



บทความวิจัย

ยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิรูปการศึกษา  
สู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับ  
ยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0

Education Reform Strategies and  
Guidelines towards Human Resource  
Development for The Economic  
and Social Era 5.0

นายศุภชัย เจียรนวนนท์  
เครือเจริญโภคภัณฑ์

Mr. Suphachai Chearavanont  
Charoen Pokphand Group Co., Ltd.

E-mail: [suphachai\\_che@truecorp.co.th](mailto:suphachai_che@truecorp.co.th)

วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ : 2 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2567

# บทคัดย่อ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจ ทำให้ทุกภาคส่วนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะแผนการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญคือ “การศึกษา” ที่ทุกภาคส่วนจะต้องให้ความสำคัญและร่วมแรงร่วมใจกันขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงเศรษฐกิจมาตั้งแต่ยุค 1.0 ที่เป็นเรื่องเกษตรกรรม มาจนถึง 4.0 ซึ่งเป็นยุคของข้อมูลและมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 5.0 ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ปัจจุบันระบบการศึกษาไทยยังอยู่ในยุค 2.0 ที่ครูยังเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ยังขาดการส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อความพร้อมของทรัพยากรบุคคลในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

ดังนั้น การจะเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ควรมีการส่งเสริมให้เด็กไทยมีศักยภาพด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และปัญญาประดิษฐ์ ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งต่อยอดการศึกษาตลอดชีวิต บทความนี้จะนำเสนอยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0 โดยนำเสนอเป็นโมเดลที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาที่ยั่งยืนเพื่อให้ประเทศไทยมีความพร้อมและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

**คำสำคัญ:** การปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0 การเปลี่ยนแปลงทางปัญญาที่ยั่งยืน

## Abstract

Thailand is facing rapid economic, social, environmental and digital changes. Both the public and private sectors need to urgently review their strategies, especially their human resource development, a significant part of which is training and education. They should work together towards successful education transformation that answers to the national economic needs. Thailand's economic reforms can be divided into different levels of development. It started at Level 1.0 focusing on the agricultural sector and evolved to currently Level 4.0, which relies heavily on data management. The path from now towards Level 5.0 is driven by digital technology. On the contrary, the Thai education system has remained at Level 2.0 of development. It means that the system is teacher-centric. Students learn mainly through memorization. Moreover, self-learning is not adequately and systematically encouraged, undermining the national human resources' readiness for the future labor market.

In the end, this article promotes that Thai students' and workforce's technological skills and capabilities with emphasis on innovation and artificial intelligence should be improved while encouraging their lifelong learning. This article proposes strategies and guidelines towards human resource development for Level 5.0 of the economic and social progress. Such strategies are called, "Sustainable Intelligence-Based Transformation (SI Model)" and are aimed to enhance Thailand's competitiveness in the global market.

**Keywords:** Education Reform, Human Resource Development, The Economic and Social Era 5.0, Sustainable Intelligence Transformation (SI Model)

## บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร และการพัฒนาการศึกษาเพื่อนำสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนตั้งแต่โรงเรียน มหาวิทยาลัย ไปจนถึงสถานประกอบการต่าง ๆ ต้องรู้เท่าทันและปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงในเชิงเศรษฐกิจของโลกเกิดขึ้นตั้งแต่ยุค 1.0 ที่เป็นเรื่องเกษตรกรรม สู่ยุค 2.0 เป็นยุคของการผลิต ยุค 3.0 เป็นยุคที่ตลาดขับเคลื่อนด้วยระบบทุน จนถึงทุกวันนี้ที่อยู่ในยุค 4.0 เป็นยุคของข้อมูล ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการเปลี่ยนผ่านยุคที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี อย่างแท้จริงในยุคเศรษฐกิจ 5.0 ซึ่งเป็น “ยุคที่รวมคนและเทคโนโลยีเข้าด้วยกันบนพื้นฐานความยั่งยืน เพื่อเพิ่มศักยภาพของคน โดยต้องมี Ethical Value มากำกับ” แต่ในระบบการศึกษาของประเทศปัจจุบันยังอยู่ในยุค 2.0 ที่ครูยังเป็นศูนย์กลางของเรียนรู้ และยังขาดการส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างเป็นระบบ ซึ่งการจะปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาเพื่อรองรับเศรษฐกิจและสังคม 5.0 ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centric) ส่งเสริมกระบวนการคิดที่รู้จักการตั้งคำถาม และค้นหาคำตอบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการเข้าถึงแห่งเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ได้พยายามรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ด้วยการกำหนดหัวข้อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ระบุถึงความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุแผนการ

พัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาต้องมีการเชื่อมโยงในทุกมิติ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยตั้งเป้าให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ดังนั้นการพัฒนาคนในทุกมิติจึงต้องมีการขับเคลื่อนแบบบูรณาการทุกภาคส่วนรวมถึงการจัดเตรียมระบบนิเวศใหม่ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายใหม่และก้าวข้ามความท้าทายในอนาคต ซึ่งคำถามที่สำคัญคือ ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่พร้อมต่ออนาคตได้อย่างไร

ดังนั้น งานวิจัยนี้จะเสนอยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0 ที่สร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง ตามกรอบเวลาที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ จึงจะเป็นการตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาของประเทศไทยอย่างยั่งยืนเสริมการนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ไปสู่การปฏิบัติ ยึดถือประโยชน์สูงสุดของประเทศและประชาชนเป็นหลัก อันจะช่วยให้เกิดความมั่นคงและความมั่งคั่งของชาติในทุกมิติ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยในปัจจุบัน
2. เพื่อกำหนดความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ

ตอบสนองเศรษฐกิจและสังคม 5.0

3. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศ
4. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาตั้งแต่ต้นน้ำของภาคการศึกษา เนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่าน เขียน คำนวณ และความรู้ทั่วไปในหลาย ๆ ด้าน “ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการศึกษาระดับสูงขึ้นในอนาคต ตลอดจนปลายน้ำในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ และเพื่อที่จะได้เข้าใจถึงการบริหารจัดการการเรียนการสอนในปัจจุบัน และการเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของภาคการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ 2) ผู้บริหารองค์กรเอกชน 3) ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา 4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนจากการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาทิ อธิการบดีและคณบดีของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน และตัวแทนจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ ผู้บริหารโรงเรียนครู และศึกษานิเทศก์

โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อมูลกรณีศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ การถอดบทเรียนจากโครงการนำร่อง ซึ่งเป็นโรงเรียนภายใต้การดูแลของมูลนิธิสานอนาคตการศึกษา คอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED) และระบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Work-based Education ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ รวมถึงการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของประเทศโดยสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย และผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-Depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมของคิดเห็นของของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการพัฒนาการศึกษาไทย ความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาไทยและทรัพยากรบุคคลสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0 จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของภาคการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 35 คน โดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิ ร่วมกับการสังเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบและทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้ข้อสรุปไปใช้ผลักดันยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0

## ผลการวิจัย

**ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภาคการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยในปัจจุบัน**

การพัฒนาทางการศึกษาของประเทศไทยยังไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนานักศึกษาและบุคลากรของประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเศรษฐกิจ 5.0 เนื่องจากยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำ ประสบปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ มีปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ หลักสูตรการเรียนการสอนยังไม่มีที่ยืดหยุ่นไม่เหมาะสมกับลักษณะอาชีพและการทำงาน รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการฝึกงานน้อยกว่าการเรียนในห้องเรียนนอกจากนี้ระบบการศึกษาไทยยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน หลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษายังมีความคล้ายคลึงกันบัณฑิตที่จบออกมาจึงมีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังมีปัญหาด้านความร่วมมือระหว่างสถาบันศึกษากับผู้ประกอบการ รวมทั้งขาดการเชื่อมโยงที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยนั้น COVID-19 เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลในทุกอุตสาหกรรมส่งผลให้แรงงานไทยประสบกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ โดยที่แรงงานไทยยังขาดแคลนทักษะดิจิทัลและมีทักษะที่ไม่สอดคล้องต่อความต้องการของอุตสาหกรรม

**เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองเศรษฐกิจและสังคม 5.0**

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2 ประการ กล่าวคือ 1) เป้าหมายในการจัดการระบบ โดยเน้นการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน ตั้งแต่การเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา การร่วมกับภาคเอกชนในการเป็นผู้ร่วมออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ภาคธุรกิจ ภาครัฐที่มี

## แผนภาพที่ 1 : เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย จากการสัมภาษณ์เชิงลึก, 2566

หน้าที่กำกับดูแลควรอำนวยความสะดวกให้การพัฒนาหลักสูตรที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และการสนับสนุนภาคเอกชนให้สนใจในการลงทุนด้านการศึกษาและวิจัยกับสถาบันการศึกษาในทุกระดับ การศึกษา และ 2) เป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนและนักศึกษาที่มีทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงานและเศรษฐกิจ 5.0 โดยเพิ่มสัดส่วนเวลาการเรียนรู้นอกห้องเรียนมากยิ่งขึ้นเน้นประเมินความสามารถและทักษะ และการนำผู้เชี่ยวชาญจากภาคธุรกิจเอกชนมามีส่วนร่วมในการทำโครงการต่าง ๆ สรุปในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

### แนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศ

สำหรับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของต่างประเทศนั้น มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน คือ การมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และ มุ่งเน้นการฝึกทักษะเพื่อมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มการเข้าถึง และส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย ปองสินวิเศษศิริ (2549) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาของสหรัฐอเมริกาเน้นการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ออนไลน์ ใช้แอปพลิเคชันเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิตอังกฤษมุ่งพัฒนาเด็กให้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้จากปัญหา ส่งเสริมการสร้างผู้เรียนให้มีความคิดก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิต สำหรับประเทศฟินแลนด์ Sophia Faridi (2559) กล่าวว่า ฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเป็นเชิงปฏิบัติสนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้ที่สอดคล้องตลาดแรงงาน สำหรับ

แผนภาพที่ 2 : การเปรียบเทียบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของต่างประเทศ

ประเทศ	แนวทางการปฏิรูปการศึกษา			
	 การเพิ่มการเข้าถึงการศึกษา	 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	 การเน้น การเรียนรู้ทักษะอย่างเชี่ยวชาญ	 การส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต
 สหรัฐอเมริกา	ส่งเสริมการเรียนรู้แบบออนไลน์/พัฒนาแอปพลิเคชันในการเรียนรู้	ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์/แก้ปัญหา	ส่งเสริมการฝึกอาชีพ	สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 อังกฤษ	มุ่งพัฒนาเด็กให้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอยากรู้อยากเห็น	ส่งเสริมการเรียนรู้จากปัญหาหรือ Problem Based Learning ฝึกการแก้โจทย์/เน้นการฝึกปฏิบัติ	มุ่งพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและภาษา การพัฒนาสุขภาพกาย การพัฒนามนุษยศาสตร์ สังคมและอารมณ์	ส่งเสริมและสร้างผู้เรียนให้มีความคิดก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิต
 ฟินแลนด์	เพิ่มโอกาสการเรียนรู้/ส่งเสริมการเข้าถึงอย่างเท่าเทียม	พัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น/เน้นเชิงปฏิบัติมากขึ้น	ส่งเสริม/สนับสนุนทุนวิจัย เน้นการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับตลาดแรงงาน	สนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง
 จีน	เพิ่มโอกาสให้นักเรียนที่มีความสามารถแต่มีรายได้น้อย	เพิ่มคุณภาพการศึกษา ยกกระดับการศึกษาในชนบท	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล/เพิ่มวิชาที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี	ส่งเสริมการฝึกงานและเรียนรู้จริงในอุตสาหกรรม
 ญี่ปุ่น	เน้นการเรียนรู้ที่นำไปประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิตจริง	เพิ่มเติมบทเรียนความรู้และทักษะวิชาชีพ (สาขา อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์)	สนับสนุนเงินทุนการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 สิงคโปร์	พัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์สามารถเรียนรู้จากทุกที่ทุกเวลา	พัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับช่วงวัยและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาครูและบุคลากรให้เข้าใจในการเรียนรู้ที่เหมาะสม	พัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	ส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566.

ประเทศจีน หลี่ เหวินเหลียง และ สุพรรณิ ไชยอำพร (2561) ได้ศึกษาเปรียบเทียบนโยบายพัฒนาการศึกษาระหว่างไทยและจีน พบว่า จีนส่งเสริมวิชาที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ยกฐานะการศึกษาในชนบท ส่งเสริมการฝึกงานและเรียนรู้จริงในอุตสาหกรรม ประเทศญี่ปุ่นมุ่งเน้นการให้ทุนโครงการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (วิจิตรรา สีสด, 2561) ในขณะที่ รัญญูรัตน์ ชื่นแสงจันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ พบว่า สิงคโปร์เน้นตอบสนองความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจพัฒนาทักษะระดับอนุบาล-ปฐมวัยให้เหมาะสมกับวัยและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่วนประเทศไทย ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานตาม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่มุ่งมั่นให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อแรก ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัญหาหลักที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยมี 6 ประการ ได้แก่ 1) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 2) ระบบการบริหาร

จัดการด้านการศึกษา 3) การจัดการด้านการเรียนการสอน  
4) การกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณภาพการศึกษา 5) การขาดแคลน  
บุคลากร และ 6) การขาดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ  
กับสถานศึกษา

2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการขับเคลื่อน  
การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของไทย สรุปดังนี้  
1) ภาคเอกชน ต้องการบัณฑิตจบใหม่ที่มีความพร้อม มีทักษะ  
ที่จำเป็นต่อการทำงานและสามารถทำงานได้ทันที และ  
ต้องการให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพของเศรษฐกิจไทย 2) ผู้ทรง  
คุณวุฒิจากระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการผู้ที่จะช่วย  
แก้ปัญหาทางการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่องและต้องการ  
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารบุคคลจากภาคเอกชนมาแนะแนว  
ด้านอาชีพให้แก่นักเรียนในช่วงเวลาฝึกรงาน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ  
จากระดับอุดมศึกษาต้องการให้พัฒนาหลักสูตรการสอนที่  
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สอดแทรกวิชาการ  
เขียนโปรแกรมในระดับประถมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา เน้น  
เรื่องการใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย  
กับภาคเอกชนด้านทุนวิจัย และเป้าหมายในการขับเคลื่อน  
การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของไทย เพื่อเตรียม  
ความพร้อมบุคลากรให้ตอบสนองเศรษฐกิจและสังคม 5.0  
ควรมี 2 เป้าหมายหลัก ได้แก่ 1) เป้าหมายในการบริหาร  
จัดการระบบการศึกษา และ 2) เป้าหมายในการจัดการเรียน  
การสอนรูปแบบใหม่

3. ประเทศที่มีความโดดเด่นด้านการศึกษาดังนั้น  
ประเด็นที่คล้ายคลึงกัน อาทิ การฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความ  
เชี่ยวชาญรอบด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญของการประกอบ  
อาชีพในอนาคต รวมทั้งการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีเข้ามา  
ใช้ในการจัดการด้านการศึกษา และสำหรับการพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล ทุกประเทศที่ผู้วิจัยได้ศึกษาต่างมุ่งสร้าง  
สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลของการวิจัยนี้ สอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิด และงาน  
วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ดังนี้ 1) แนวคิดการพัฒนาทางการศึกษาของแอนเดรียส  
ซไลเคอร์ (2565) ที่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะแวดล้อมที่เอื้อ  
ต่อการเรียนรู้ของทั้งเด็กและครูจะส่งผลต่อคุณภาพของการ  
ศึกษา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือ ทักษะของผู้เรียน ถ้าเด็กนักเรียน  
ไม่กลัวผิดพลาด กล้าตัดสินใจกล้าเสี่ยง ก็จะสร้างการเรียนรู้

ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้เด็กเติบโตอย่างมี  
คุณภาพขณะเดียวกัน แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับความ  
ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสัมภาษณ์ที่ต่างต้องการ  
แก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ไม่ได้มุ่งเน้นการ  
ปลูกฝังทัศนคติหรือแนวคิดแบบยึดหยุ่นที่จะช่วยทำให้  
บุคลากรยุคใหม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองได้ตลอดเวลา  
 อีกทั้งยังไม่มีกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอนให้เด็กรู้จัก  
คิดอย่างมีเหตุผล มองเห็นทุกอย่างเป็นโอกาส 2) แนวคิด  
เกี่ยวกับการประเมินการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือ  
ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic  
Co-Operation and Development หรือ OECD) ที่เล็งเห็น  
ความสำคัญของการตรวจสอบคุณภาพการจัดการเรียน โดย  
สร้างเครื่องมือในการประเมินการศึกษาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้  
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกระบวนการปรับปรุง  
หรือพัฒนาการเรียนรู้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน  
หรือไม่ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการกำหนดตัวชี้วัด  
คุณภาพการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากสถานศึกษาใน  
ประเทศไทยยังขาดระบบการวัดผลการดำเนินงานของ  
โรงเรียน อีกทั้งการจัดการหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาใน  
ประเทศไทยยังมีความคล้ายคลึงกัน ทำให้บัณฑิตที่จบออก  
มามีทักษะไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับความต้องการ  
ของตลาดแรงงาน 3) ความสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการ  
ความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ  
ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) ทั้งสององค์กร  
ย้ำบทบาทสำคัญของเทคโนโลยีในการจัดการความรู้  
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้เกิด  
กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถจัดเก็บและดูแล  
ปรับปรุงความรู้และสารสนเทศต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ต่างเห็นพ้องกันในความสำคัญของการเทคโนโลยีในการ  
สนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการ  
ความรู้ ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีความ  
เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยีมีการ  
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลต่อทั้งการศึกษา ตลอดจน  
การดำเนินธุรกิจ 4) แนวคิดว่าด้วยความร่วมมือระหว่าง  
ภาคการศึกษาและภาคเอกชนในการสร้างงานวิจัยและ  
นวัตกรรม เฌง เยียน เดวิส (2565) ตั้งข้อสังเกตในคำกล่าว  
เปิดงาน Forum for World Education 2022 ว่า การศึกษา  
เป็นพลังสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนได้ ผู้นำธุรกิจ

### แผนภาพที่ 3 : แนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SI Model)



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2566

จะเป็นผู้สร้างงานควบคู่ไปกับการศึกษา การพัฒนาการศึกษาในระดับสากลและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสให้เยาวชนได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีความเท่าเทียม ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับรูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการศึกษาที่ผ่านมา โดยได้ย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเชิงบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ข้อเสนอแนะ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคม 5.0

ผู้วิจัยเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับยุคเศรษฐกิจ 5.0 โดยมี “วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนยุคเศรษฐกิจ 5.0 เพื่อสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” และมี “พันธกิจในการปฏิรูปประเทศไทยจากยุคเศรษฐกิจและสังคม 2.0 สู่ยุค 5.0 ใน 3-5 ปี พร้อมสร้างสมดุลเพื่อความยั่งยืน” ซึ่งนำเสนอเป็นโมเดลที่เรียกว่า

Sustainable Intelligence Transformation (SI Model) ประกอบด้วย 5 ฐาน โดยในแต่ละฐานมียุทธวิธีทางการพัฒนาอยู่ 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 การปฏิรูปการศึกษา และระดับที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

#### ฐานที่ 1 Transparency (ความโปร่งใส)

ระดับที่ 1 : ยุทธวิธีความโปร่งใส ความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส พร้อมทั้งกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลของโรงเรียนอย่างโปร่งใสสู่สาธารณะ กำหนดตัวชี้วัดโรงเรียนและตั้งเป้าหมาย มีการจัดระดับคุณภาพโรงเรียน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 2 : ยุทธวิธีกำหนดมาตรฐานและดัชนีที่จำเป็นสำหรับการมุ่งสู่ความเป็นดิจิทัลของไทย สิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จในทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยคือการกำหนดดัชนีที่มีความโปร่งใสและเปรียบเทียบได้ในระดับสากล ดังนั้น ความสำเร็จที่กำหนดและติดตามมูลค่าของภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงมูลค่าทางดิจิทัลโดยตรง เพื่อจะทำให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันด้านดิจิทัล

ในระดับโลกได้

## ฐานที่ 2 Market Mechanism (กลไกตลาด)

ระดับที่ 1: ยุทธวิธี กลไกตลาดและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการกำหนดให้สื่อหลักของประเทศจัดทำสื่อสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมความรู้ ส่งเสริมสถานศึกษาต้นแบบเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เรียนรู้จากสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อต่อยอดสู่การพัฒนาสถานศึกษา

ระดับที่ 2 : ยุทธวิธี สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความเปลี่ยนแปลง จึงควรมีการจัดทำเกณฑ์ด้านความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (PPP) เพื่อแสดงระดับการมีส่วนร่วมของภาครัฐและเอกชนต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยี

## ฐานที่ 3 Leadership (ความเป็นผู้นำ)

ระดับที่ 1 : ยุทธวิธี ผู้นำและบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดกรองผู้นำ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้พิจารณาจากข้อมูลประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ รวมถึงคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งปรับโครงสร้างผลตอบแทนบุคลากรทางการศึกษาที่จูงใจ นอกจากนี้ ต้องมีการเสริมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเช่น ทักษะด้าน ICT เข้ามาในระบบการศึกษาเพื่อเสริมองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ระดับที่ 2 : ยุทธวิธี สร้างบุคลากรด้านดิจิทัล

ในการสร้างบุคลากรด้านดิจิทัลของประเทศไทยควรจะต้องมีดัชนีวัดความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจ้างงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อจำนวนประชากร และบุคลากรต่างชาติที่มีทักษะสูงซึ่งจะทำให้สามารถวัดระดับทักษะและคุณภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลได้

## ฐานที่ 4 Empowerment (การให้อำนาจในการตัดสินใจ)

ระดับที่ 1 : ยุทธวิธี เด็กเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างคุณธรรมและความมั่นใจ โดยมุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กรู้จักตั้งคำถาม ค้นหาคำตอบ ลงมือทำร่วมกัน อภิปรายด้วยเหตุผล พัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สร้างทักษะการเรียนรู้แบบ

Action-Based Learning ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centric) มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ในทุกเขตพื้นที่เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ด้วยการจัดห้องเรียนที่เหมาะสม มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดและบทบาทของครูในปัจจุบัน โดยจะต้องปรับจากการเป็นผู้สอนมาเป็น Coaching/Facilitator และจิตวิทยาเด็ก

ระดับที่ 2 : ยุทธวิธี พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลซึ่งเป็นเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิต การขนส่ง การขาย และการบริการ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวและการพลิกโฉมทางดิจิทัลในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในขณะเดียวกัน ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนให้ SMEs หรือ Startup เข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

## ฐานที่ 5 Technology (เทคโนโลยี)

ระดับที่ 1 : ยุทธวิธี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและกระบวนการ Digital Transformation แก่สถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาด้วยการจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานให้ทุกโรงเรียน รวมถึงการจัดหาซอฟต์แวร์เพื่อใช้ในการคัดกรองข้อมูลหรือเว็บไซต์ที่ไม่พึงประสงค์และควรมีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในห้องเรียนจัดทำสมุดพกดิจิทัลเพื่อเก็บข้อมูล สามารถนำมาใช้วิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล และสามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนได้ตามความถนัด

ระดับที่ 2 : ยุทธวิธี เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมระดับภูมิภาค พร้อมระบบนิเวศที่ครอบคลุมประเทศไทยต้องมีการพัฒนาระบบนิเวศที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบสำคัญคือการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการให้การสนับสนุนการปรับเปลี่ยนสิทธิพิเศษและกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถสร้างระบบนิเวศธุรกิจ Startup ที่ยั่งยืนเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและการลงทุนเข้ามาในประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขประเด็นต่าง ๆ เช่น สิทธิพิเศษ

สำหรับบริษัทที่จะลงทุนในธุรกิจ Startup รวมไปถึงความดึงดูดในการลงทุนสำหรับบริษัทเอกชน

ในการดำเนินงานในแต่ละยุควิธีนั้นล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่างกันออกไป จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยและเงื่อนไขของบริษัทต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมจาก 2.0 สู่ 5.0 ผู้วิจัยเสนอให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการปฏิรูปและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืนแห่งชาติ (National Sustainable Intelligence Transformation Board) โดยมี นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีตัวแทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม เป็นกรรมการในการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันสร้างสังคมอุดมปัญญาที่ยั่งยืน พร้อมขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลกได้อย่างประสบความสำเร็จ

## บรรณานุกรม

ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สำนักงาน.(2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ. เฉิง เยี่ยน เดวิส, ผู้ร่วมก่อตั้งและเลขาธิการสภาเพื่อการศึกษาระดับโลก. (2565). “คำกล่าวเปิดงาน”

ณ Forum for World Education 2022.

ธัญญารัตน์ ชื่นแสงจันทร์.(2559). การศึกษาเปรียบเทียบของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:<https://singaporblog.files.wordpress.com/2017/05/e0b8a3e0b8b0e089ae0b89ae0b881e0b8b2e0b8a3e0b8a8e0b8b6e0b881e0b8a9e0b8b2e0b8ae0b8b4e0b887e0b884e0b982e0b89be0b8a3e0b98c.pdf>.

ปองสิน วิเศษศิริ. (2550). การกระจายอำนาจทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

วิจิตรา สีสด. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยของประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่น. Journal of Ratchathani Innovative Social Sciences. Vol.2 No.4 October-December 2018.

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2567). “ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [nscr.nesdc.go.th](https://nscr.nesdc.go.th).

หลี่ เทรินเหลียง และสุพรรณิ ไชยอำพร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายพัฒนาการศึกษาระหว่างไทยและจีน คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก: [ThaiJohttps://so04.tci-thaijo.org](https://so04.tci-thaijo.org).

แอนเดรียส ซไคเคอร์, ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาและทักษะ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา.(2565). บรรยายเรื่อง “Learnings from OECD’s Data and Research” ณ Forum for World Education 2022.

Sophia Faridi. (2559). “13เหตุผลที่ว่าทำไมประเทศฟินแลนด์ จึงมีระบบการศึกษาที่ดีและประสบความสำเร็จ!?”.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.scholarship.in.th/13-finland-education-systems/>.