.2 การจ้างงานประจำแต่คิดเงินแบบรายวัน

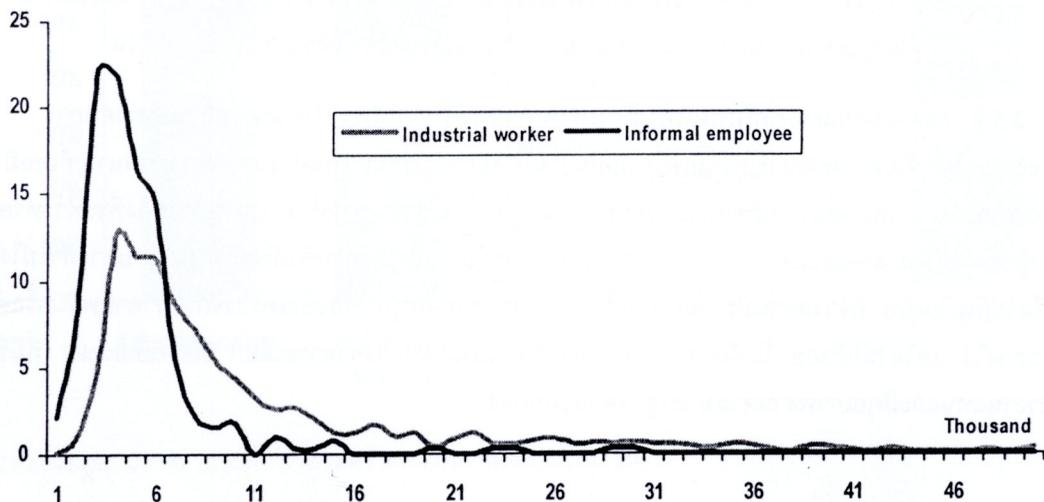
การจ้างงานมากกว่าร้อยละ 40 เป็นการจ้างงานประจำรายเดือนแต่คิดเงินแบบรายวันโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหรือทักษะขั้นพื้นฐาน เช่น พนักงานกลุ่ม Operator หรือ line production

3.3 การจ้างแบบชั่วคราว

1) ตามฤดูกาล เป็นลักษณะการจ้างงานเฉพาะในสถานประกอบการแปรรูปอาหารที่เปิดดำเนินการกิจการตามฤดูที่มีผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด เช่น อ้อย ชিং หน่อไม้ ถั่วเหลือง นอกจากนั้นได้แก่ผลผลิตประเภทผลไม้ เช่น ลำไย เงาะ ลิ้นจี่ สับปะรด เป็นต้น การจ้างงานพนักงานในสายการผลิตจำนวนมากจึงดำเนินการตามฤดูกาลที่มีผลผลิตดังกล่าวออกสู่ตลาดเท่านั้น ยกเว้นโรงงานที่ผลิตหลากหลายชนิดจึงจะสามารถเปิดโรงงานตลอดปี พนักงานที่จ้างตามฤดูกาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ที่เคยทำในงานโรงงานนั้นมาก่อน และพนักงานกว่าร้อยละ 90 มีงานหลักทำอยู่แล้ว

2) ก่อนบรรจจริง เป็นลักษณะการจ้างงานในสถานประกอบการในช่วงแรกของการรับพนักงานเข้าทำงาน เป็นช่วงของการทดลองปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น ในช่วง 3-4 เดือนแรก ซึ่งในช่วง 1 สัปดาห์ถึง 1 เดือนแรก พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างการฝึกงาน (เป็น trainee) ที่ยังไม่มีทักษะการทำงาน และอยู่ในช่วงเริ่มทดลองทำจริง โดยมีพี่เลี้ยงคอยให้ความช่วยเหลือ เป็นช่วงที่สถานประกอบการได้ผลประโยชน์จากแรงงานค่อนข้างต่ำ

แผนภูมิ 9 Income Distribution of Informal Employee



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

3.4 การจ้างแบบ Contract เพื่อเหมางานให้ทำเป็นช่วง ๆ

เป็นรูปแบบของการจ้างงานบริษัทอื่นให้ผลิตหรือทำงานนั้นแทน เนื่องจากบริษัทเหล่านั้นมีเครื่องมือ แรงงานและมีทักษะเฉพาะทาง หรือมีประสบการณ์ในการทำงานประเภทดังกล่าวมานาน เป็นที่ไว้วางใจได้ ให้ทำงานตามข้อตกลงว่าจ้างและให้ได้ผลงานตามภาระงานที่ชัดเจน ตัวอย่างเช่น การทำงานในบริษัทเหมืองลิกไนต์ แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีขั้นตอนหลายขั้นตอน แทนที่บริษัทเหมืองลิกไนต์จะทำงานทุกขั้นตอนเองซึ่งต้องลงทุนซื้อเครื่องจักร จ้างพนักงานอีกจำนวนมากด้วยเงินมหาศาล บริษัทเหมืองลิกไนต์จึงไปว่าจ้างบริษัท Chiang Mai Construction และบริษัท Italian Thai ที่มีทั้งเครื่องจักร แรงงาน ประสบการณ์เพื่อเปิดหน้าดินก่อนขุดแร่ลิกไนต์แทนโดยมีเจ้าหน้าที่หรือผู้เชี่ยวชาญของบริษัทเหมืองลิกไนต์ควบคุมคุณภาพ และจ่ายเงินเมื่อมีผลงานตรงตามที่ตกลงกันไว้

อีกตัวอย่างหนึ่งได้แก่การทำงานในโรงงานดองซิงซึ่งเปิดทำงานตามช่วงฤดูกาล แทนที่บริษัทจะจ้างพนักงานประจำจำนวนมาก ก็ดำเนินการตกลงจ้างแบบ Contract เพื่อให้เหมาะทำงานชุดซิง ผู้ทำ Contract กับบริษัทจะต้องรับผิดชอบหาแรงงานในทีมของตนเอง ต้องฝึกฝน ควบคุมพฤติกรรม การตรงต่อเวลาและการทำงานอย่างมีคุณภาพและปริมาณตามที่ตกลง พนักงานดังกล่าวจึงมีหน้าที่ชุดซิงเท่านั้น และเมื่อทำงานเสร็จและมีการตรวจรับ ตรวจสอบคุณภาพ (QC) ตามมาตรฐานแล้ว สถานประกอบการก็จะจ่ายเงินตามปริมาณที่ทำได้ในแต่ละวัน เป็นต้น

3.5 การจ้างแบบ Sub-Contract

3.5.1 Sub-contractor เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ส่วนใหญ่พบที่นิคมอุตสาหกรรม

จัดการโดยเอกชน เมื่อบริษัทประสบปัญหาการลาออกของพนักงานบ่อยครั้ง และไม่สามารถหาแรงงานเข้าทำงานได้ หรือต้องเสียเวลากับการออกไปหาแรงงาน เหตุผลของพนักงานที่ลาออกบ่อย เนื่องจากอยู่ใกล้กับนิคมใหญ่ สถานประกอบการให้ค่าแรงสูงกว่า แต่คัดเลือกเฉพาะพนักงานที่มีทักษะ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น อย่างไรก็ตามพนักงานภายใต้ Sub-contractor จะมีขวัญและกำลังใจน้อยกว่าพนักงานประจำของสถานประกอบการ

ในสถานประกอบการที่นิคมอุตสาหกรรม มีการจ้างงานทั้งเป็นพนักงานแบบประจำของสถานประกอบการและพนักงานของ Sub-contractor โดยสถานประกอบการจะประสานกับบริษัทจัดหาแรงงานโดยตรงว่าต้องการแรงงานกี่คนต่อวัน และพนักงานเหล่านั้นจะต้องได้รับการฝึกในสถานประกอบการก่อนเข้ามาทำงานพนักงานกลุ่มนี้จะทำงานร่วมกับพนักงานประจำของสถานประกอบการ

มีหลายเหตุผลที่สถานประกอบการต้องจ้างงานผ่าน Sub-contractor คือ

- 1) สถานประกอบการไม่ต้องการความเสี่ยงในความไม่แน่นอนของตลาดที่ส่งสินค้าและเนื่องจากไม่ต้องการ lay off พนักงาน
- 2) สถานประกอบการไม่แน่ใจในทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจจริงของพนักงานที่ทำงาน
- 3) เมื่อสถานประกอบการมีความเชื่อมั่นว่าพนักงานมีทักษะ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความตั้งใจจริง อาจเลือกบรรจุเป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการเมื่อมีอัตราว่างหรือขยายงาน

3.5.2 Sub-contractor เพื่อทดแทนศักยภาพ/ความชำนาญที่หายไป มีบางสถานประกอบการ

ที่จ้าง Sub-contractor ที่มีความชำนาญหรือมีเครื่องมือในงานบางอย่าง เพื่อทดแทนศักยภาพ/ความชำนาญที่เคยมี การจ้างแบบ Sub-contractor ให้ทำชิ้นงานเมื่อสถานประกอบการไม่มีเครื่องมือหรือขาดศักยภาพเฉพาะทางที่จะทำ หรือเมื่อคิดว่าทำแล้วไม่คุ้มก็จะให้ sub-contractor ทำแทน เช่น การตัด กลึงวัตถุดิบชิ้นที่สถานประกอบการทำไม่ได้ หรือเสียเวลา หรือไม่มีเครื่องมือ ก็จ้างสถานประกอบการอื่นทำ เป็นการลดต้นทุนที่ต้องซื้อเครื่องจักรที่ราคาแพง หรือต้องจ้างวิศวกรเฉพาะทางไว้ แต่ไม่ได้ใช้บ่อย ไม่คุ้มค่า และอีกอย่างสถานประกอบการสามารถเลือก sub-contractor ที่มีชื่อเสียงเฉพาะทางทำงานแทนและมีคุณภาพงานตามมาตรฐานตามข้อตกลง

4. การพัฒนาศักยภาพ

4.1 การพัฒนา ก่อนเข้าทำงาน

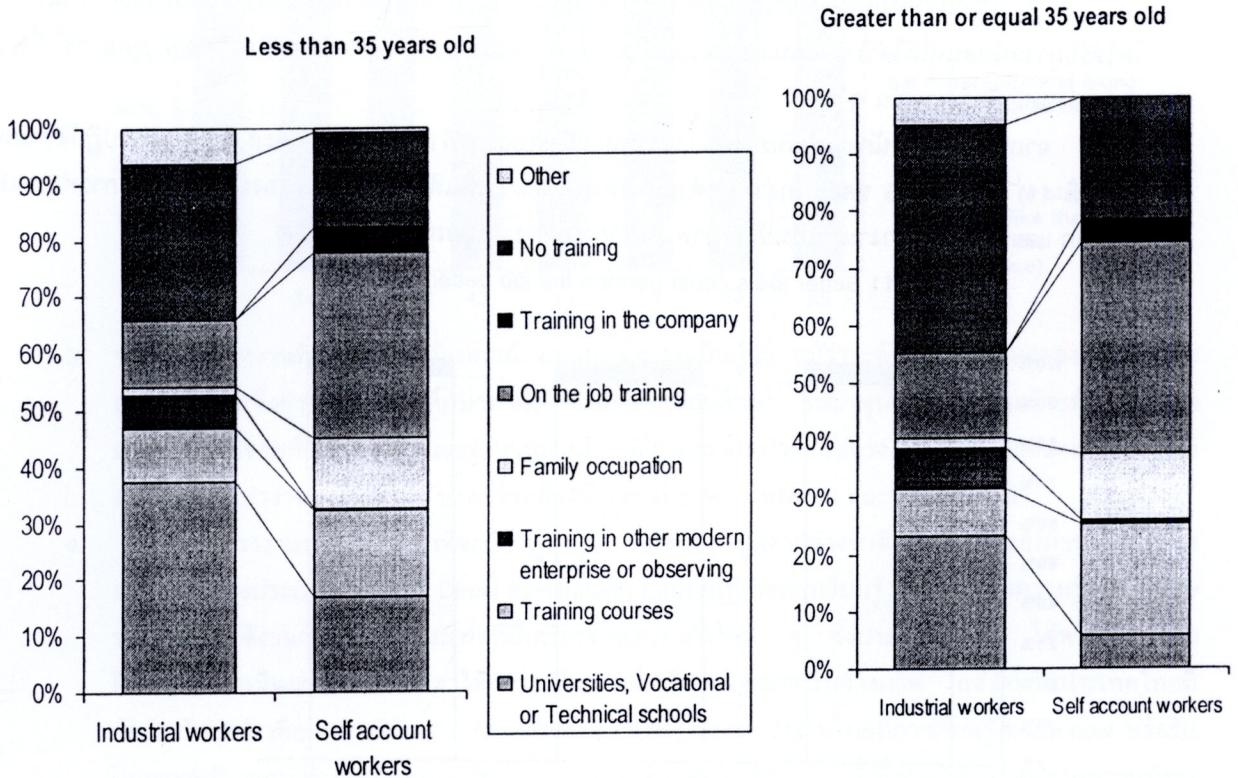
โรงงานทุกแห่งมีการพัฒนาพนักงานใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน มีความแตกต่างในด้านระยะเวลาของการพัฒนาขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ความยากง่าย หรือความต้องการทักษะมากน้อยเพียงใด พนักงานที่ได้รับการบรรจุทำงานที่ตรงกับลักษณะวิชาชีพที่เรียนเฉพาะทางและมีเครื่องมือ/เครื่องจักรใกล้เคียงกับที่สถานประกอบการใช้อยู่ มีแนวโน้มที่จะสามารถเข้าทำงานได้ทันที นอกจากนี้สถานประกอบการ(บางแห่ง)ยังเลือกใช้เกณฑ์ว่าผู้สมัครจบการศึกษาจากสถาบันแห่งใดประกอบการตัดสินใจอีกด้วย เนื่องจากมีความเชื่อมั่นว่าพนักงานนั้นได้มีความรู้ด้านวิชาการดี มีประสบการณ์ขั้นต้นในการใช้เครื่องมือ มีกระบวนการฝึกงานที่เป็นระบบและมีมาตรฐานมาก่อน

อย่างไรก็ตามมีปัจจัยเงื่อนไขของระยะเวลาการพัฒนา ก่อนเข้าทำงาน ประกอบด้วย

1. งานในสำนักงาน พนักงานส่วนใหญ่แม้ว่าจะถูกคัดเลือก/สอบเข้าทำงานได้แต่ต้องได้รับการพัฒนา/เรียนรู้งาน ก่อนเข้าทำงานจริง แต่ใช้ระยะเวลาในการฝึก/เรียนรู้สั้น เนื่องจากสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่เรียนมาโดยตรง

2. งานทักษะประเภทวิศวกรที่ต้องคุมและดูแลเครื่องจักรราคาแพงและมีความซับซ้อนแม้ว่าจะถูกคัดเลือก /สอบเข้าทำงานอย่างเข้มงวดก็ตาม แต่ต้องได้รับการพัฒนา/เรียนรู้งาน ก่อนเข้าทำงานจริง ซึ่งจะใช้ระยะเวลาในการฝึก/เรียนรู้แตกต่างกันออกไป สถานประกอบการบางแห่งที่มีเจ้าของเป็นชาวต่างประเทศจะส่งวิศวกรใหม่ไปฝึกด้านเทคนิค(Technical skills) ในโรงงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลา 1-3 ปีก่อนเข้าทำงานในโรงงาน

แผนภูมิ 10 Acquisition of Skills



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

3. งานทักษะประเภทอุตสาหกรรมตัดเย็บ พนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการตัดเย็บมาบ้าง จึงมาฝึกเพิ่มเติมเพียงเล็กน้อยและเรียนรู้ลักษณะงานจากการทำงาน (On-the-job-training) เมื่อทำงานนานขึ้นก็จะมีทักษะสถานประกอบการบางแห่งจึงจ่ายเงินตามจำนวนชิ้นงานที่ทำได้ ทำให้พนักงานจำเป็นต้องฝึกทักษะของตนเองอยู่เสมอ

4. งานทักษะประเภทประกอบ เช่น ประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ แอร์รถยนต์ หลังจากที่พนักงานได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานแล้ว จะได้รับการฝึกอบรม สถานประกอบการจะมีห้องฝึกอบรมที่ทำทั้งแบบ Simulation และปฏิบัติจริง ระยะเวลาฝึกอบรมขึ้นอยู่กับลักษณะงานว่ามีความยากง่ายเพียงใด แต่โดยทั่วไปจะใช้เวลาประมาณ 1-2 สัปดาห์ หลังจากนั้นจะมีการทดสอบ ถ้าสอบผ่านจึงจะรับเข้าทำงานในตำแหน่งทดลองปฏิบัติงานราว 120 วันก่อนบรรจุเข้าทำงาน

5. งานประเภทกึ่งฝีมือ เช่น ควบคุมเครื่องจักรง่าย ๆ และตรวจเช็ค (Maintenance) ส่วนใหญ่รับผู้มีวุฒิ ปวช. ปวส. ช่างยนต์ ขึ้นไป การฝึกอบรมใช้ระยะเวลาไม่นาน เนื่องจากในขั้นตอนของการรับสมัครมีการทดสอบความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานก่อน อย่างไรก็ตามในบางบริษัท เช่น Toyota รับสมัครพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาเพียงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าทำงานประกอบเครื่องรถยนต์และคุมเครื่องจักรการผลิตชิ้นส่วนของเครื่องรถยนต์ โดยให้เหตุผลว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับนี้มีการศึกษาค่อนข้างดีและสามารถฝึกให้ทำงานได้ง่าย นอกจากนี้ภายในโรงงานมี Supervisor คอยช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด มีระบบการตรวจเช็ค(QC) ที่สมบูรณ์แบบทุกขั้นตอน(TQM)

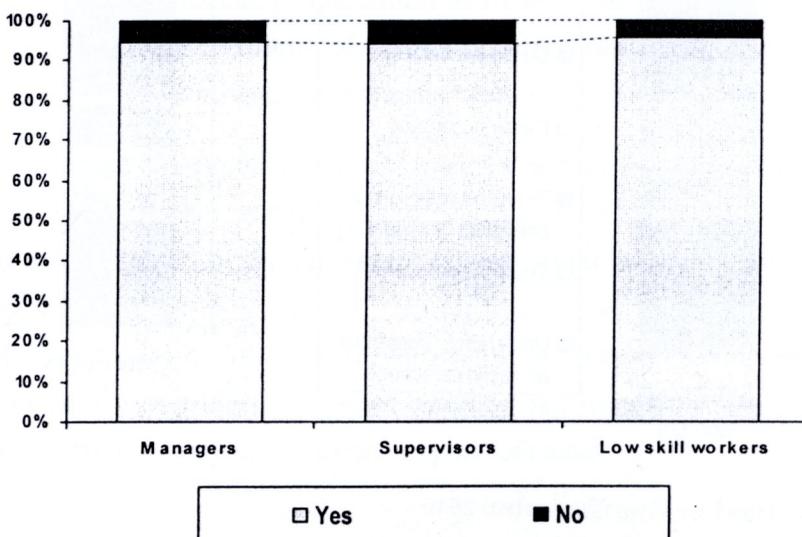
4.2 การพัฒนาพนักงานขณะทำงาน

1. เมื่อต้องการพัฒนาทักษะให้สัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์ใหม่ สถานประกอบการส่วนใหญ่มีระบบการพัฒนาบุคลากรขณะที่พนักงานเข้าทำงาน(OJT) หรือเมื่อมีการพัฒนางานชิ้นใหม่หรือเมื่อได้รับ/จัดหาเครื่องจักรใหม่ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานขณะทำงาน จึงพบทั่วไปว่าสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการเย็บเสื้อผ้าเพื่อการส่งออกหรือบริษัทขายรถยนต์ บริการซ่อมรถยนต์จะมีห้องฝึกอบรมและมีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาทักษะพนักงาน นอกจากนี้ในสถานประกอบการเพื่อการส่งออกหรือเพื่อพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์เข้าสู่มาตรฐาน เช่น สมอ. ISO เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการอื่น ๆ เป็นต้น

2. เมื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่ง มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในสถานประกอบการเป็นระยะ ๆ เมื่อพนักงานคนใดได้รับการสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งใหม่หรือสูงขึ้น สถานประกอบการจะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่การงานนั้น ๆ

จากข้อคำถามพนักงานที่สัมภาษณ์ว่า หากท่านมีทักษะการทำงานมากกว่านี้จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ (ดูแผนภูมิ 11) ร้อยละ 95 ของพนักงานทุกตำแหน่งหน้าที่ตอบว่าเห็นด้วยยอมเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าทักษะการทำงานมีความจำเป็นมาก และทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการทำงานในสถานประกอบการ

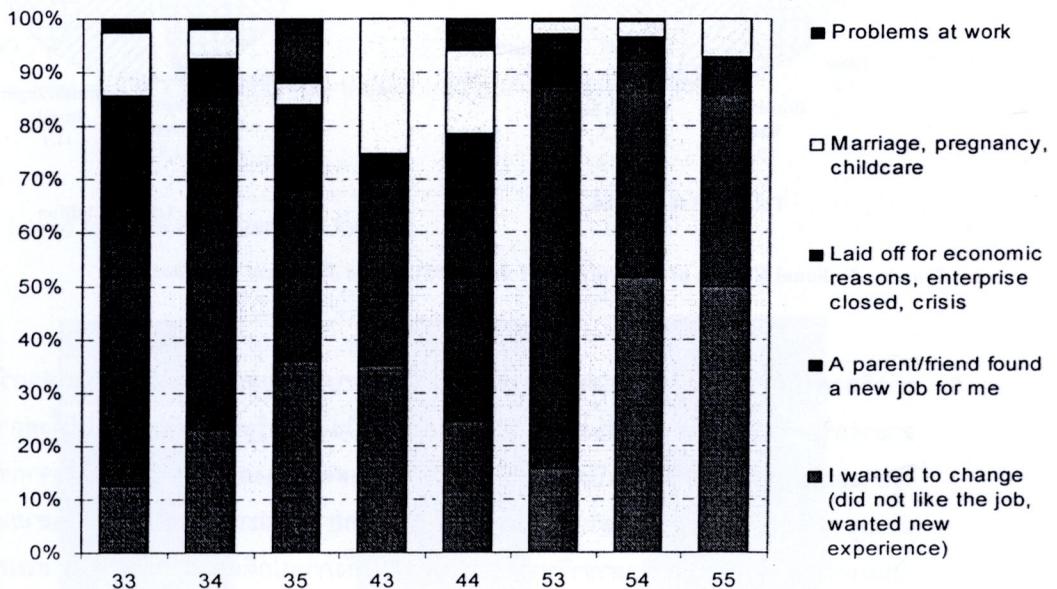
แผนภูมิ 11 Better skills could perform the job better



5. แนวโน้มการขาดแคลนแรงงาน

1. แรงงานไทยมีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานระดับล่าง คือที่มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าที่จะมาทำงานบริการคนสวน ทำความสะอาด หรืองานแม่บ้านจึงทำให้พบว่างานประเภทอิสระ(Self-employed) จำนวนมาก มีผู้ช่วยเป็นผู้ที่มาจากชายขอบหรือต่างดาว
2. ขาดแรงงานระดับผู้จัดการฝ่ายที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีประสบการณ์ ในช่วงที่เศรษฐกิจขาขึ้น มีการตั้งสถานประกอบการจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตท่องเที่ยวมีการตั้งโรงแรมจำนวนมากและต้องการผู้จัดการที่มีประสบการณ์เข้าทำงาน ทำให้มีการซื้อตัวกันด้วยราคาค่อนข้างแพง ในขณะที่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมีการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ต่างต้องการผู้จัดการที่มีฝีมือ ความขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวจึงพบว่าหลายสถานประกอบการมีการจัดหาผู้จัดการที่เป็นชาวต่างประเทศเป็นผู้จัดการร่วมเพื่อฝึกฝนจนกว่าจะเชื่อมั่นว่าผู้จัดการคนไทยมีคุณลักษณะตรงตามที่สถานประกอบการพึงพอใจ

แผนภูมิ 12 Reason for leaving jobs



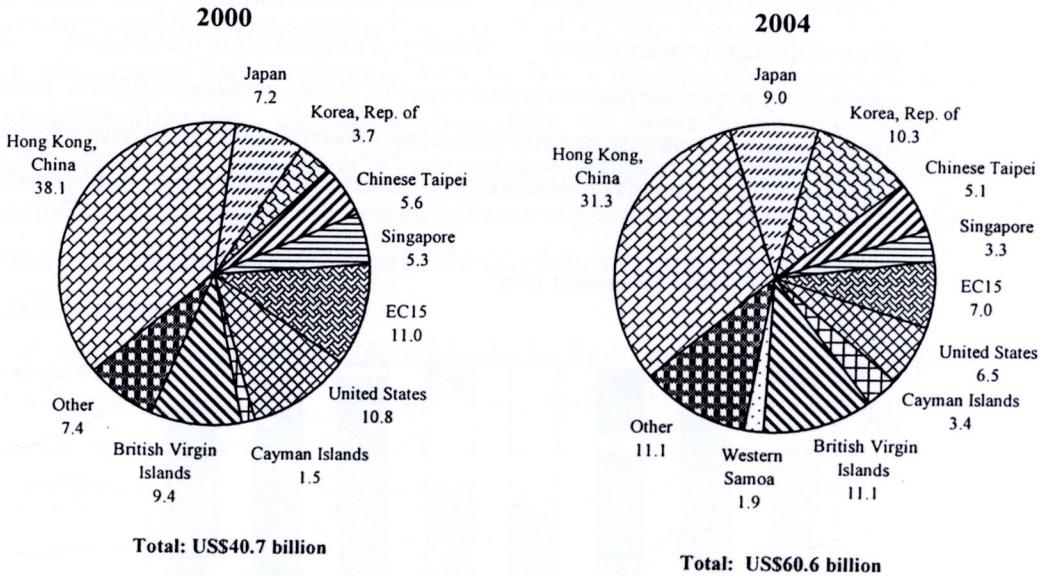
3. ขาดแคลนแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ อุดมทุน มีความเป็นผู้นำ แม้ว่าจะระดับวุฒิการศึกษาของแรงงานไทยสูงขึ้นจากเดิมซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษา ในปัจจุบันแรงงานไทยมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นมัธยมศึกษาตอนต้นและจำนวนมากมีการศึกษาระดับ ปวส. แต่แรงงานไทยยังขาดแคลนคุณสมบัติสำคัญในการทำงานยุคใหม่ก็คือ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความอดทน และขาดภาวะผู้นำ
4. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้จริงที่จะเรียนรู้จากเทคโนโลยีที่ลงทุนจากต่างชาติ ตามหลักของการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment) ย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ know-how จากการปฏิบัติงานกับชาวต่างประเทศที่มีเครื่องจักรเครื่องกลใหม่ ๆ ซึ่งประเทศเกาหลี ได้หวั่น ฮ่องกง สิงคโปร์ได้ดำเนินการมาก่อนและต่อมาได้กลายเป็นประเทศที่ผลิตแทนการรับจ้างผลิต แต่สำหรับประเทศไทยมีข้อยกเว้น กล่าวคือผลการวิจัยของ Tangchuang (2000) พบว่าแรงงานไทยมีการเรียนรู้ know-how หรือรับโอนความรู้จากการทำงานกับสถานประกอบการต่างประเทศน้อยมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากพื้นฐานความรู้ทางวิชาการ (Cognitive skills) ของเรต่ำเกินกว่าที่จะรับ/ถ่ายโอนความรู้หรือ know-how ได้นั่นเอง

ตัวอย่างประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนในปี 2000 มีการลงทุนจากภายนอกราว 40,700 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นเป็น 60,600 ล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2004 แต่ราว 1 ใน 3 เป็นการลงทุนที่มาจาก

ฮ่องกง ในทางกลับกันในปี 2004 นายทุนจากสาธารณรัฐประชาชนจีนไปลงทุนด้านชุดเจาะน้ำมันและ aluminum ในต่างประเทศราว 5,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐในประเทศต่าง ๆ เช่น Indonesia, Kazakhstan, Myanmar, the Sudan, and Yemen ในขณะที่เดียวกันนายทุนชาวจีนได้เริ่มซื้อหุ้นของสถานประกอบการต่างประเทศ(http://www.wto.org/english/tratop_e/tp_r_e/s161-1_e.doc)

Chart I.5
FDI inflows by origin, 2000 and 2004

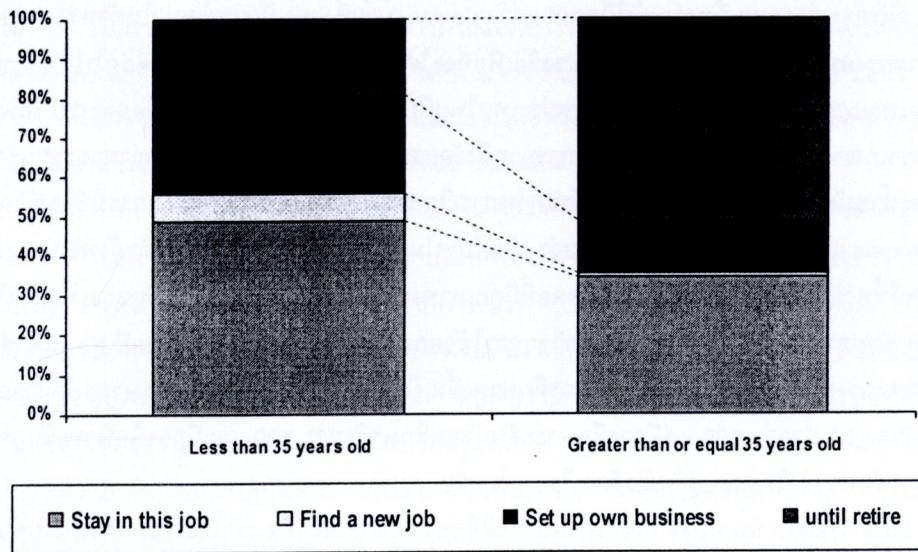
Per cent



Source: National Bureau of Statistics (2001 and 2005), *China Statistical Yearbook*.

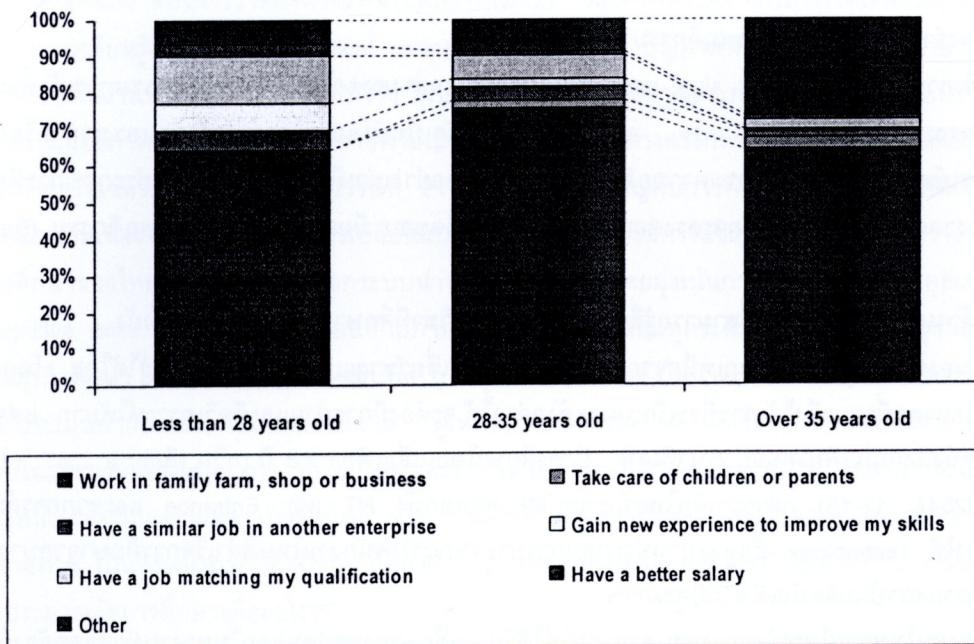
- ชาววิศวกรที่มีคุณภาพ เนื่องจากวิศวกรไทยที่สำเร็จจากหลายสถาบันยังมีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานและไม่สามารถรับเข้าทำงานได้ ในช่วงราว พ.ศ. 2530 เป็นต้นมารัฐบาลได้ส่งเสริมให้ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและของเอกชนสามารถเปิดสอนสาขาวิศวกรรมศาสตร์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากต้องการรองรับการขยายฐานการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ภายใต้ BOI วิทยาลัยและสถาบันการศึกษาหลายแห่งได้ขยายตัวขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ ส่งผลให้มีปริมาณผู้เข้าเรียนจำนวนมากและสำเร็จการศึกษาโดยปราศจากการควบคุมมาตรฐานส่งผลให้มีวิศวกรด้อยคุณภาพ
- ขาดแคลนแรงงานฝีมือทุกระดับ ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารสถานประกอบการ(ดูภาพ 13) พบข้อมูลที่น่าสนใจว่า แม้ว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีร้อยละ 49 จะยังคงอยู่ทำงานในสถานประกอบการเดิม แต่ร้อยละ 25 มีแนวโน้มต้องการออกจากงานเพื่อออกไปประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 20 ตั้งใจว่าจะทำงานในสถานประกอบการจนเกษียณอายุในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีร้อยละ 35 ตั้งใจจะอยู่ทำงานเดิม และร้อยละ 50 ตั้งใจว่าจะทำงานในสถานประกอบการจนเกษียณอายุ และเมื่อถามว่าเมื่อออกจากการทำงานในสถานประกอบการนี้แล้วตั้งใจจะไปทำอะไร ร้อยละ 60-75 ตอบว่าจะออกไปประกอบอาชีพอิสระ และทำการเกษตร(ดูภาพ 14) ราวร้อยละ 15 ของผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 28 ปีให้เหตุผลของการออกจากการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันว่าเกิดจากการได้งานทำที่ยังไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด

แผนภูมิ 13 The Occupational Plans



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

แผนภูมิ 14 Intend to leave the enterprise for



แหล่งข้อมูล: CELS คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2549

บทสรุป

คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย

1. **มิติด้านร่างกาย** คือ เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการพัฒนาในด้านร่างกาย

และสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัยเพื่อที่จะได้ช่วยกันพัฒนาประเทศชาติต่อไป จากรายงานของเทศนารี วงศ์ปัญญาและคณะ (2547:1-2) พบว่านักเรียนในประเทศไทยมีปัญหาด้านน้ำหนักมากถึงร้อยละ 30 เฉพาะในจังหวัดพะเยา มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือทุพโภชนาการมากถึงร้อยละ 15 และมีน้ำหนักเกินกว่ามาตรฐานร้อยละ 6 ภาวะทุพโภชนาการและน้ำหนักเกินล้วนมีผลกระทบต่อศักยภาพการเรียนรู้และการมีสุขภาพที่ดีและการมีชีวิตที่ยืนยาว ซึ่ง World Bank โดย Thomas และคณะ (2000: XIII) กล่าวว่า เด็กที่เกิดในศตวรรษที่ 21 ในประเทศกำลังพัฒนาจะมีอายุยืนยาวขึ้นอีก 25 ปี มีสุขภาพดีขึ้น มีการศึกษาดีขึ้นและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพมากขึ้น จากข้อมูลข้างต้นของประเทศไทยได้บ่งชี้ว่ากำลังเผชิญกับปัญหาด้านสุขอนามัยของประชาชน นักวิชาการได้ออกมาเปิดเผยออกมาว่าคนไทยมี IQ เฉลี่ยต่ำกว่า 100 แต่เป็นที่น่าสังเกตในทางตรงกันข้ามว่าคนไทยมีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษามากกว่าร้อยละ 40 คำถามจึงมีอยู่ว่า ภายใต้ของ IQ ต่ำกว่า 100 แต่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 100 และมีการศึกษาระดับอุดมศึกษาร้อยละ 40 นั้น คุณภาพการศึกษาของไทยจะอยู่อันดับที่เท่าไรของโลก??

2. **มิติด้านจิตใจ** คือ ผู้ที่รู้จัก เข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับ

กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกหรือ Behavioral skills ย่อมสามารถดำรงอยู่ในสังคมใหม่อย่างได้เปรียบและมีความสุข ในมิติด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจในโอกาสต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต Mazumdar & Ehrenfeld (2005: 24-25) ได้ยกตัวอย่างเปรียบเทียบให้เห็นว่าผลกระทบของคลื่นยักษ์ Tsunami มีผลด้านจิตใจที่ชอกช้ำในระยะยาว (long-term trauma) อย่างมาก โดยเฉพาะเด็กที่อยู่ในช่วงวัย 8-15 ปี ที่เกิดอาการ nightmares, memory loss, listlessness, weeping, terrifying images จะจดจำภาพเหตุการณ์ที่น่ากลัวและอาจมีผลต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ในทางตรงกันข้ามหากนักศึกษาได้รับประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมที่ดี มีความหมายขณะที่อยู่ในสถาบันการศึกษา หรือขณะออกฝึกงาน จะก่อให้เกิดการทรงจำที่ดีและทำให้แสดงพฤติกรรมที่ดีในภายหลัง

ผลการสัมภาษณ์นักศึกษา ปวช. ปวส. และอาจารย์ผู้สอนพบอย่างสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมการเข้าชั้นเรียนสายของนักศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนได้หาก 1) อาจารย์ผู้สอนทำให้ดูเป็นตัวอย่างด้วยการเข้าสอนตรงเวลาหรือก่อนเวลาเล็กน้อย 2) อาจารย์ทุกคนให้ความรัก และความยุติธรรมกับนักศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน 3) สถานประกอบการที่นักศึกษาออกไปฝึกงานเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัย การตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ มีผลทำให้ นักศึกษามีพฤติกรรม (Behavioral skills) ที่ดี

3. **มิติด้านความรู้** คือเป็นผู้ที่สามารถรู้สึกในแก่นสาระของวิชาที่ศึกษาแล้วเรียนมา อีกทั้งยัง

ต้องมีความเข้าใจในองค์ความรู้ด้านอื่นนอกเหนือจากสาขาวิชาที่ตนเองเชี่ยวชาญและเป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ไกล โดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึงได้ การที่จะเป็นบุคคลดังกล่าวได้ จะต้องมีการอ่านและคิดวิเคราะห์ให้มาก แต่จากสถิติพบว่าคนไทยอ่านหนังสือเฉลี่ยเพียงคนละ 2 นาทีเศษ มีการศึกษาโดยเฉลี่ยเพียง 7.8 ปี (กวิน เสือสกุล 2547: 11-14) วีรนุช ปิณฑวนิช (2547: 12-15) กล่าวว่าเด็กไทยร้อยละ 90 สอบตกทั้ง NT และ Entrance และจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ต้องใช้ Technology ชั้นสูงสถานประกอบการบางรายจะรับพนักงานใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากบางสถาบันเท่านั้น เนื่องจากหลายสถาบันผลิตบัณฑิตไม่มีคุณภาพ

ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ต้องการส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาสูงสุดก่อนออกไปหางานทำสอดคล้องกับค่านิยมของนักศึกษาไทยที่ผู้เขียนและคณะภายใต้โครงการวิจัยของ CELS ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักศึกษาทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ของสถาบันอาชีวศึกษาในภาคเหนือ 9 แห่ง (วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค) รวมสัมภาษณ์นักศึกษากว่า 900 คน อาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารกว่า 100 คน ในส่วนของนักศึกษาพบว่าร้อยละ 100 ของนักศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. คาดหวังว่าเมื่อจบการศึกษาในระดับดังกล่าวแล้วจะศึกษาต่อสูงขึ้น (ปวส. และปริญญาตรีตามลำดับ) แม้ว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนจะพบในทางกลับกันว่า นักศึกษาที่เรียนสาขาวิชาซีพ้อยล์ 90 มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์) อ่อนทุกวิชาและมีปัญหาในการสอนมาก

อาจารย์ผู้สอนจึงเน้นการสอนให้นักศึกษาทำตามบัตรงานมากกว่าสอนให้รู้ทฤษฎีควบคู่ไปด้วย กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวอาจทำได้ หากแต่หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอนจะต้องฝึกให้นักศึกษาหาความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกปฏิบัติกับหลักวิชาการให้ได้ มิฉะนั้นนักศึกษาจะมีความสามารถไม่แตกต่างจากนักศึกษาที่เข้าไปฝึกฝนอาชีพในวิทยาลัยสารพัดช่างหรือไม่แตกต่างจากพนักงานในอู่ซ่อมรถแต่อย่างใด พติน แดงจวงและ Alain Mounier(2004) มองว่าสถาบันการศึกษาทุกระดับต้องทำหน้าที่ให้ความรู้ด้าน Cognitive skills และจะละเลยหรือปฏิเสธไม่ได้ มิฉะนั้นประเทศไทยจะไม่สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและไม่สามารถแก้ไขปัญหาความยากจนได้อย่างแน่นอน

4. **มิติด้านทักษะวิชาชีพ (Technical skills)** คือ ผู้ที่มีทักษะในการทำงาน ในการคิดแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการจัดการการทำงานที่ดี ทักษะเหล่านี้ต้องอาศัยทักษะทางวิชาการเป็นพื้นฐาน ผสมกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการกระทำ (Learning by doing) ในกรณีนี้ศึกษาระดับ ปวช. ปวส. จะได้ทักษะนี้จากการทำงานในสถานประกอบการ อาจเริ่มต้นจากการเรียนรู้ออกฝึกงาน แต่ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ 73 แห่งหรือราว 400 คนพบว่านักศึกษาที่ไปฝึกงานมักขาดความรู้พื้นฐานวิชาชีพที่จะฝึกปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขาดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ ขาดความอดทน ทำให้สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงานไม่อนุญาตให้นักศึกษาลองปฏิบัติงาน แต่ให้โอกาสเป็นลูกมือ หรือสังเกตอยู่ห่าง ๆ หรือมอบหมายงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ทำให้นักศึกษาเสียโอกาส เกี่ยวกับมิติของการฝึกงาน Mounier (2001) กล่าวว่า การฝึกงานของนักศึกษาเป็นขั้นตอนของการเข้าไปเรียนรู้งาน วัฒนธรรมการทำงาน ลักษณะของงาน โลกของงาน เครื่องจักรที่มีใช้อยู่จริงในสถานประกอบการซึ่งอาจแตกต่างจากเครื่องจักรที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาและเป็นโอกาสที่นักศึกษาจะได้นำประสบการณ์ดังกล่าวมาแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เชื่อมโยงระหว่างความรู้เชิงวิชาการกับสภาพที่เป็นจริงและอาจเตรียมความพร้อมตัวเองก่อนเดินเข้าสู่โลกของงานอย่างสง่างามต่อไป

ขณะที่สัมภาษณ์ผู้ประกอบการประเภทโรงแรมจำนวนหนึ่ง พบว่านักศึกษาฝึกงานส่วนหนึ่งสนใจเข้าไปทำงานมากกว่าฝึกงานตามวิชาชีพ กล่าวคือ นักศึกษาที่เรียนวิชาคหกรรมศาสตร์ เมื่อไปฝึกงานในโรงแรมที่มีภัตตาคารจะแอบไปสมัครเป็นพนักงานบริการร้านอาหารแทนไปฝึกงานในครัว เนื่องจากพนักงานบริการได้เงินเป็นค่าตอบแทนทำให้นักศึกษาขาดโอกาสเรียนรู้งานวิชาชีพ(Technical skills) อย่างน่าเสียดาย ปัญหาดังกล่าวสถาบันการศึกษาพึงต้องเข้มงวด ติดตามนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาอย่างแท้จริง ไม่ปล่อยเป็นภาระของสถานประกอบการ และดูเหมือนว่าคนไทย/แรงงานไทยในภาพรวมมองภาพการพัฒนาทักษะวิชาชีพไม่เป็นเรื่องสำคัญ ในทางตรงกันข้ามกับที่ประชุม Interlaken (2001: 7) ณ ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เมื่อต้นศตวรรษที่ 21 ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแบบตลอดชีวิต(Lifelong learning) ของแรงงานเนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง ผู้เขียนจึงเห็นว่าการจัดการศึกษาของไทยทั้งในระบบและนอกระบบน่าจะได้มีการปฏิรูปโดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพโดยเฉพาะในด้าน Cognitive skills มีระบบการตรวจสอบศักยภาพของผู้เรียนและผู้สอนทุกระดับชั้นให้เข้าสู่มาตรฐานอย่างแท้จริงมากกว่าการเน้นธุรกิจศึกษา หรือแข่งแย่งกันเปิดสอนทั้ง ๆ ที่คุณสมบัตินั้นยังไม่ผ่านได้เลย เป็นที่ทราบกันแล้วว่าปัจจุบันเรามีการประเมินภายในและภายนอกแล้วก็ตาม ดูเหมือนว่าผลการสอบของนักเรียนยังคงต่ำไม่แตกต่างจากก่อนมีการประเมินภายในและภายนอกแต่อย่างใด นั่นหมายความว่าเราต้องมีการปฏิรูปการศึกษาต่อไป ก่อนที่เราจะเป็นดังเช่นบางประเทศที่ครั้งหนึ่งเราเคยมองว่าผลิต "บัณฑิตโหล" หรือ "บัณฑิตยี่" ซึ่งจะทำให้เราอาจจนลงอีก หากการศึกษาไม่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีคุณค่าแก่ประเทศชาติและมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความยากจนได้แล้ว รัฐบาลจะทุ่มเทงบประมาณจัดการศึกษาเพื่ออะไร??

5. **มิติด้านลักษณะชีวิต** คือเป็นผู้ที่มีลักษณะชีวิตแห่งความขยันอดทน ทุ่มเท ทำงานหนัก มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ ทำทุกอย่างดีเลิศ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม มีลักษณะชีวิตแห่งความประหยัดอดออม และที่สุดของที่สุดคือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นทักษะที่ขาดแคลนในกลุ่มแรงงานยุคปัจจุบันที่เน้นด้านเศรษฐกิจและการแข่งขันเป็นสำคัญ Mounier(2001) จัดทักษะดังกล่าวว่าอยู่ในกลุ่ม Behavioral skills ซึ่งพฤติกรรมกลุ่มนี้ไม่สามารถสอนได้ในสถาบันการศึกษาเพียงแห่งเดียว แต่เกิดจากการบ่มเพาะในทุกกระบวนการของชีวิตตั้งแต่การปลูกฝังจากครอบครัว ชุมชน โรงเรียนและจากการทำงาน อย่างไรก็ตาม

กระบวนการเรียนการสอน การบ่มเพาะของครอบครัวและสังคมที่ไม่ได้เข้มงวดเรื่องความสำคัญของเวลาและการตรงต่อเวลา ส่งเสริมให้ขบคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและให้มีความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น หรือเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าการเห็นประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวกย่อมยากที่จะแก้ไขพฤติกรรมเหล่านี้เมื่อนักศึกษาจบออกไปเป็นแรงงาน เราจึงพบเห็นการเอาเปรียบ การคดโกงการคอร์รัปชันทั้งในวงการธุรกิจและราชการอยู่เนือง ๆ พฤติกรรมหลายประการเหมาะสำหรับยุคเกษตรกรรมเมื่อราว 100 กว่าปีที่ผ่านมาที่การแข่งขันทางการค้า single/global economy ยังไม่ใช้อย่างกว้างขวาง แต่หลังจากที่ WTO และที่ประชุม GATT ได้กำหนดให้เกิดการค้าอย่างเสรีได้ พฤติกรรมเมื่อ 100 กว่าปีโดยเฉพาะความสำคัญของเวลาและการตรงต่อเวลา การขบคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและให้มีความรับผิดชอบ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยน มิฉะนั้นเราก็จะเป็นผู้ใช้ (Users/Consumers) มากกว่าเป็นผู้ผลิต (Producers) หรือหากเป็นผู้ผลิตก็เป็นเพียง “ผู้ขายแรงงาน” หรือไม่ก็ผลิตแบบละเมียดลิสลิส

6. **มิติด้านภาษา** คือในยุคโลกาภิวัตน์ ภาษาอังกฤษถูกกำหนดให้เป็น Common language มากกว่าเป็นภาษาต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าผู้วางนโยบายการศึกษาไทยพูดแต่เรื่อง E-learning, E-library, E-book ให้นักเรียนใช้ Computer อย่างกว้างขวาง แต่ผลการสอบภาษาอังกฤษของคนไทยเมื่อไม่นานมานี้ชี้ชัดว่าอยู่ในระดับต่ำมากเมื่อเทียบกับทั่วโลกหรือแม้แต่เอเชีย (แม้ผู้สอบจากเขมรและชนละวเล็กน้อย) การมีความสามารถทางภาษาอังกฤษต่ำมีผลต่อขีดจำกัดในการแสวงหาความรู้จาก internet และสื่อสารอื่น ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้การมีความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษต่ำยังส่งผลต่อการไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างหรือขาดโอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่มีนายจ้างเป็นชาวต่างชาติ หรือเสียโอกาสในการสื่อสาร/ค้าขายกับคู่ค้าชาวต่างชาติ จึงนับเป็นการสูญเสียโอกาสนานัปการ

จากการสัมภาษณ์นักศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และอาจารย์ผู้สอนต่างเห็นพ้องสอดคล้องกันว่านักศึกษามีความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษต่ำทั้ง ๆ ที่ภาษาที่ใช้เรียกเครื่องมือ (Tools) และชิ้นส่วนของเครื่องยนต์ทุกชนิดเป็นภาษาอังกฤษ นักศึกษาระดับนี้คิดว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญต่ออาชีพช่าง แต่อาจเนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่ได้รับการพัฒนา ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติก่อนเรียนว่า “ภาษาอังกฤษเรียนรู้อายาก” อันเป็นอุปสรรคสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้เขียนเคยตั้งคำถามง่าย ๆ กับนักศึกษาจำนวนหนึ่งว่าเพลงที่ชอบฟังมีอะไรบ้างให้บอกชื่อเพลงมา 10 ชื่อ สิ่งที่น่าสนใจอย่างมากคือ 1-3 เพลงที่บอกเป็นเพลงสากล(ภาษาอังกฤษ)

ผู้เขียนเคยสอนภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาแห่งหนึ่ง คาบเวลาที่สอนคือหลังจากนักศึกษาเลิกจากการเรียนวิชาฟุตบอลภาคสนาม ประกอบกับอากาศร้อนอบอ้าวนักศึกษาจึงรู้สึกอ่อนเพลีย และอยากหลับ แต่จากการสนทนาเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษาว่าเป็นอย่างไร ส่วนใหญ่เห็นว่า “ยากและน่าเบื่อ” แต่มีความสนใจฟังและอยากร้องเพลงสากลได้ ผู้เขียนจึงใช้เพลงเป็นสื่อสร้างแรงจูงใจ และพบว่าแทนที่นักศึกษาจะหลับ ตรงกันข้ามกลับสนุกสนานกับเสียงเพลงและตั้งใจเรียนรู้เนื้อเพลง กระบวนการเรียนการสอนอาจต้องเริ่มต้นจากการตรวจสอบฐานราก (Roots/background) ของผู้เรียนแล้วจึงนำไปวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มากกว่าเริ่มจากหนังสือเรียนหรือจากผู้สอน

7. **มิติด้านสภาพการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต** ในสภาพของความเป็นจริง มนุษย์อยู่ในระบบโรงเรียนราว 9 - 12 ปี หรืออย่างมากไม่เกิน 21 ปีติดต่อกัน(ในกรณีเรียนถึงปริญญาเอก) แต่ในภาพรวมของคนไทยได้เรียนอย่างเป็นทางการเพียง 7.5 ปี เท่านั้น คำถามคือว่ากลุ่มคนเหล่านั้นมีเครื่องมือ/ทักษะเพียงพอที่จะแสวงหาความรู้ต่อหรือไม่ จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้ที่มีการใช้ชีวิตในระบบโรงเรียนน้อยมักเข้าใจว่าเมื่อจบการศึกษาในระบบโรงเรียนก็ถือว่าจบชีวิตการเรียนรู้แล้ว ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ไม่ใช่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีกระแสพระราชดำริส ซึ่งสถานีวิทยุต่างอัญเชิญมานำเสนอเนือง ๆ ว่า “หากท่านได้นำประสบการณ์ที่เผชิญในแต่ละวันมาใคร่ครวญและนำมาใช้เป็นแนวคิดใหม่หรือนำไปพัฒนาด้วยตนเองตอกันนับได้ว่าท่านได้ใช้กระบวนการเรียนรู้แล้ว” Interlaken (2001:7) มองว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญมากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเคลื่อนไหวของทุกหน่วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป การค้าแบบไร้พรมแดน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ การแก้ปัญหาหลากหลายและการหมดไปของทรัพยากรธรรมชาติ และการเอาชนะของกลุ่มแนวคิดต่างกัน ความรู้ที่เรียนจากห้องเรียนอย่างเป็นทางการเพียงระยะสั้น ๆ จึงไม่สามารถใช้ได้ตลอดไป การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างมาก

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่แสวงหาทักษะอาชีพจากการเรียนรู้ตลอดชีวิต เจ้าของอู่ซ่อมรถ เจ้าของร้านตัดเย็บเสื้อผ้าบุรุษและสตรีจำนวนมากเรียนรู้วิธีการซ่อมรถจากการเป็น "ลูกมือ" มาก่อน ในขณะที่เจ้าของร้านและช่างแกะสลักเคเบิ้ลเป็นทั้ง "ลูกมือ" และ "ครูพักลักจำ" ก่อนที่จะมาตั้งร้านเป็นของตนเอง ในโรงงานอุตสาหกรรมก็ไม่แตกต่างไปจากสภาพที่กล่าวข้างต้น กล่าวคือ พนักงานใหม่ทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด จบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงหรือไม่ก็ตาม จะเรียนเก่งหรือเรียนอ่อนต่างต้องได้รับการฝึกการเรียนรู้งานในสถานประกอบการนั้น ๆ ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ต่างกันเพียงลักษณะงานที่รับผิดชอบว่าเป็นแบบใด ต้องใช้แรงกายหรือใช้สติปัญญา การเรียนรู้แบบฝึกปฏิบัติในห้องทดลองก่อนหรือเรียนรู้จากหน้างาน(OJT) ล้วนเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่มีข้อพึงให้ความสำคัญว่าขณะที่เป็น "ลูกมือ" หรือ "ครูพักลักจำ"

นั้น ต้องทำความเข้าใจให้ถูกต้องว่าการเลียนแบบที่ไม่มีการพัฒนาต่อยอดให้มีมูลค่าเพิ่ม(Value added) ไม่ดูตลาด หรือวิเคราะห์ความต้องการของตลาดที่แท้จริงแล้วอาจประสบกับความล้มเหลวได้ ดังนั้นการปลูกฝังให้ตระหนักเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและการวิเคราะห์ตลาดให้กับ ประชากรไทยนับมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน

8. มิติการไตร่ตรอง ไคร้ครวญและวิเคราะห์ ผลจากการวิจัยพบว่า ทุกองค์การต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะของความไตร่ตรอง ไคร้ครวญและคิดวิเคราะห์มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันจำนวนของผู้ประสออุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นประเด็นที่เป็นปัญหามาก ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการเคารพในกฎระเบียบ ขาดการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงาน ผู้เขียนเคยได้รับการยกตัวอย่างของการขาดความไตร่ตรองของพนักงานที่ทำงานกับเครื่องจักรทั้ง ๆ ที่มีข้อเตือนเขียนไว้ว่าอย่าใช้มือเดียวในควบคุมการใช้เครื่องตัดเหล็ก แต่พนักงานได้ฝืนกฎระเบียบดังกล่าวทำให้เกิดอุบัติเหตุเครื่องจักรตัดมือ 1 ข้างอย่างน่าเสียดาย ทั้งนี้ในกลุ่มพนักงานที่มาจากชนบทมีฐานประสบการณ์ ค่อนข้างกับการทำงานภาคเกษตรกรรมที่มีอัตราความเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุต่ำ

อันที่จริงงานทุกประเภทล้วนต้องการคนที่มีคุณลักษณะเป็นนักไตร่ตรอง ไคร้ครวญและคิดวิเคราะห์มากขึ้น แต่เรายังขาดบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากระบวนการขัดเกลา(Socialization) ตั้งแต่อยู่ในครอบครัว ชุมชน และแม้กระทั่งในโรงเรียนที่สั่งสอน อบรมให้เยาวชนต้องเชื่อฟังและจดจำมากกว่าส่งเสริมให้รู้จักค้นคว้า คิดวิเคราะห์ ไคร้ครวญหรือโต้แย้งกับผู้มีวิวุฒิ ผู้มีคุณวุฒิสองกว่า สอดคล้องกับระบบอุปถัมภ์ที่มีคำกล่าวที่ว่า "ตามหลังผู้ใหญ่สุนัขไม่กัด" นั้นน่าจะต้องทบทวนใหม่ว่าประเด็นใดที่พึงปฏิบัติตามคำกล่าวข้างต้น และประเด็นใดที่พึงต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง ขอยกตัวอย่างประกอบครั้งหนึ่งผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าสัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน DENSO ประเทศไทยว่า แรงงานไทยระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. มีความสามารถ คิดพัฒนา และสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้มากน้อยเพียงใด ได้รับคำตอบเป็นที่น่าดีใจว่า "หากบริษัทให้โอกาส กระตุ้น จัดเวทีให้พนักงานได้แสดงความคิด ไคร้ครวญ ไคร้ครวญ วิเคราะห์และเสนอแนะกระบวนการทำงานอย่างอิสระ บริษัทจะได้ประโยชน์จากประสบการณ์ของพนักงานอย่างมาก ซึ่งบริษัท DENSO ประเทศไทยได้ประโยชน์จากการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาระบบการผลิตถึงขั้นนำไปออกแบบโรงงานใหม่ และโรงงานใหม่ได้ถูกสร้างขึ้นตามแบบที่พนักงานเสนอ" อีกตัวอย่างหนึ่งผู้เขียนทำงานกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ มีนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยจำนวนหนึ่ง ก่อนลงมือดำเนินงานกิจกรรมที่เป็นเชิงวิชาการทุกครั้งทุกคนจะถูกกระตุ้นให้อ่าน ค้นคว้า พุดคุย ถกเถียง โดยถือว่าทุกคนเท่าเทียมกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศอาจด้อยเนื้อหาเกี่ยวกับของไทย ในขณะที่เดียวกันนักวิจัยไทยอาจด้อยในเนื้อหาวิชาการ แต่หลายครั้งที่พบว่าผู้ช่วยนักวิจัยขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษา ค้นคว้าเนื้อหาที่นอกเหนือจากจุดสนใจเฉพาะ จึงได้แต่ฟังและจดจำ

จากปัญหาดังกล่าวผู้เขียนจึงได้ฝึกโดยการจัดประชุมเฉพาะผู้ช่วยนักวิจัย โดยใช้หลักการของ SWOT แบบมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากให้ผู้ช่วยนักวิจัยระดมสมองร่วมกันคิด ทบทวนว่าองค์การมีจุดดี จุดด้อยอะไรบ้าง ทุกคนต้องทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกันโดยให้ตั้งทั้งประสบการณ์และหลักวิชาการมาใช้ในการแก้ปัญหาและพบว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นระยะ ๆ ช่วยให้ผู้ช่วยนักวิจัยมีคุณลักษณะเป็นนักไตร่ตรอง ไคร้ครวญ คิดวิเคราะห์ วิพากษ์ กล่าวร่วมอภิปรายในที่ประชุมและสนใจอ่านหนังสือมากขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า คนยุคใหม่มีหัวใจของนักไตร่ตรอง ไคร้ครวญ คิดวิเคราะห์ วิพากษ์ แต่พฤติกรรมของกรเอาแต่รับฟังฝ่ายเดียวอาจเกิดจากการขาดโอกาสได้รับการกระตุ้นหรืออนุญาตให้แสดงออก ผู้บริหารองค์กรไม่จะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐจึงพึงให้ความสำคัญ

ของการจัดบรรยากาศกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับได้แสดงออก เป็นนักไตร่ตรอง ไคร์ครวญ คติวิเคราะห์ วิพากษ์ที่ดีและใช้
เหตุผล

บรรณานุกรม

- กวิน เสือสกุล (2547). "แผนฯ 9 ซ้ำครึ่งปีแรกคนไทยได้รับโอกาสการศึกษาเพิ่มขึ้นส่วนผลการศึกษ
เด็กไทยยังไม่ดีขึ้น" วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ตุลาคม.
- วีรบุช ปิณฑวนิช (2547: 12-15) "เด็กไทยร้อยละ 90 สอบตกทั้ง NT และ Entrance" สานปฏิรูป ปีที่ 7
ฉบับที่ 77 กันยายน 2547
- พสิน แดงจวง และ Alain Mounier (2004). "Cooperative Skills Formation as a Way of Bridging the
Knowledge Gap through Regional Cooperation" **ASAIHL-Thailand Journal** Vol.7 No.1 May.
- Adler, Paul S. (2004). "Skill Trends Under Capitalism and the Socialisation". in Warhurst, C.;
Grugulis, I. and Keep, Ewart(Editors). **The Skills That Matter**. New York: Palgrave Macmillan.
- Interlaken (2001). **Debates in skills development: linking work, skills and knowledge**. Paper 6
Switzerland, September.
- Mazumdar, Sudip & Ehrenfeld, Temma (2005). "Special Report: Living With Fear" **Newsweek**.
January 17.
- Mounier, Alain (2001). **The Three Logics of Skills in French Literature**. Working Paper for the
Board Research Project: The Changing Nature of Work Vocational education and training to
enable individuals and communities to meet the challenges of the changing nature of work. NSW
Board of Vocational Education and Training.
- Rainbird, Helen; Munro, Anne and Holly, Lesley(2004). "Exploring the Concept of Employer Demand
for Skills and Qualifications: Case Studies from the Public Sector" in Warhurst, C.; Grugulis, I.
and Keep, Ewart(Editors). **The Skills That Matter**. New York: Palgrave Macmillan.
- Rorty, Amelie O. (2001). "The Ruling History of Education" In Rorty, Amelie O.(Editor) **Philosophers
on Education: Historical Perspectives**. London: Routledge.
- Symon, Graham. (2004). "Lifelong Learning and Workplace Relations: Signing from the Same Hymn
Sheet, Worshipping Different Gods?" in Warhurst, C.; Grugulis, I. and Keep, Ewart(Editors).
The Skills That Matter. New York: Palgrave Macmillan.
- Tangchuang, Phasina (2000)**. Strengthening Knowledge-based Promotion Models among APEC
Economies: A Case Study of Thailand. **A Paper presented at APEC symposium on KBE Seoul,**
29-30 June.
- Thomas และคณะ (2000: XIII). **The quality of growth**. World Bank: Oxford University Press.

บทคัดย่อ : ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเต็มไปด้วยผลทั้งทางด้านบวกและด้านลบหลายประการได้ส่งผลให้ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาตกอยู่ในสภาพปัญหาคล้ายกันและแตกต่างกันไป กล่าวคือ ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศประสบปัญหาวิกฤตด้านเศรษฐกิจ การก่อวินาศกรรมข้ามชาติ ยาเสพติด สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ในขณะที่ประเทศที่กำลังพัฒนาก็ประสบปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเอารัดเอาเปรียบแรงงานและทารุณกรรมเด็กและสตรี อาชญากรรม ความยากจน การเมือง การคอร์รัปชัน สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม โรคเอดส์และยาเสพติดเป็นต้น การทำความเข้าใจเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาจะต้องทำความเข้าใจโดยการศึกษาระยะยาวโดยต้องมองในมุมมองหลากหลายและกว้างขวาง แต่บทความนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาต่าง ๆ ในรอบ 30 ปี ที่ผ่านมา โดยมองเฉพาะส่วนความรับผิดชอบการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและบริการสังคมของสถาบันการศึกษาในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทการศึกษา ระดับต่าง ๆ ของไทยพบว่ามีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา แต่ยังคงอยู่ในสภาพล่าช้า ขาดเอกภาพและไม่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ จึงได้เสนอเสนอแนวทางการพัฒนารวม 3 ประเด็น คือ แนวทางการพัฒนาผู้กำลังเรียนในสถาบันการศึกษา แนวทางการส่งเสริมศักยภาพให้แก่ประชาชนและแนวทางการแพร่กระจายความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ABSTRACT : Commonly held assumptions about the impact of globalization are now in question due to the issues threatening both developed and developing countries. Developed countries are now facing problems of the economy, terrorism, drugs, and the environment. The developing countries are also facing problems concerning human rights, crime, poverty, politics and corruption, the environment, AIDS, as well as, drugs. To create understanding and search for the means of solving these problems, it is necessary that a long-term study be done with global and multiple dimension descriptions. However, this paper is limited to analyzing the relationship between the evolution of educational roles in human capacity building and social changes in

*ข้อมูลพื้นฐานได้จากการวิจัยเรื่อง "รูปแบบวิธีการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจความรู้สำหรับประเทศไทย" สนับสนุนโดยสภาวิจัยแห่งชาติ

** Associate Professor Dr., Board of Centre for Education and Labour Studies (CELS), Faculty of Education, Chiang Mai University

Thailand during the last 30 years. The author reveals that education systems in Thailand have been slowly developed and students are unable to compete in international academic competition. He thus, recommends educational institutions to review their roles in three dimensions: the emphasis outcomes of learner capacities; strengthening knowledge-based among villagers; and knowledge and information accessibility and dissemination.

คำสำคัญ: วิวัฒนาการการศึกษาไทย บทบาทสถาบันการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ

วิวัฒนาการของการศึกษา

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มจัดการศึกษาเมื่อ 132 ปีที่ผ่านมา เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนหลวงแห่งแรกในปี พ.ศ. 2414 และถ้านับจากการมีกระทรวงศึกษาธิการขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2435 การศึกษาไทยก็ได้ดำเนินมากกว่า 110 ปี (อมรวิรัช นาคทรพรพ 2545 : 1) อย่างไรก็ตาม ก่อนหน้าที่จัดให้มีการศึกษาอย่างมีรูปแบบคนไทยก็ได้รับการศึกษาจากการศึกษาตามอัธยาศัย กล่าวคือ ผู้ชายได้รับการศึกษาจากหลายรูปแบบ เช่น จากพ่อ ญาติหรือผู้มีความรู้และความสามารถ ฝึกฝนขัดเกลาให้จนมีความสามารถออกไปทำการเกษตร การล่าสัตว์และการต่อสู้ ส่วนผู้ชายที่ต้องการได้รับการศึกษาเพื่ออ่านออก เขียนได้ต้องบวชเป็นพระเพื่อเรียนภาษาบาลี สันสกฤต วิชาแพทย์และคาถาอาคมต่างๆ ส่วนผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้เรียนหนังสือ แต่จะได้รับการส่งเสริมให้เรียนเกี่ยวกับการบ้าน การเรือนจากแม่หรือญาติผู้หญิง จึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสรู้วิชาหนังสือน้อย

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เริ่มครั้งแรกใน (ร่าง) โครงการศึกษา 2441 และเริ่มมีมาตรฐานมากขึ้นเมื่อโครงการศึกษา พ.ศ. 2456 และโครงการศึกษา พ.ศ. 2464 กำหนดว่าผู้สำเร็จประโยคมัธยมศึกษาต้องสอบไล่ได้ตามหลักสูตร มีเวลาเรียน 8 ปี ในแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 ได้แบ่งการมัธยมศึกษาออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนต้นและตอนปลาย ใช้เวลาเรียนตอนละ 4 ปี และในแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2479 ได้แบ่งการศึกษากลับเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ตอนละ 3 ปี แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2494 มุ่งเน้นให้พลเมืองได้รับการศึกษาพอเหมาะตามอัธยาศัยเพื่อการเป็นพลเมืองดี มีร่างกายแข็งแรงและอนามัยสมบูรณ์ มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและมีจิตใจเป็นนักประชาธิปไตย แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 มีเป้าหมายและแนวการจัดการศึกษาล้ำกับแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2494 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นไป รัฐได้จัดให้มีแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติควบคู่ไปกับการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ 2539: 77-113)

บทบาทของสถาบันการศึกษาไทยในรอบ 30 ปี

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2514 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.96 ของ GDP และ ร้อยละ 18.12 ของ

งบประมาณแผ่นดิน โดยมุ่งเน้นการขยายบริการการศึกษาให้มากขึ้น โดยขยายการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาคมากขึ้น บทบาทของสถาบันการศึกษาจึงมุ่งเน้นที่การผลิตกำลังคนระดับกลาง เนื่องจากในปีการศึกษา 2514 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพียงร้อยละ 20.35 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ เพียงร้อยละ 2.77 สายอาชีพร้อยละ 5.32 และอุดมศึกษา เพียงร้อยละ 1.86 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมยังอยู่ในสภาวะที่ไม่เอื้ออำนวย การที่รัฐสามารถจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในแต่ละอำเภอ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและอาชีพอยู่ในตัวจังหวัด ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จากผลการประเมินโดยทั่วไปพบว่า นักเรียนที่มีโอกาสเรียนในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดีอยู่ในเมือง ผู้มีส่วนกลางมีโอกาสได้รับการศึกษา มากที่สุด รวบรวมร้อยละ 5.11 ของประชากร ในขณะที่จังหวัดที่มีผู้มีโอกาสน้อย เช่น จังหวัดกำแพงเพชร มีโอกาสเรียนเพียงร้อยละ 0.58 เท่านั้น อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาดำมีอัตราว่างงานสูง ดังจะเห็นได้จากสถิติของปี 2516, 2517, 2518 ดังต่อไปนี้ กล่าวคือ ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพว่างงาน ร้อยละ 34.9, 46.3, และ 43.5 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานร้อยละ 29.4, 52.7 และ 52.7 อนุปริญญา ว่างงานร้อยละ 19.7, 37.5, และ 38.0 ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานร้อยละ 6.5, 15.1, และ 15.1 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - แผนฯ 4 : 18-19, 132) ในปี พ.ศ. 2515 ได้รวมกรมสามัญศึกษากับกรมวิสามัญศึกษาเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมสามัญศึกษา จัดตั้งหน่วยงานใหม่คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปี พ.ศ. 2517 มีการจัดกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ในปี พ.ศ. 2518 มีการประกาศใช้หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 คือจัดการเรียนการสอนระบบหน่วยกิต

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520-2524) ในปีงบประมาณ 2520 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.78 ของ GDP และ ร้อยละ 21.6 ของงบประมาณแผ่นดิน รัฐได้กำหนดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 โดยปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีการศึกษาภาคบังคับถึง 6 ปี คือเปลี่ยนแปลงจาก 4 : 3 : 3 : 2 เป็น 6 : 3 : 3 หมายความว่า เยาวชนจะต้องเรียนอยู่ในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 6 ปี และสามารถเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ใช้เวลา ระดับละ 3 ปี มีการพัฒนาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 และมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 เปลี่ยนระบบการเปิดเรียนจากปีละ 3 ภาคเรียนเป็นปีละ 2 ภาคเรียน ใช้โปรแกรมการเรียนแทนการแบ่งแผนกวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และแผนกทั่วไปในปีการศึกษาแรกของการใช้แผนฯ 4 พบว่าในปีการศึกษา 2520 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มเป็นร้อยละ 31.33 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญร้อยละ 7.06 สายอาชีพร้อยละ 7.39 และอุดมศึกษาร้อยละ 3.05 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ในปีงบประมาณ 2525 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.78 ของ GDP และ ร้อยละ 20.1 ของงบประมาณแผ่นดิน ในปีการศึกษาแรกของการใช้แผนฯ 5 พบว่าในปีการศึกษา 2525 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 32.94 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญร้อยละ 11.72 สายอาชีพร้อยละ 9.78 และอุดมศึกษา

ร้อยละ 2.81 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน บทบาทของสถาบันการศึกษาในช่วงแผนฯ 5 ได้แก่การเข้าร่วมโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติทำให้ประชากรกว่าห้าแสนคนพ้นสภาพไม่รู้หนังสือในปลายแผนฯ 5

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) แม้ว่ารัฐจะมองเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนว่าสำคัญยิ่ง แต่การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาในปีงบประมาณ 2530 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาลดลงเหลือคิดเป็นร้อยละ 3.2 ของ GDP และ ร้อยละ 18.1 ของงบประมาณแผ่นดิน แต่บทบาทและภาระของสถาบันศึกษามีเพิ่มขึ้น กล่าวคือในปีการศึกษาแรกของการใช้แผนฯ 6 พบว่าในปีการศึกษา 2530 สถาบันการศึกษารับผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 32.86 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญร้อยละ 14.94 สายอาชีพร้อยละ 9.26 และอุดมศึกษาร้อยละ 7.27 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน ประกอบกับรัฐได้ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกและบริการมากขึ้น ผู้สำเร็จการศึกษาจึงเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมได้มากขึ้น

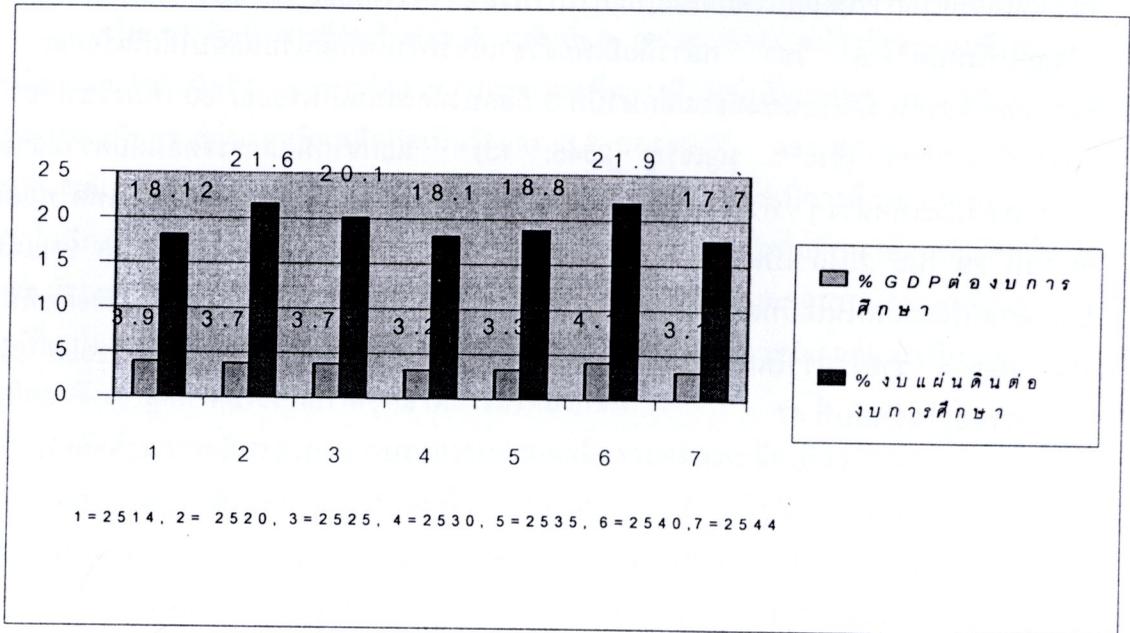
มีผลทำให้สัดส่วนการผลิตของภาคเกษตรกรรมต่อผลผลิตรวมลดลงเหลือเพียงร้อยละ 11.5 ในปี 2534 ในขณะที่สัดส่วนของผลิตอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 23.5 ในปี 2529 เป็นร้อยละ 26.0 ในปี 2534 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - แผนฯ 7 : 41-45)

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) เมื่อเริ่มแผนฯ 7 รัฐได้เพิ่มงบประมาณการศึกษาขึ้นเล็กน้อย กล่าวคือ ในปีงบประมาณ 2535 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.3 ของ GDP และ ร้อยละ 18.8 ของงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐได้กำหนดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้แทนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 โดยได้เปลี่ยนระบบประถมศึกษาจาก 6 ปี เป็น 9 ปี กล่าวคือจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 6 ปี และขยายโอกาสถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปีในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีความพร้อม แต่ยังคงระบบการศึกษาเป็น 6 : 3 : 3 ในปีการศึกษาแรกของการใช้แผนฯ 7 พบว่าในปีการศึกษา 2535 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46.82 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญร้อยละ 13.24 โดยเฉพาะสายอาชีพเพิ่มจากร้อยละ 9.26 (ในปี 2530) เป็นร้อยละ 11.98 และอุดมศึกษาร้อยละ 8.20 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียนเนื่องจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

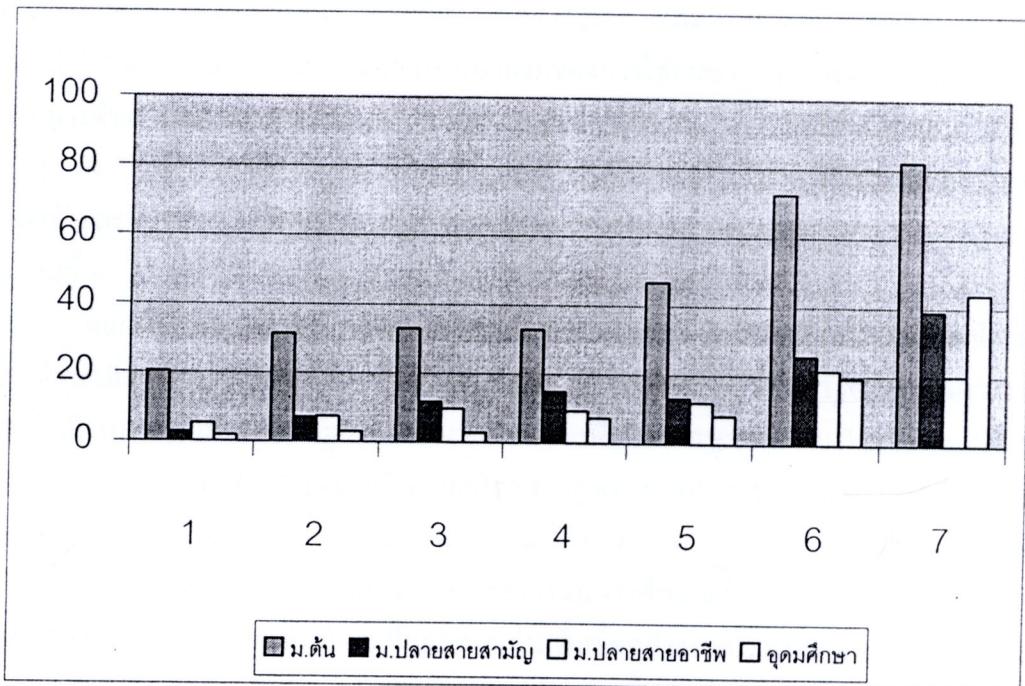
ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ซึ่งเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อให้มีระบบการศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว รัฐฯ เห็นความสำคัญของการศึกษาในปีงบประมาณ 2540 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.1 ของ GDP และ ร้อยละ 21.9 ของงบประมาณแผ่นดิน และได้ตรากฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น มีผลให้มีการกำหนดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ไม่น้อยกว่า 9 ปี ในขณะเดียวกันรัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ถึงสิบสองปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายในปีการศึกษาแรกของการใช้แผนฯ 8 พบว่าในปีการศึกษา 2540 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นร้อยละ 72.54 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25.64 สายอาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 21.46 และอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.34 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน และเมื่อสิ้นสุดแผนฯ 8 พบว่าในปีการศึกษา 2544 มีผู้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 82.08 มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญร้อยละ 38.85 สายอาชีพร้อยละ 20.10 และอุดมศึกษาร้อยละ 43.78 ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน แม้ว่าจะได้มีการเพิ่มปริมาณผู้เรียนอย่างมากในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ในด้านคุณภาพ

พบว่า ผลจากการประเมินโดยกรมวิชาการเมื่อปี 2540 พบว่า นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั่วประเทศ ได้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็มถึง 4 วิชา จากการสอบทั้งหมด 5 วิชา กล่าวคือมีเพียงวิชาเดียวเท่านั้นที่นักเรียนสอบได้เกินร้อยละ 50 และในทำนองเดียวกัน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็สอบได้คะแนนเกินร้อยละ 50 เพียงวิชาเดียว จากที่สอบทั้งหมด 8 วิชา (ธีระ รุญเจริญ 2545: 13) นอกจากนี้ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยสถาบัน IMD พบว่าอันดับโดยรวมของประเทศไทยดกต่ำลงจากอันดับที่ 29 ในปี 2540 เป็น 39 ในปี 2541, 34 ในปี 2542 และ 33 ในปี 2543 โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สถานภาพตกต่ำมาก (สกศ. 2544 : 9) สอดคล้องกับที่หนังสือพิมพ์ The Nation รายงานว่าในการแข่งขันด้าน science and technology ในปี 2000 ประเทศไทย มีศักยภาพอยู่ในอันดับที่ 47

แผนภูมิ 1 เปรียบเทียบงบประมาณ 30 ปี



แผนภูมิ 2 เปรียบเทียบงบประมาณระดับการศึกษาต่างๆ ในรอบ 30 ปี



หมายเหตุ : 1=2514, 2= 2520, 3=2525, 4=2530, 5=2535, 6=2540, 7=2544

แม้ว่านับตั้งแต่ในปี 1967 ได้มีการจัดตั้ง ASEAN : Association of Southeast Asian Nations ในปี 1989 มีการจัดตั้งกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชีย-แปซิฟิก หรือ APEC : Asia-Pacific Economic และในปี 1996 มีการจัดตั้ง ASEM : Asia-Europe Meeting โดยส่วนใหญ่แล้ว มีประเทศไทยเป็นหัวเรือสำคัญในการก่อตั้ง เป้าหมายของกิจกรรมความร่วมมือดังกล่าวมีทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ การเมืองและมุ่งเน้นร่วมมือกันพัฒนาศักยภาพซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยกระตุ้นในการปรับระบบการ พาณิชยกรรม การเมือง คุณภาพการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของไทยให้ทันสมัย และได้มาตรฐานสากลซึ่งเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ได้ แต่...ผลประโยชน์ดังกล่าวลงไปสู่รากหญ้าช้าและน้อยมากเนื่องจากกลไกการ ขับเคลื่อนด้านการเมือง เศรษฐกิจและด้านการศึกษาดำเนินการแบบแยกส่วน ไม่นำเนื้อหาหมา กี่ยวข้องหรือผูกโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งแม้แต่คำว่า "การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการ พัฒนาความรู้" หรือ Knowledge-based Economy ก็เพิ่งถูกนำมากล่าวโดย ชพชน นายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เมื่อไม่นานมานี้เอง และเมื่อถามนิสิต นักศึกษา ก็พบว่า นิสิต นักศึกษาจำนวนน้อยหรือแทบไม่มีเลยที่เข้าใจความหมายของคำดังกล่าว สิปปนนท์ เกตุทัต กล่าวว่ถึง เวลาแล้วที่ต้องปฏิรูปการศึกษาทุกระดับเนื่องจาก กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการค้า ข้ามชาติ การแข่งขันด้านการค้าทำให้ผู้ผลิตต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันในระดับนานาชาติอย่าง รุนแรง นั่นคือ เทคโนโลยีการผลิตต้องได้รับการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าด้าน IT มีส่วนทำให้ชีวิตและ สังคมเปลี่ยนแปลงไป มีทรัพยากรจำกัด (โดยเฉพาะงบประมาณเนื่องจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจยังมี ปัญหาต่อไป) โดยได้กำหนดแนวพันธกิจและภารกิจของอุดมศึกษาในการปฏิรูปว่า (สกศ. 2544 : 15) ให้ สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ติดตาม วิเคราะห์ เตือนภัย แก้ปัญหาและ ชี้แนะทางเลือกให้กับสังคม ชุมชนและประเทศ ฝึกอบรมและพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของตะวันตกที่เห็นว่าบทบาทของ การศึกษาหลังจากสิ้นสงครามโลกว่า "การศึกษาจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจและ ตรวจสอบสังคม" โดยเฉพาะในช่วงปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา สหรัฐให้ความสำคัญแก่การศึกษา มากเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารมีสูงมาก โดยยึดหลักว่า "what we earn will depend on what we can learn and how well we can apply what we learn to the workplaces of America" ซึ่งตลาดแรงงานในสหรัฐอเมริกาได้ขานรับหลักดังกล่าว โดยให้ค่าแรงผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถึงร้อยละ 70 (Brown, P.; Halsey, A.; Lauder, H. and Wells, A. 1997 : 4, 8) แต่สำหรับประเทศไทยแล้ว พศิน แดงจวง (2543, 2546) และพศิน แดง จวงและคณะ (2545) พบว่า ค่าแรงงานไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนสูงหรือแสวงหาความรู้ อย่างจริงจังแต่อย่างใด เนื่องจากความต้องการของตลาดแรงงานต้องการแรงงานฝีมือต่ำ (Low skill) ราคาถูก (Low pay) เพื่อผลิตสินค้าราคาถูก (Low productivity) โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่ประเทศไทยตกอยู่ใน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมามีผลทำให้บริษัทจำนวนมากล้มเลิกกิจการ ย้ายฐานการ ผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาที่ต้องการมีงานทำถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรงและได้รับค่าแรงต่ำกว่าวุฒิ และยิ่งไป กว่านั้นเมื่อเข้าไปทำงานอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานแต่อย่างใด โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งในภาครัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎ
ทำตามที่ผู้บริหารต้องการมากกว่า

ระเบียบหรือต้อง

ภารกิจของสถาบันการศึกษา

สถาบันศึกษานับได้ว่าถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้เป็นองค์กรสำคัญของชาติทั้งในการ
ติดต่อทางปัญหาทำนุ บำรุง พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ค้นคว้าวิจัยร่วมกับชุมชน และเผยแพร่
องค์ความรู้ใหม่กลับไปให้สังคมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป จากภารกิจดังกล่าว สถาบันการศึกษาควรให้
ความตระหนักและมีความยืดหยุ่นกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของในมุมต่างๆ ของโลกที่จะมีผลกระทบต่อ
สังคมและประเทศของตน ในยุคที่ผ่านมามีโลกได้มีอัตราความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
อย่างยิ่งใหญ่ อันอาจเกิดขึ้นเนื่องจากการแข่งขันอย่างรุนแรงเป็นแรงกระตุ้น สถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง
ต่างมีส่วนช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าและแก้ปัญหา ดังตัวอย่างเช่น INRA ซึ่งเป็นสถาบันการวิจัยที่ได้รับ
งบประมาณจากรัฐบาลฝรั่งเศส ตั้งอยู่ ณ เมือง Montpellier ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรให้
เรียนรู้ระบบนิเวศน์และการทำการเกษตรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมาก สามารถลดต้นทุนการ
ผลิตลงได้โดยไม่ต้องไปเรียกร้องให้ขึ้นราคาผลผลิตแต่อย่างใดและสามารถปรับเปลี่ยนพันธุ์ของพืชเพื่อทำไวน์
จากที่เคยมีรสชาติเลวที่สุดมาเป็นดีที่สุดได้ใช้เวลาเพียงไม่กี่ปี

ในขณะเดียวกัน Dr.Hwang Woo-Sok แห่ง Seoul National University สามารถทำ cloning
ลูกวัว (calf) และวัวนม (milch cows) ได้ในปี ค.ศ. 1999 มีการคิดค้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
จนกระทั่งสามารถขึ้นมาอยู่แนวหน้าเป็นประเทศอุตสาหกรรม (อ้างใน Soe, J.U. 1999) หรือตัวอย่างใน
การปลูกฝังค่านิยมบางชนิดที่ดำเนินในประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นประเทศที่ต้องการความกลมเกลียว สร้าง
ชาติ

เห็นคุณค่าของชาติ แผ่นดิน แต่ละวันควรจะให้กิจกรรมพิเศษแก่นักเรียนระดับประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษาโดยให้นักเรียนเขียนทุกวันว่า "วันนี้นักเรียนแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ครอบครัว
และตัวเองอย่างไรบ้าง" นักเรียนจะต้องเสนอคำตอบไม่ซ้ำกัน แนวปฏิบัติที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับ
แนวคิดของเทียนฉาย กิระนันท์ (2001: 24) ที่กล่าวว่า "มหาวิทยาลัยต้องวางบทบาท หน้าที่และความ
รับผิดชอบใหม่ทั้งการวิจัยและการเผยแพร่ความรู้ด้วยการผลิตบัณฑิตและการให้บริการทางวิชาการ
รูปแบบอื่นๆ องค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยนั้นต้องก้าวหน้าและทันสมัย สอดคล้องรองรับได้กับสังคมของ
ประเทศ มหาวิทยาลัยจึงไม่อาจทำตัวเป็นเพียง 'นายหน้า' หรือ broker ที่นำความรู้ที่ได้มาจาก
ต่างประเทศเอามาถ่ายทอดต่อเท่านั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล และการศึกษา
อิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-education เป็นเพียงเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัย ผู้สอนและผู้เรียน
ผู้วิจัยและผู้รับบริการสามารถค้นคว้า สื่อสารและแสวงหาความรู้เชิงลึกได้สะดวก รวดเร็วและ
มีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป้าหมายของอุดมศึกษา เพราะหากมีเพียงระบบและ
เครื่องมือ โดยไม่มีแก่นสารขององค์ความรู้เสียแล้วมหาวิทยาลัยก็จะไม่สามารถเกื้อหนุนระบบเศรษฐกิจให้
เติบโตและพัฒนาให้อยู่รอดในสภาพการแข่งขันระหว่างประเทศนั้นได้ และถ้ามหาวิทยาลัยทำเช่นนั้นไม่ได้
ก็อาจไม่จำเป็นต้องมีมหาวิทยาลัยเป็นตัวกลางอีก" ในสภาพของความเป็นจริงประเทศไทยได้ประสบปัญหา
ต่างๆ มากมาย ยกตัวอย่างเช่น เกษตรกรประสบปัญหาต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูงมาโดยตลอด
ตั้งแต่ก่อนแผนฯ ฉบับที่ 5 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม - แผนฯ 5

ม.ป.ป.: 54) แต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้หรือมีหน่วยงานการศึกษาแห่งใดเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา แม้ว่าประเทศไทยจะมีสถาบันด้านการศึกษาเฉพาะทางด้านการเกษตรที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุปริญญาจนถึงระดับปริญญาเอก มีคณะเกษตรศาสตร์ มีศูนย์วิจัยด้านการเกษตรมาหลายทศวรรษแล้วก็ตาม ปัญหาเดิมๆ ก็ยังคงมีอยู่ ซึ่งน่าสรุปได้ว่าสถาบันการศึกษายังไม่ได้ทำบทบาทหน้าที่ที่กล่าวข้างต้นเพื่อช่วยแก้ไขพัฒนา เดือนกุมภาพันธ์หรือหาทางเลือกให้แก่สังคม ชุมชนและประเทศชาติแต่อย่างใด

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ได้มีผลทำให้โลกมีความคับแคบขึ้น กลายเป็นหมู่บ้านโลก ความเชื่อ ความคิด ความตระหนักในอดีตที่เคยมีมาและให้ความสงบสุข อาจไม่เป็นไปตามนั้นอีกต่อไป เพราะเราต้องเกี่ยวข้องกับคนมากหน้าหลายตา หลายชาติ หลายภาษา หลายความคิด หลายความเชื่อ สถาบันการศึกษาจึงต้องเข้าไปถึงแก่นของสังคมในด้านนี้ที่ว่าจะไม่สามารถใช้วิธีการสอน ใช้นโยบาย ใช้นโยบายของครูที่ทำตัวเป็นครูแบบก่อนอีกต่อไปแล้ว เนื่องจากศิษย์ของเราต้องออกไปเผชิญกับโลกที่มีความแปลก แตกต่างไปจากเดิม แตกต่างไปจากหมู่บ้านที่เขาเคยอยู่ เขาจะต้องออกไปเผชิญกับองค์กรที่อาจไม่ใช่คนไทยเป็นเจ้าของ หรือคนไทยเป็นผู้จัดการ เขาอาจไม่ได้เดินเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เป็นไปอย่างที่คิดฝันไว้ขณะที่เรียนหนังสือ สิ่งต่างๆ เหล่านี้หากสถาบัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ก็คงจะทำให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรง (พติน แดงจวง 2544, 2546) สถาบันการศึกษาในฐานะผู้นำด้านวิชาการ ด้านวิจัย ร่วมกับชุมชน เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีคุณวุฒิสูงสุดในชุมชน พึงดำเนินการอย่างรวดเร็วที่จะส่งเสริมศักยภาพของประชาชนให้สามารถดำเนินธุรกิจแบบพึ่งพาตนเองได้อย่าง

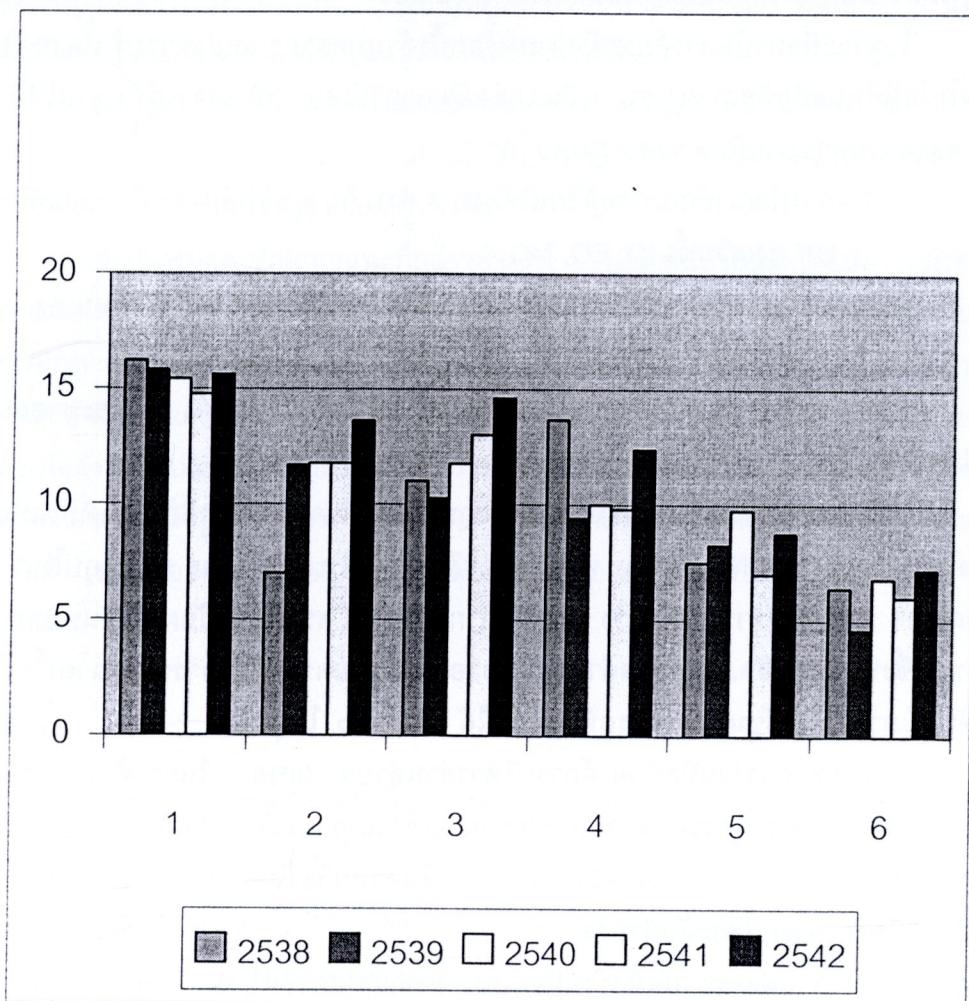
แท้จริงโดยมีวิสัยทัศน์ มีมุมมองทั้งในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) มากกว่าผลิตเชิงปริมาณแบบเดิมๆ หรือแบบท้องถิ่น (local product) ที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของลูกค้านำแบบใหม่หรือที่มีคู่แข่งทางการค้าอีกมากมาย (Wells, 2003 : 25) ซึ่งจะสร้างปัญหาและความวุ่นวายกับการเรียกร้อง (mob) ให้รัฐบาลต้องรับภาระอย่างไม่เป็นที่สิ้นสุด แม้ว่าในปัจจุบันมีหลายสิ่งหลายอย่างที่สถาบันการศึกษาภายใต้นโยบายการปฏิรูปการศึกษาได้กระทำไปบ้าง (พติน แดงจวง 2543) เช่น ความพยายามพัฒนาหลักสูตรให้สัมพันธ์กับสภาพบริบท ร่วมกับชุมชนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับผู้เรียน ร่วมเป็นที่ปรึกษาให้กับชุมชน และองค์การต่างๆ และเป็นศูนย์วิชาการท้องถิ่นแต่การกระทำตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวล้วนกระทำแบบต่างคนต่างทำและดำเนินการอยู่ในวงจำกัด

อย่างไรก็ดี จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาบางประการของกลุ่มเศรษฐกิจ APEC และจากการศึกษาความต้องการของผู้ที่คาดหวังจากสถาบันการศึกษาพบว่า บทบาทที่สถาบันการศึกษาพึงกระทำประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร (Human Capacity Development) สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) เพื่อเป็นแหล่งความรู้ของประชาชนอย่างมีเป้าหมายในรูปปกติ (Formal Education) และตลอดชีวิต (Life long Education) สอดสัมพันธ์กับสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นนำไปพัฒนา ศักยภาพชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า (Value - added) ในแต่ละชุมชน สร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน ผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนองค์ความรู้ระหว่างกัน ศึกษาวิจัยความเป็นไปได้/ความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชาด้านอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและบริการ โดยสอดแทรกในหลักสูตรทุกระดับการศึกษา

บทบาทใหม่ของสถาบันการศึกษา

คำถามที่น่าสนใจคือคำตอบว่า เพราะเหตุใดประเทศเกาหลีเหนือซึ่งเป็นประเทศที่โลกยอมรับว่ามีประชาชนที่ขาดแคลนอาหาร เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคมามากประเทศหนึ่งในโลก จึงมีความสามารถในการผลิตอาวุธร้ายแรงจนเป็นที่เกรงขามของประเทศมหาอำนาจได้ (Ratnesar, R, 2003 : 16-21) หรือเพราะเหตุใด ประเทศเวียดนามซึ่งตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน อยู่ในสภาพที่ไม่มีความพร้อมด้านสาธารณสุขไปเลย จึงมีนักเรียนสอบวิชาการโอลิมปิกได้ดีกว่านักเรียนไทยในเกือบทุกรายวิชา ??? (ธีระ รุญเจริญ 2545: 13)

แผนภูมิ 3 เปรียบเทียบคะแนนรวมของเหรียญรางวัล ในการแข่งขันโอลิมปิกวิชาการประเทศต่างๆ



หมายเหตุ : 1 = จีน, 2 = เกาหลีใต้, 3 = ไต้หวัน, 4 = เวียดนาม, 5 = สิงคโปร์, 6 = ไทย

อันที่จริงแล้วในสมัยก่อนคนไทยรู้จักสร้างอาวุธไว้อต่อสู้ สามารถส่งคอมลอยฟ้า จำแนกสรรพคุณของสมุนไพร ได้ไม่แพ้คนในประเทศที่กล่าวข้างต้นหรือแม้กระทั่งประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่เนื่องจากคนในยุคต่อมาขาดความภาคภูมิใจและขาดการค้นคว้าวิจัยที่ลึกซึ้งและต่อยอดของตนเอง แต่..... กลับไปให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่อยู่ไกลตัว จึงทำให้เราไม่สามารถยกระดับภูมิปัญญาเหล่านั้นได้ ภูมิปัญญาจึงถูกทอดทิ้ง จนกระทั่งชาวต่างชาติเห็นความสำคัญและค้นคว้า นำไปทดลองใช้จนเป็นที่ยอมรับทั้งในทางวิชาการและต่อมาได้ผลิตเพื่อการพาณิชย์กว่าทศวรรษที่ผ่านมา นักวิชาการไทยและคนไทยได้เริ่มต้นตัวเมื่อ ๗ พฤษฯ พ.ศ.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี กล่าวเดือนสติคนไทยเมื่อ 7 มิถุนายน 2545 ว่า “คนไทยควรจะภาคภูมิใจที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มีศิลปะ วัฒนธรรม และที่สำคัญคือมีสายเลือดแห่งความละเมียดอยู่ในตัวเอง แต่สิ่งที่ปัญหาในวันนี้คือประเทศไทยได้พัฒนาโดยทิ้งความแข็งแกร่งเดิมที่มีอยู่โดยยึดความเป็นสมัยใหม่ เราจึงต้องกลับมาช่วยกันซ่อมรากภูมิปัญญาเดิมแล้วต่อยอดสู่ความเป็นสากลโดยไม่

ทั้งรากฐานแห่งภูมิปัญญาเดิม" พร้อมกับได้นำเสนอแนวคิดและสนับสนุนงบประมาณให้มีหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ขึ้นเพื่อรื้อฟื้นภูมิปัญญาในแต่ละท้องถิ่นนั่นเอง

ในฐานะที่สถาบันการศึกษามีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร แหล่งความรู้ ห้องทดลองปฏิบัติการและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดในชุมชน เป็นแหล่งพัฒนากำลังคน สร้างความรู้พื้นฐานให้กับประชาชนที่ใหญ่ที่สุด และครอบคลุมมากที่สุด จึงควรมีบทบาท

1. การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ครบ 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย

1.1 ส่งเสริมทั้ง IQ, EQ, MQ

1.2 ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย ทดลองและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

1.3 สร้างนิสัยความเป็นนักผลิตเพื่อการค้าขายระดับนานาชาติ

2. ด้านการสร้างสรรคความรู้พื้นฐานเพื่อให้เป็นของประชาชน เพื่อประชาชน

โดยประชาชน

2.1 ควรร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการพัฒนาภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่น

ยกระดับมาตรฐานสู่ระดับสากล เช่น หากชุมชนผลิตสินค้าประเภทอาหาร เครื่องอุปโภค บริโภค ควรเน้นความสะอาด ปราศจากสารพิษตกค้าง ควรมีฉลากวิธีการใช้ สรรพคุณ วันผลิต วันหมดอายุ พัฒนารูปแบบการบรรจุ ซึ่งจะทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่ม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในท้องถิ่นและในระดับภูมิภาค เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ (ห้อง Lab. ในชุมชน)

2.2 ควรร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการค้นคว้าวิจัย ความเป็นไปได้ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กในชุมชนนั้นๆ ซึ่งจะเน้นการพัฒนา ประยุกต์ภูมิปัญญาให้เพิ่มมูลค่า (Value-added) สินค้าที่ผลิตได้อย่างดี เทียบมาตรฐานสากลในชุมชนหนึ่งๆ (ห้อง Lab. ในระดับตำบล)

2.3 แต่ละสถาบันพึงร่วมมือกับประชาชนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ค้นคว้าวิจัย ศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ของตนเอง โดยอาศัยฐานองค์ความรู้จากสากลที่มีการค้นคว้าไว้ระดับหนึ่งแล้ว ทั้งนี้เพื่อจะได้ลดการพึ่งพาจากภายนอก (ห้อง Lab. ในสถาบันการศึกษา)

2.4 บูรณาการองค์ความรู้จากห้อง Lab. ทั้ง 3 แหล่ง ให้เป็นองค์ความรู้ใหม่ของชาติ ให้เป็น Knowledge pool ตามแนวคิดขององคมนตรี นพ.เกษม วัฒนชัย (2001: 12) และจัดการให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน นักเรียน นักศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดสังคมแห่งความรู้ หรือ Knowledge society ในที่สุด

2.5 สถาบันการศึกษาพึงส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร นักเรียน นักศึกษาและประชาชนเข้าร่วมประชุมเสนอและเรียนรู้ผลงานวิชาการใหม่ ๆ สามารถเข้าสู่สื่อข้อมูลต่างๆ ที่เป็นเครือข่ายอย่างกว้างขวางเพื่อขยายวิสัยทัศน์ให้รู้เท่าทัน ทั่วทันและมีความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาที่สั่งสมมากกว่า 700 ปี

3. ด้านการเผยแพร่ความรู้

3.1 พัฒนารูปแบบการเผยแพร่แหล่งความรู้ดังกล่าวข้างต้นจำแนกเป็นสาขาต่างๆ เช่น อุตสาหกรรม เศรษฐกิจ การเมือง ธุรกิจเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าหาข้อมูลได้อย่างสะดวกตลอดเวลา และเท่าเทียมกัน โดยผ่านสื่อชนิดต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ศูนย์วิชาการ ศูนย์สาธิตผ่านเครือข่าย Internet หรือ Intranet ราคาถูก