อาชีวศึกษา: เส้นทางของอาชีพอิสระสู่ความเป็นผู้ประกอบการ

Vocational Education: A Path form Self-Employment to Entrepreneur

เอกราช อินทรสมบัติ

นักวิชาการอิสระ

Ekkarat Intharasombat

Independent Scholar

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้อุปนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพของคนแต่ละเจเนเรชั่นเปลี่ยนแปลงไป ในอดีตคนนิยมทำงานในองค์กรขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นคงในชีวิต ขณะที่คนรุ่นใหม่มีความนิยมในการประกอบอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงแนวทางการประกอบอาชีพอิสระพบว่ามีข้อจำกัดที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและความสุขในอาชีพ ได้แก่ การขาดแรงบันดาลใจ สินค้าและบริการไม่มีความแตกต่างและมีโอกาสล้าสมัย แรงงานที่จำกัดจนไม่มีเวลาบริหารจัดการและขยายกิจการได้ การพัฒนาตนเองเป็นผู้ประกอบการที่มีระบบการจัดการ การมีแนวคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถคาดการณ์อนาคตธุรกิจ ความสามารถในการสร้างความยั่งยืนในอาชีพ ความสุขในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้ แนวคิดของอาชีวศึกษาที่มีนัยของผู้ประกอบการและการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาทักษะ การทำงานเป็นทีม การลงมือปฏิบัติ การแก้ไขปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการปลูกฝังเรื่องการจัดการ การมีแนวคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถคาดการณ์อนาคต ด้วยเหตุนี้อาชีวศึกษาจึงมีคุณสมบัติที่เหมาะสม สามารถใช้ปรับแนวคิดของผู้ประกอบอาชีพอิสระพร้อมทั้งปลูกฝังและเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการได้

คำสำคัญ: อาชีพอิสระ ผู้ประกอบการ อาชีวศึกษา

Abstract

Throughout time, different generation has developed a diverse understanding of occupation in terms of its importance, values, and necessity. In the past, people opted to work in well-established and high-reputed organization to ensure their long-term security. However, there has been a shift in current generation towards self-employment and entrepreneurship. Self-employed, though, has a limitation to reach a sustainability. Entrepreneur, on the other hand, has management innovation and foresight skill to make career sustainable. Vocational Education has a sense of entrepreneur. The study of Vocational Education therefore allows individuals to obtain concept and practical skills needed and life-long learning along with knowledge and attribute to develop their potential from self-employed to be an entrepreneurship.

Keywords: Self-Employment, Entrepreneur, Vocational Education.

บทนำ

พัฒนาการของโลกอาชีพเกิดจาก สภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันตามช่วงเวลาจนทำให้ประสบการณ์ของคนแต่ละยุคสมัยหล่อหลอมเข้าเป็นความนิยมในการประกอบอาชีพที่เหมือนกัน คนรุ่นปัจจุบันมีแนวคิดในเรื่องอาชีพที่ต่างจากคนรุ่นก่อน โดยมีแนวโน้มนิยมการประกอบอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น ปัจจุบันผู้ประกอบการมีส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและพัฒนาสังคมเป็นอย่างมาก จากการสร้างรายได้และสร้างงานให้กับประเทศ ในขณะที่สามารถสร้างความมั่งคั่งให้กับตัวเองได้ในเวลาเดียวกัน (Global Entrepreneurship Monitor, 2020: 79) อย่างไรก็ตามยังมี

ความเข้าใจที่ผิดว่าอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการนั้นเหมือนกัน ซึ่งในความจริงแล้วมีความแตกต่างกันในหลายมิติ การประกอบอาชีพอิสระจะไม่มีความซับซ้อนสามารถทำได้ด้วยตนเองแต่จะไม่มีความยั่งยืนในอาชีพเท่าที่ควร ในขณะที่การเป็นผู้ประกอบการจะมีความยั่งยืนในอาชีพมากกว่าจากการมีระบบการจัดการ มีนวัตกรรม และความสามารถในการคาดการณ์ธุรกิจที่ดี เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาตนเองจากผู้ประกอบอาชีพอิสระเป็นผู้ประกอบการ ผู้เขียนจึงได้ศึกษาแนวคิดและการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาที่เกื้อหนุนต่อคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่ดี และพบว่าอาชีวศึกษามีองค์ประกอบของความชาญฉลาดในอาชีพซึ่งเป็นแนวปฏิบัติของการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเป็นหลักสูตรที่เน้นค้นหาความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ปลูกฝังความคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีของการเป็นผู้ประกอบการในหลายมิติ (Nassir, 2015: 38) จึงมีความเหมาะสมใช้เป็นรากฐานและเครื่องมือพัฒนาจากผู้ประกอบอาชีพอิสระไปสู่การเป็นผู้ประกอบการ

บทความนี้ มีความประสงค์เพื่ออธิบายถึงพัฒนาการในอาชีพจากอดีตสู่ปัจจุบันที่นิยมการประกอบอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการประกอบอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการ และแนวคิดของอาชีวศึกษาที่สามารถใช้เป็นรากฐานและเครื่องมือพัฒนาจากผู้ประกอบอาชีพอิสระไปสู่การเป็นผู้ประกอบการต่อไป

พัฒนาการของโลกอาชีพ

โลกอาชีพในปัจจุบันประกอบด้วยคน 3 กลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ 1) Baby Boomers (เจเนเรชั่นบี) คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี 1945-1964 2) Xers (เจเนเรชั่นเอ็กซ์) คือผู้ที่เกิดระหว่างปี 1965-1979 และ 3) Millennials (เจเนเรชั่นวาย) คือ ผู้ที่เกิดปี 1980 เป็นต้นไป โดยเจเนเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่ใช้ชีวิตในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ได้รับอิทธิพลด้านบุคลิกภาพโดยกลุ่มเพื่อน ประวัติศาสตร์ สังคม การเมือง สงคราม และเหตุการณ์สำคัญของโลกเหมือนกัน จนเป็นลักษณะและความเชื่อในเรื่อง ครอบครัว อาชีพ ชีวิตส่วนตัว สังคม การเมือง ศาสนา ความสุข พฤติกรรม การทำงาน ของเจเนเรชั่นที่เหมือนกัน (Reeves & Oh, 2003: 297) ซึ่งในที่สุดปัจจัยต่าง ๆ จะส่งอิทธิพลต่อลักษณะทางความคิดของคนในเจเนเรชั่น (Mannheim, 1952: 303) โลกอาชีพก็เช่นกัน ผู้ประกอบอาชีพในแต่ละเจเนเรชั่นมีนิยามการทำงานแตกต่างกัน ในอดีตเมื่อเราขอความเห็นเรื่องการศึกษาหรือการทำงานจากผู้ใหญ่ คำตอบที่ได้มักจะคล้ายกันว่า เรียนให้เก่ง ๆ จะได้เข้าโรงเรียนดี ๆ เข้ามหาวิทยาลัยของรัฐบาล เพื่อมีโอกาสทำงานในที่ทำงานที่ดี และเมื่อมีโอกาสเข้าทำงานแล้ว จงขยันและตั้งใจทำงาน เนื่องจากคนในเจเนเรชั่นนั้นให้ความสำคัญกับความมั่นคงในชีวิตและมีความอดทนมากกว่าเจเนเรชั่นต่อมา

พัฒนาการของโลกอาชีพ เกิดจากการให้คุณค่าของการทำงาน (work value) อันมีอิทธิพลจาก อุปนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของคนในแต่ละเจเนเรชั่น (Bolton et al., 2013: 9; Gardner & Cennamo, 2008: 892; Mannheim, 1952: 303) ประเภทของคุณค่าของการทำงานสำคัญ ได้แก่ 1) คุณค่าภายนอก (extrinsic value) คือ ผลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งในรูปตัวเงินและมิใช่ตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ 2) คุณค่าภายใน (intrinsic value) คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความน่าสนใจ ความหลากหลาย ความท้าทาย ต่อมาได้มีการเพิ่มเติมประเภทของคุณค่า ได้แก่ คุณค่าของเวลาว่าง (leisure value) คือ ความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาพักผ่อน คุณค่าแก่ผู้อื่น (altruistic value) คือ แรงจูงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการทำงาน และคุณค่าทางสังคม (social value) คือ แรงจูงใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน (Twenge et al., 2010: 1123-1125; Gardner & Cennamo, 2008: 892)

ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจการให้คุณค่าของการทำงานจำเป็นต้องทราบถึงความแตกต่างของ อุปนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญในแต่ละเจเนเรชั่น ดังนี้ (Purdue Global, 2021; Smola, 2002: 364-365) 1) อุปนิสัย เจเนเรชั่นบีจะมองโลกในแง่ดี นิยมทำงานหนัก มีการแข่งขัน ทำงานเป็นทีม ขณะที่เจเนเรชั่นเอ็กซ์จะไม่ชอบอะไรที่เป็นทางการ รักความเป็นอิสระ แต่จะมีความระมัดระวังและมีความสงสัย เจเนเรชั่นวายจะเติบโตมากับเทคโนโลยี เปิดใจรับความหลากหลาย ชอบการกระทำเพื่อสังคม ชอบความสำเร็จในการทำงาน 2) ทัศนคติในการทำงาน เจเนเรชั่นบี มองว่าความสำเร็จได้มาจากเวลาและแรงกายที่ทุ่มเทให้กับงาน ส่วนเจเนเรชั่นเอ็กซ์จะชอบความหลากหลาย ไม่ประสงค์จะทำงานต่อหากกระทบ

ชีวิตส่วนตัว และเปลี่ยนงานทันทีหากไม่ได้ตามความต้องการ ขณะที่เจเนเรชั่นวายจะมีความคล้ายคลึงกับเจเนเรชั่นเอ็กซ์ โดยเพิ่มเติมการให้ความสำคัญต่อความสนุกในการทำงานอีกด้วย 3) แรงจูงใจการทำงาน เจเนเรชั่นบีชอบความผูกพันที่องค์กรให้ ชอบทำงานเป็นทีม ชอบความชัดเจนในหน้าที่ ในขณะที่เจเนเรชั่นเอ็กซ์และเจเนเรชั่นวายจะคล้ายกันที่นิยมความหลากหลายในการทำงานแต่ต้องมีสมดุลชีวิตด้วย และรู้สึกดีกับผลประโยชน์ที่องค์กรให้อย่างไม่ลำเอียง จากอุปนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ทราบว่าเจเนเรชั่นบีให้คุณค่าของการทำงานในเรื่องคุณค่าภายในและคุณค่าทางสังคมมากกว่าเจเนเรชั่นเอ็กซ์และวาย ในขณะที่เจเนเรชั่นเอ็กซ์และวายให้คุณค่าภายนอกและคุณค่าของเวลาเป็นสำคัญ (Twenge et al., 2010: 1123-1125) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเจเนเรชั่นบีมีนิยามในการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต มีลักษณะการทำงานที่มีความอดทนมากกว่าจากสภาวะสงครามและความแร้นแค้น ณ ช่วงเวลานั้น ขณะที่เจเนเรชั่นเอ็กซ์และวายเติบโตมาพร้อมกับความเป็นอิสระทั้งเรื่องเวลาและเรื่องส่วนตัว เจเนเรชั่นเอ็กซ์และวายนั้นทั้งพ่อและแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านทั้งคู่ จึงมีอิสระในวัยเด็กที่เหมือนกัน นอกจากนี้เจเนเรชั่นวายยังมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น เช่น สมาร์ทโฟน อีเมล และอินเทอร์เน็ตเพื่อการค้นคว้า การแก้ปัญหา ความบันเทิง และการศึกษา เกื้อหนุนความมีอิสระทางความคิดมากขึ้นอีกด้วย (Bolton et al., 2013: 7; Smola & Sutton, 2002: 364-365)

ข้อสนับสนุนการเกิดพัฒนาการทางอาชีพอีกประการหนึ่ง คือระยะเวลาทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ ในอดีตคนเรานิยมทำงานในสถานที่หนึ่งเป็นระยะเวลานานหรือตลอดชีวิตการทำงาน แต่ในปัจจุบันคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มทำงานสถานที่หนึ่งสั้นลง โดย Lyons et al. (2014: 16) ศึกษาความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนงานของคนทำงาน 4 เจเนเรชั่น ได้แก่ 1) Matures 2) เจเนเรชั่นบี 3) เจเนเรชั่นเอ็กซ์ และ 4) เจเนเรชั่นวาย พบว่าเจเนเรชั่นวาย มีรอบการเปลี่ยนงานเร็วกว่าเจเนเรชั่นเอ็กซ์ 2 เท่า เร็วกว่าเจเนเรชั่นบี 3 เท่า และเร็วกว่า Matures ถึง 4.5 เท่า สอดคล้องกับผลการสำรวจของ Bureau of Labor Statistics (2018) ที่พบว่ารอบการเปลี่ยนงานเฉลี่ยของเจเนเรชั่นเอ็กซ์เท่ากับ 5.5 ปี ในขณะที่เจเนเรชั่นวายเหลือเพียง 2.5 ปีเท่านั้น รอบระยะเวลาในการทำงานที่สั้นลงชี้ให้เห็นถึงพัฒนาการของโลกอาชีพ อันเกิดจากแรงบันดาลใจในเรื่องความอิสระต้องการภาพสะท้อนการทำงานอย่างชัดเจน โดยจะไม่เสียเวลากับงานที่ไม่ชอบ และพร้อมเปลี่ยนงานตลอดเวลาหากงานไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง (Andrea et al., 2016: 94-95)

พัฒนาการของโลกอาชีพ ยังมาในรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ แม้การทำงานประจำแบบเต็มเวลาจะไม่สามารถตอบสนองผู้ประกอบอาชีพได้แล้วก็ตาม แต่ในที่สุดจะมีระบบบริหารจัดการอื่นก่อให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่เข้ามาทดแทนได้เสมอ (Kalleberg, 2000: 342) ตัวอย่างที่เห็นได้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 คือ การทำงานที่บ้านและการทำงานหลายอาชีพคู่ขนานกับงานประจำ ลักษณะการทำงานดังกล่าวสนับสนุนความคิดเรื่องการทำงานประจำไม่ใช่รูปแบบการทำงานประเภทเดียวในอนาคตอีกต่อไป การทำงานแบบไร้สถานที่ทำงาน การทำงานแบบอิสระจะมีบทบาทสูงขึ้นโดยเฉพาะกับคนรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มประกอบอาชีพ 2 อาชีพ จากความพอใจในสมดุลในชีวิต เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและทำงาน และมีความต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง (Gardner & Cennamo, 2008: 892)

อาชีพอิสระ (self-employed)

ผลผลิตของอาชีวศึกษาส่วนหนึ่งคือการประกอบอาชีพอิสระ อาชีวศึกษาทำหน้าที่ฝึกทักษะผู้เรียนให้เกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สนใจ เมื่อผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญผ่านเกณฑ์การศึกษาจะได้รับวุฒิการศึกษา จากนั้นผู้เรียนสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ในองค์กรหรือสถานประกอบการในฐานะพนักงานประจำ แต่หากผู้เรียนเลือกไม่เข้าทำงานประจำ คนเหล่านั้นก็จะเข้าสู่โลก “อาชีพอิสระ”

Meager et al. (2011: 4) ให้ความหมายของอาชีพอิสระ คือ อาชีพที่ผู้ประกอบอาชีพนั้นลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเองมิใช่เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานในหลากหลายรูปแบบ อาทิ แรงงานลูกจ้างชั่วคราว (subcontractors) ผู้มีทักษะ (skill) ธุรกิจขนาดเล็ก (small business) ผู้มีคุณวุฒิ (professional) ผู้รับจ้างไม่ประจำ (freelancer) อาชีพอิสระจะเหมือนกับพนักงานประจำในเรื่องการนำเอาทักษะที่ถนัดมาใช้ในการงาน พนักงานประจำจะถูกมอบหมายงานที่มี

ความเฉพาะในการทำงานประจำ ในขณะที่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระนำเอาทักษะที่ถนัดมาใช้ในการงานส่วนตัว อย่างไรก็ตาม สิ่งที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ ความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการทำงานที่อาชีพอิสระมีมากกว่างานประจำ สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยเรื่องแนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต (Department of Employment, 2014: 26) ที่ให้นิยามอาชีพอิสระว่าเป็นอาชีพที่มีขนาดของกิจการขนาดย่อม สามารถดำเนินการด้วยตนเอง โดยลงทุนน้อย ใช้กำลังกายและความคิดค่อนข้างมาก เน้นการพึ่งพาตนเอง บริบทของคนทำงานรุ่นใหม่ยังมีความหมายใกล้เคียงกับแรงงานนอกระบบหรือแรงงานอิสระ (gig worker) แรงงานอิสระจะทำงานเมื่อมีการว่าจ้างจากผู้ว่าจ้างเท่านั้น โดยไม่มีสัญญาผูกพันในการทำงานต่อเนื่องระยะยาว แม้จะใช้เวลาในการทำงานมากน้อยเท่าไรก็จะได้รับค่าจ้างจากผลงานเท่านั้น และต้องเป็นผู้รับผิดชอบจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงสถานที่ทำงานด้วยตนเอง เทคโนโลยีต่าง ๆ จะเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ตั้งแต่กระบวนการมอบหมายงาน การส่งมอบงาน และการจ่ายค่าตอบแทน (Research Center for Social and Business Development, 2019: 15) อาชีพอิสระจึงหมายถึง การดำเนินการค้นหาโอกาสทางธุรกิจตามทักษะความรู้ และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลกำไรบนความเสี่ยงของตนเอง

แรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระ

แรงจูงใจที่เปลี่ยนคนให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้เขียนขอแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ผลกระทบที่มีเหตุให้ต้องเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอิสระ คือ เหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้เปลี่ยนตัวเองเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวิธีการใช้ชีวิตหรือลักษณะเฉพาะของธุรกิจที่เปลี่ยนไปทำให้จำเป็นต้องเปลี่ยนงาน แรงกระตุ้นเป็นอีกผลกระทบที่ทำให้คนประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ แรงกระตุ้นแห่งความจำเป็น เช่น ถูกให้ออกจากงาน ความจำเป็นต้องดูแลครอบครัวที่บ้าน หรือหางานที่เหมาะสมกับตนเองไม่ได้ และแรงกระตุ้นแห่งโอกาส คือ การเห็นช่องว่างของธุรกิจ การค้นพบสิ่งประดิษฐ์ที่เรามีแรงบันดาลใจที่จะทำ (Meager et al., 2011: 6)

2) ผลลัพธ์ที่มองเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระ คือ การมองเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในรูปที่เป็นตัวเงิน เช่น รายได้ ผลกำไร และไม่เป็นตัวเงิน เช่น เวลา ความยืดหยุ่น ความพึงพอใจ ความสบายใจ เป็นต้น ผลประโยชน์ทั้ง 2 ส่วน มีความสัมพันธ์กันและต้องพิจารณาคู่กัน ดังจะเห็นได้จากค่าตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพอิสระมีแนวโน้มต่ำกว่าลูกจ้างหรือพนักงานประจำที่มีความสามารถเท่ากัน เนื่องจาก มีภาระรับผิดชอบและต้องทุ่มเทเวลาทำงานมากกว่า แต่ผู้ประกอบอาชีพอิสระยังสามารถยอมรับได้เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงานที่มีความคล่องตัวและอิสระมากกว่าจนสามารถชดเชยกับค่าตอบแทนที่เสียไปได้ (Benz, 2006: 5)

ทั้งนี้พบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระจากการค้นพบโอกาสมักอยู่ในอาชีพที่เติบโตที่สูง อยู่ในอาชีพได้นาน และมีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระจากความจำเป็น (Block & Sandner, 2009: 120-122)

คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การประกอบอาชีพอิสระจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานของอาชีพเป็นจุดตั้งต้น อย่างไรก็ตาม การมีทักษะเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระได้ ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน (trait) ที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพอิสระ คุณลักษณะบางเรื่องเป็นเรื่องที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เช่น ชาวฟิลิปปินส์มักจะร้องเพลงเพราะ ชาวแอฟริกันมักจะเล่นกีฬาเก่ง ชาวยิวมักจะมีความฉลาด แต่คุณลักษณะยังสามารถเกิดจากการหล่อหลอมของสภาพแวดล้อมได้ ภูมิหลังของคนที่ครอบครัวประกอบธุรกิจหรืออาชีพอิสระจะมีโอกาสเข้าสู่อาชีพอิสระและประสบผลสำเร็จมากกว่า คนเหล่านี้จะซึมซับประสบการณ์ ทักษะต่าง ๆ จากครอบครัวมาโดยตลอด รวมเป็นลักษณะที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพอิสระ ลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจ มีความเปิดกว้างสำหรับความรู้ใหม่ ๆ มุ่งมั่นในผลสำเร็จ และสามารถเข้าใจและเข้ากับคนอื่นได้ง่าย (Caliendo et al. 2011: 5-6; Meager et al., 2011: 14-15) นอกจากนี้ การมีประวัติการศึกษาที่ดีมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะถูกฝึกคิดวิเคราะห์จนมีโอกาสสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ยิ่งไปกว่านั้นหากมีโอกาสทำงานในองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ได้รับการถ่ายทอดแบบอย่างที่ดีของการทำงาน จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (Meager et al., 2011: 17-20)

รูปแบบอาชีพอิสระ

รูปแบบผู้ประกอบอาชีพอิสระเกิดจากข้อจำกัดในการประกอบอาชีพหลากหลายปัจจัย อาทิ ระดับความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ เหตุจูงใจในการประกอบอาชีพ ความสามารถในการลงทุน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเฉพาะด้านทางวิชาชีพ ความมุ่งหวังในผลลัพธ์ จึงทำให้มีอาชีพอิสระในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ (Szaban & Lubasinska, 2017: 102-104)

1) ลูกจ้างประจำรายวัน (dependent self-employed) คือ บุคคลที่ถูกจ้างโดยนายจ้างเพียงคนเดียว ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมือนพนักงานประจำ แต่อาจจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนพนักงานประจำ โดยปกติจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือการลงทุนใดๆ

2) ลูกจ้างไม่เต็มเวลา (part time self-employed) คือ บุคคลที่มีงานประจำอยู่แล้ว แต่สามารถไปรับงานในลักษณะไม่เต็มเวลาได้ อาจมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้ แต่ไม่มีการลงทุน

3) ฟรีแลนซ์ (freelance) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ รับจ้างให้กับผู้ต้องการความรู้ความสามารถในสาขานั้น มีความเป็นอิสระสูง ไม่มีการลงทุน อาจมีเรื่องของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้

4) ธุรกิจขนาดเล็ก (business owner) คือ บุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก เช่นร้านค้า ร้านอาหาร อาจจะมีพนักงานหรือไม่มีพนักงานก็ได้ สามารถมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมได้ และจำเป็นต้องมีการลงทุน

5) ธุรกิจสตาร์ทอัพ (startup) คือ บุคคลที่ก่อตั้งธุรกิจตามแนวคิดนวัตกรรมที่ตัวเองค้นคิดขึ้นมา อาจจะมีพนักงานหรือไม่มีพนักงานก็ได้ จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม แต่อาจไม่จำเป็นต้องมีการลงทุนหรือลงทุนน้อย

ความท้าทายของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

อาชีพอิสระดูจะเป็นที่พอใจสำหรับผู้ประกอบอาชีพบางคน หากความคาดหวังเรื่องอิสรภาพ ผลกำไร ชื่อเสียง การเจริญเติบโต ถูกเติมเต็มครบถ้วนจากการประกอบอาชีพอิสระแล้ว อย่างไรก็ตามผู้ประกอบอาชีพอิสระควรตระหนักถึงความท้าทายสำคัญต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในอาชีพ สำหรับผู้ที่เริ่มประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่มักจะเริ่มจากสินค้าและบริการที่ไม่มีความแตกต่างจากที่มีอยู่ในตลาดโดยใช้ทักษะความรู้ที่เหมือนผู้อื่น จึงไม่จูงใจให้เกิดการซื้อสินค้าและบริการและเกิดการแข่งขันที่สูง (Global Entrepreneurship Monitor, 2020: 35) การทำงานด้วยตนเองเพียงผู้เดียวเป็นจุดเริ่มต้นของความท้าทายอีกหลาย ๆ เรื่อง การเติบโตมักจะมาพร้อมกับทีมงาน เมื่อไม่มีทีมงานการขยายกิจการจึงทำได้เพียงขอบเขตของกำลังและความคิดของตนเท่านั้น ความท้าทายอีกประการของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือปัญหาเรื่องเวลาและการพักผ่อนที่ทุ่มเทไปกับการทำงานทั้งหมดจนไม่เหลือกำลังและเวลาสำหรับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้ (Meager et al., 2011: IV) ส่งผลต่อระบบบริหารจัดการ และความล้าสมัยของสินค้าและบริการ เมื่อผลประกอบการไม่เป็นอย่างที่ตั้งใจจึงเกิดความท้อแท้ในการทำงานและขาดแรงบันดาลใจ รวมถึงผลกำไรสำหรับการต่อยอดธุรกิจอีกด้วย ถึงแม้ผู้ประกอบอาชีพอิสระบางส่วนสามารถยอมรับความเสี่ยงและข้อจำกัดได้ แต่เป้าหมายของการประกอบอาชีพที่แท้จริง คือ ความยั่งยืนและความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพอิสระจำเป็นต้องพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้ประกอบการต่อไป

ผู้ประกอบการ (entrepreneur)

ความหมายของผู้ประกอบการ

ในการอธิบายความหมายของผู้ประกอบการนั้น ผู้เขียนขอสรุปบทความของ Sorensen & Chang (2006: 3-5) เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นดังนี้ ในยุคแรกสุด Cantillon (1755) ได้ให้คำจำกัดความของผู้ประกอบการว่า คือ บุคคลที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนสินค้า โดยแบกรับความเสี่ยงของการซื้อที่รู้ราคาซื้อแล้วกับการขายที่ยังไม่รู้ราคาที่แน่นอน กิจกรรมดังกล่าวเรียกว่า คนกลาง (broker หรือ trader) ดังนั้นความหมายของผู้ประกอบการในยุคแรก คือ ผู้ที่สามารถรับความเสี่ยงและสามารถจัดการเครือข่ายให้เกิดตลาดใหม่ได้ อย่างไรก็ตามความหมายของผู้ประกอบการในมุมมองของคนกลางยังมิได้ครอบคลุมถึงเรื่องการเจริญเติบโตขององค์กร การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ แนวคิดเรื่องผู้ประกอบการในมุมขององค์กรจึงเกิดขึ้น Jean Baptiste (1862) ได้นิยามความหมายของผู้ประกอบการในมุมมองด้านองค์กรนี้ว่า ผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่อยู่ในจุดศูนย์กลางของการผลิต สามารถบริหารจัดการ กำหนดทิศทางของปัจจัยต่าง ๆ ในการ

ผลิตได้ ต่อมา Schumpeter (1934 และ 1939) ให้ทรรศนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการว่า การดำเนินการผลิตแค่ผลิตภัณฑ์เดิมตลอดเวลา ยังไม่ถือว่ามีความเป็นผู้ประกอบการที่แท้จริง ผู้ประกอบการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมี นวัตกรรม สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ดีขึ้น และสามารถหาโอกาสหรือแนวคิดใหม่ ๆ ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าตามแนวคิดของ Sorensen & Chang (2006) ความเป็นผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่สามารถรับความเสี่ยงจากกิจกรรมทางการค้า โดยการบริหารจัดการขบวนการผลิตหรือการจัดการและมีนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ อย่างต่อเนื่อง

ยังมีผู้ให้นิยามของผู้ประกอบการสนับสนุนความคิด Sorensen & Chang (2006) เรื่องความสำคัญในการใช้ทักษะ การรับความเสี่ยง การบริหารจัดการ และนวัตกรรม โดย Soputan (2017: 46) ให้ความสำคัญเรื่องความมีวินัยในการใช้ ทักษะ และคุณลักษณะ และพฤติกรรม เพื่อใช้ต่อสู้กับความท้าทายในการค้นหาโอกาสต่างๆ ที่มาพร้อมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่ Kaur & Bains (2013: 32) ให้ความสำคัญเรื่องกระบวนการนำวัตถุดิบมาแปลงสภาพเป็นสินค้าโดยแบกรับความเสี่ยงของตลาดเพื่อให้ได้ผลกำไร ประกอบกับการใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้ประกอบการ จึงหมายถึงผู้ที่ใช้ความรู้ ทักษะและลักษณะที่เหมาะสมในการบริหารจัดการปัญหาอุปสรรคและความเสี่ยงของการประกอบกิจการอย่างมีระบบ สร้างสรรค์ และมีนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและรับผลประโยชน์ที่ตนเองสร้างสรรค์ขึ้น

คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการก็คือผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีความซับซ้อนของการดำเนินธุรกิจที่มากขึ้น คุณลักษณะพื้นฐานจึงมีความใกล้เคียงกัน คุณลักษณะพื้นฐานสามารถจัดเป็นหมวดหมู่หลัก ๆ 2 ข้อ ได้แก่ 1) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา คือ เป็นผู้ที่มีความเป็นอิสระไม่พึ่งใคร มีกำลังใจที่ดี มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่น มีความตั้งใจ กระหายในความสำเร็จ ชอบความท้าทายและความเสี่ยง ทำงานหนัก ยึดถือผลลัพธ์เป็นที่ตั้ง และที่สำคัญมองถึงผลกำไรในการดำเนินการ และ 2) พื้นฐานทางการศึกษา ผู้มีการศึกษาสูงแนวโน้มจะมีศักยภาพโดยรวมที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการ นวัตกรรม และความสามารถในการคาดการณ์ที่แม่นยำ อันเป็นลักษณะเด่นของผู้ประกอบการ (Kaur & Bains, 2013: 33; Soputan, 2017: 46) ลักษณะพื้นฐานดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการสามารถสร้างได้จากการเรียนรู้จนเป็นความรู้ที่ฝังลึก (tacit knowledge) ความรู้เหล่านี้เกิดจาก การฝึกฝนทักษะจนเกิดเป็นคุณสมบัติติดตัวของแต่ละคน (Liang, 2014: 11) แม้คุณลักษณะต่าง ๆ จะใกล้เคียงกับ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่หากพิจารณาถึงความหมายของผู้ประกอบการแล้ว จะเห็นถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่โดดเด่นกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีนวัตกรรม และความสามารถในการคาดการณ์ธุรกิจ

ความเหมือนและความแตกต่างระหว่างอาชีพอิสระกับความเป็นผู้ประกอบการ

หากการทอผ้าพื้นเมืองขายเรียกว่าอาชีพอิสระ การรวมตัวเป็นกลุ่มทอผ้าพื้นเมืองขายจะเรียกว่าผู้ประกอบการ หากการปลูกผลไม้ขายเรียกว่าอาชีพอิสระ การรวมตัวเป็นกลุ่มเกษตรกรจะเรียกว่าเป็นผู้ประกอบการ การประกอบอาชีพอิสระเปรียบเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้ประกอบการ การรวมตัวของผู้ประกอบอาชีพอิสระก่อให้เกิดการบริหารจัดการ การวางแผน การเพิ่มกำลังการผลิต กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มเกษตรกรพื้นฐาน ก็คือ ผู้มีทักษะที่ประกอบอาชีพอิสระมารวมตัวกันเป็นกลุ่ม จากการรวมตัวก่อให้เกิดการต่อยอดของระบบบริหารจัดการ รวมถึงมีการสรรสร้างนวัตกรรม อาชีพอิสระจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้ประกอบการในเรื่องทักษะของอาชีพ แรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ และคุณสมบัติเรื่องการรับความเสี่ยง อาชีพอิสระบางประเภท ได้แก่ เจ้าของธุรกิจและธุรกิจสตาร์ทอัพ มีความใกล้เคียงกับความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มี การบริหารจัดการ มีการลงทุนสูง และต้องมีการแบกรับความเสี่ยงในการดำเนินการเช่นเดียวกัน Szaban & Lubasinska (2017: 104) ได้อธิบายถึงวิธีการแยกแยะระหว่างอาชีพอิสระกับผู้ประกอบการ โดยสังเกตจากวิธีการบริหารจัดการ การทำงาน และการผลิต หากมีกิจกรรมที่เกิดผลทางเศรษฐศาสตร์ (เช่น ลดต้นทุน เพิ่มรายได้ เป็นต้น) โดยไม่มีการบริหารจัดการ นั่นคือแนวทางของผู้ประกอบอาชีพอิสระมิใช่ผู้ประกอบการ แนวคิดของ Szaban &

Lubasinska ยืนยันคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่ต้องสามารถรับความเสี่ยงจากกิจกรรมทางการค้าได้ โดยมีการบริหารจัดการกระบวนการผลิตหรือการจัดการ และมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อาจสรุปได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทั้งผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการต้องมีทักษะในอาชีพ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการประกอบอาชีพอิสระ แต่การจะเป็นผู้ประกอบการต้องการ การบริหารจัดการระบบ การมีนวัตกรรม และความสามารถในการคาดการณ์ธุรกิจ เพื่อเป็นผู้ประกอบการที่ยั่งยืนต่อไป

อาชีวศึกษา: เส้นทางของอาชีพอิสระสู่ความเป็นผู้ประกอบการ

อาชีวศึกษาสามารถนำพาผู้ประกอบอาชีพอิสระให้เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพได้ การบ่มเพาะคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการสามารถสร้างได้จากการเรียนรู้จนเป็นความรู้ที่ฝังลึก ความรู้ดังกล่าวเกิดจากการฝึกฝนทักษะการลงมือปฏิบัติ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จนเกิดเป็นคุณสมบัติติดตัวของแต่ละคน

ความหมายของ อาชีวศึกษา

อาชีวศึกษา ประกอบด้วยคำว่า “อาชีวะ” และ “การศึกษา” อาชีวะ หมายถึง กิจกรรมใดๆ ก็ตามที่เป็นการให้บริการแก่ผู้อื่นโดยใช้ความสามารถและพละกำลังของตนเองที่มีอยู่ เพื่อให้การให้บริการนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (Dewey, 1916) อาชีวะ ไม่สามารถใช้เรียกกับงานทุกประเภทที่เราทำได้ งานที่ทำอย่างไม่มีความสุขหรือไม่มีความเข้าใจเป็นเพียงแค่การแลกเปลี่ยนความต้องการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง งานจะมีคุณค่าและมีความหมายเมื่อผู้ปฏิบัติเข้าใจในงานและทำด้วยความตั้งใจ อาชีวะจึงเปรียบเสมือนการทำงานที่นำเอา ความรู้ ทักษะ และความตั้งใจ เข้ามาประสมประสานกันอย่างลงตัวในการทำงาน (Winkelman, 2013: 8-9) ส่วนคำว่า การศึกษา หมายถึง ความยั่งยืนของชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการกำหนดทิศทางและการเตรียมตัวเพื่อการเจริญเติบโตสำหรับคนรุ่นหลัง โดยใช้ความรู้ในอดีตเป็นบรรทัดฐานหรือปรับปรุงการดำรงชีวิตในสังคมและสิ่งแวดล้อมอนาคต การศึกษาในบางบริบทให้ความสำคัญกับการเรียนจากประสบการณ์จริงเป็นหลัก การที่ผู้เรียนสามารถลงมือปฏิบัติจริง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติระหว่างกัน จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี (Dewey, 1916; Sikandar, 2015: 195) อาชีวศึกษาจึงหมายถึง การถ่ายทอดความถนัดเฉพาะเรื่องโดยการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งเตรียมผู้เรียนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและเพื่อการเติมเต็มชีวิตหลังการเรียนในฐานะแรงงานและประชาชน (Fuller, 2015: 232)

อนึ่ง จากรากฐานของศาสตร์ที่ต้องการฝึกฝนให้ผู้เรียนไปประกอบอาชีพและมีความสุขในการทำงานตลอดชีวิต การพิจารณาตนเองเพื่อให้ค้นพบความถนัดที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลเป็นอีกหนึ่งความสำคัญของอาชีวศึกษา ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องสามารถจับคู่คุณค่าภายในของเราให้เหมาะสมกับความถนัดทางอาชีพ และฝึกฝนเป็นเฉพาะรายไป อดีตที่ผ่านมาทำให้เราแยกแยะไม่ออกระหว่างการฝึกปฏิบัติกับทฤษฎี (practice and theory) วิธีการกับการกระทำ (technique and expression) ช่างฝีมือกับศิลปิน (craftsmen and artist) ผู้ทำกับผู้ใช้ (maker and user) แต่ไม่ว่าจะอย่างไรช่างฝีมือในอดีตยังคงทิ้งวิธีการใช้เครื่องมือ วิธีการบริหารจัดการการเคลื่อนไหวร่างกาย วิธีการคิดในการหาวัตถุดิบทางเลือก และที่สำคัญวิธีดำเนินชีวิตด้วยทักษะไว้ให้เสมอ (Sennett, 2008 cited in Fuller, 2015: 233) คำกล่าวนี้มีความลึกซึ้งมาก กล่าวคือการเข้าใจในแก่นแท้ของผลงานที่ลงมือทำจะยังคงอยู่เสมอแม้กาลเวลาผ่านไป เพียงแต่สิ่งที่เราจำเป็นต้องทำคือการเสริมความรู้ใหม่ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในบริบทของอาชีวศึกษาคือการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้นอกระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำไปใช้ปรับปรุงในอาชีพให้เหมาะสมกับผู้เรียนนั้นเอง

จากอาชีพอิสระสู่ความเป็นผู้ประกอบการ

อาชีวศึกษาเป็นหลักสูตรที่เน้นค้นหาความสำเร็จในการประกอบอาชีพปลูกฝังความคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ดีของการเป็นผู้ประกอบการในหลายมิติ (Nassir, 2015: 38) เป็นการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการศึกษารูปแบบอื่นที่เน้นความรู้ตามทฤษฎีและหลักวิชาการ แต่มุ่งเน้นการปฏิบัติทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมที่ทำตั้งแต่นำเข้าวัตถุดิบ ขั้นตอนการผลิต เทคโนโลยี ความต้องการของลูกค้า ทำให้เกิดการค้นพบ เรียนรู้ ปรับปรุง คาดเดาทิศทางอาชีพตลอดเวลา

อาชีวศึกษามีนัยของความเป็นเจ้าของและการพัฒนาตนเอง (Badawi, 2013: 288; Winkelman, 2013: 9-10) ความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของทั้งอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการ เราจะรักและทุ่มเทให้กับอาชีพที่เราสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง แต่เมื่อเวลาผ่านไปอาชีพที่ทำจะเริ่มไม่น่าสนใจ อันเกิดจากความจำเจและรู้สึกเหมือนงานประจำ ปัญหาของอาชีพอิสระคือการไม่พัฒนาให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ นัยการพัฒนาตนเองของอาชีวศึกษาจึงมีบทบาทช่วยปลูกฝังนิสัยพื้นฐานของการหาทักษะความรู้ใหม่เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาในอาชีพ เมื่อมีการพัฒนาจึงมีแรงบันดาลใจในการหาความรู้ใหม่และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดความมั่นคง และสามารถก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการที่ดีได้ในที่สุด อาชีพอิสระยังมีข้อเสียเปรียบเรื่องความไม่แตกต่างและความล้าสมัยของสินค้าและบริการ การใช้เงินลงทุนไม่มากทำให้สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย รวมถึงข้อจำกัดด้านแรงงานทำให้ไม่มีเวลาปรับปรุงสินค้าและบริการ ปัญหาเรื่องแรงงานกับเงินลงทุนดังกล่าวเป็นเรื่องที่คิดไม่ตกสำหรับบางคน การจ้างแรงงานจำเป็นต้องใช้เงินทุนเพิ่ม แต่การจะมีเงินทุนเพิ่มก็ต้องจ้างแรงงานเพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นในการจ้างงาน การมีนวัตกรรมและการบริหารจัดการที่ดีสามารถแก้ไขข้อเสียเปรียบดังกล่าวได้ อาชีวศึกษาได้สอดแทรกความเป็นผู้ประกอบการในเรื่องการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การคิดอย่างมีนวัตกรรม และการให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (Badawi, 2013: 288) ผู้ที่เข้าใจอาชีวศึกษาจึงมีความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการและมีแนวคิดด้านนวัตกรรม แนวคิดด้านนวัตกรรมสามารถป้องกัน การลอกเลียนแบบในอาชีพได้ ผู้ที่มีความคิดเชิงนวัตกรรมจึงมีโอกาสประสบความสำเร็จและขยายธุรกิจได้มากกว่า เมื่อไม่สามารถลอกเลียนแบบได้จึงทำให้มีกำไรเพิ่มและสามารถจ้างแรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด การเตรียมความพร้อมเพื่อเติบโตเป็นผู้ประกอบการที่เข้มแข็งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการมีนวัตกรรม การที่อาชีวศึกษาฝึกให้ทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จึงเป็นการสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการแรงงาน ระบบการทำงาน ปัญหาอุปสรรค และความปลอดภัย เพื่อการเติบโตเป็นผู้ประกอบการที่มั่นคงได้ต่อไป

องค์ประกอบสำคัญของอาชีวศึกษานอกจากการฝึกทักษะก็คือความชาญฉลาด (Winkelman, 2013: 11) การมีทักษะเป็นเพียงการประกอบอาชีพอิสระ แต่การใช้ทักษะเหมือนเดิมทุกวันจะรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ช่วยให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพได้ ในทางตรงกันข้ามผู้ประกอบการจะมีความชาญฉลาดในอาชีพ ความชาญฉลาด หมายถึง การเข้าใจในอาชีพ อันเกิดจากการสังเกต การจินตนาการ และการจดจำ (Dewey, 1916: 132 cited in Winkelman, 2013: 11) อาชีวศึกษาปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความชาญฉลาดในอาชีพ การลงมือปฏิบัติทำให้เข้าใจถึงขั้นตอนการทำงาน ปัญหาที่แท้จริง ฝึกให้คิดถึงผลกระทบของการกระทำ สามารถเชื่อมโยงปัญหาและวิธีการแก้ไขให้ได้ผลลัพธ์ และสามารถคาดการณ์ทิศทางธุรกิจ แนวคิดเรื่องความชาญฉลาดในอาชีวศึกษาจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จะพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการที่ดีได้สำเร็จ

บทสรุป

ลักษณะนิสัยของคนทำงานในยุคปัจจุบันที่ไม่ยอมเสียเวลาให้กับงานที่ไม่เข้ากับตนเอง ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิต ทำให้มีความสนใจประกอบอาชีพอิสระและเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น ถึงแม้อาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการจะมีพื้นฐานการใช้ทักษะในการประกอบอาชีพเหมือนกัน แต่อาชีพอิสระมีความเสี่ยงของความยั่งยืนในอาชีพและความสุขในการทำงาน สาเหตุมาจากการไม่มีแรงบันดาลใจ สินค้าและบริการไม่มีความแตกต่างและมีโอกาสล้าสมัย ไม่สามารถขยายกิจการได้จากแรงงานที่จำกัด และความไม่มั่นคงจากการจัดการ ในขณะที่การเป็นผู้ประกอบการมีความยั่งยืนในอาชีพและความสุขมากกว่า จากคุณลักษณะเด่นเรื่องการบริหารจัดการระบบ การมีนวัตกรรม และความสามารถในการคาดการณ์ธุรกิจ แนวคิดทางอาชีวศึกษาที่มีนัยของผู้ประกอบการและความเป็นเจ้าของ ประกอบกับการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะ ทำงานเป็นทีม การลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระปรับแนวคิดและการปฏิบัติให้เหมือนผู้ประกอบการ รวมถึงปลูกฝังและเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นผู้ประกอบการเพื่อความยั่งยืนในอาชีพ มีความสุขในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

References

Andrea, B., Gabriella, H. C. & Timea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness, 8*(3), 9-106.

Badawi, A. A. (2013). TVET and entrepreneurship skills. Retrieved from https://scholar.google.co.th/scholar?q=Badawi+TVET+and+entrepreneurship+skills&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.

Benz, M. (2006). Entrepreneurship as a non-profit-seeking activity. *International Entrepreneurial Management Journal.* Retrieved from http://www.econ. uzh.ch/static/ wp_iew/iewwp243.pdf.

Block, J. & Sandner, P. (2009). Necessity and Opportunity Entrepreneurs and their Duration in Self-employment: Evidence from German Micro Data. *Journal of Industry Competition and Trade, 9*(2), 117-137.

Bolton, R. N., Hoefnagels, A., Parasuraman, A. P., & Migchels, N. (2013). Understanding Generation Y and Their Use of Social Media: A Review and Research Agenda. *Journal of Service Management.* Retrieved from https://www.researchgate.net/ publication/259452104.

Bureau of Labor Statistics. (2018). *Employee Tenure.* Retrieved from https://www.bls.gov/news. release/ pdf/tenure.pdf.

Caliendo, M., Fossen, F. & Kritikos, A. (2011). *Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-Employed.* Retrieved from https://www.econstor.eu/ bitstream/10419/51969/1/664851355.pdf.

Dewey, J. (1916). *An Introduction to the Philosophy of Education*. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/arena-attachments/190319/2a5836b93124f200790476e08ecc4232.pdf.

Fuller, A. (2015). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Retrieved from https://www.researchgate.net/ publication/304194229_Vocational_Education.

Gardner, D. & Cennamo, L. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 891-903.

Global Entrepreneurship Monitor. (2020). *2019/2020 Global Report*. Retrieved from https://www.babson.edu/media/babson/assets/global-entrepreneurship-monitor/2019-2020-GEM-Global-Report.pdf.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology, 26*(1), 341-365.

Kaur, H. & Bians, A. (2013). Understanding The Concept of Entrepreneur Competency. *Journal of Business Management & Social Sciences Research, 2*(11), 31-33.

Liang, J., Wang, H. & Lazear, E. P. (2014). *Demographics and Entrepreneurship*. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.

Lyons, S., Schweitzer, L. & Ng, E. (2014). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology, 30*(1), 8-21.

Mannheim, K. (1952). *The problem of generations: In Essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.

Meager, N., Martin, R. & Carta, E. (2011). *Skills for self-employment*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/264082134_Skills_for_self-employment.

Ministry of labor, (2014*). Self-employment in next 3 year (2005-2007).* Bangkok: Ministry of labor. [in Thai].

Nassir, B. A., Oloruntoyin, R. R. (2015). Entrepreneurial and Vocational Education Revolution: A Catalyst for Sustainable Development. Kuwait Chapter of Arabian *Journal of Business and Management Review, 4*(12), 32-40.

Purdue Global. (2021). *Generational Differences in the work place.* Retrieved from https://www.purdueglobal.edu/education-partnerships/generational-workforce-differences-infographic/.

Reeves, T. C. & Oh, E. (2008*). Generation differences Handbook of research on educational communications and technology*. Retrieved from https://www.academia.edu/2798943/Generational_differences?auto=download.

Research Center for Social and Business Development. (2019). *Development of Career of Next Generation Worker*. Bangkok: Research Center for Social and Business Development. [in Thai].

Sikandar, A. (2015). John Dewey and His philosophy of Education. *Journal of Education and Educational Development, 2*(2), 191-201.

Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior, 23*(363-382).

Soputan, G. J. (2017). Are Vocational High School Students Ready to be Entrepreneur? *Innovation of Vocational Technology Education, 13*(2), 45-49.

Sorensen, J. B. & Chang, P. M. Y. (2006). *Determinants of Successful Entrepreneurship: A Review of the Recent Literature*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1244663.

Szaban, J. & Lubasinska, M. S. (2017). Self-Employment and Entrepreneurship: A Theoretical Approach. *Journal of Management and Business Administration, 26*(2), 89-120.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management, 36*(5), 1117-1142.

Winkelman, J. (2013*). John Dewey's Theory of Vocation*. Retrieved from. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2300915.

Baruch, Y. and Bozionelos, N. (2011), "Career issues", in Zedeck, S. (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 2: Selecting and Developing Members of the Organization, American Psychological Association, Washington, DC, pp. 67-113.