

## สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

---

### ๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

#### ๑.๑ ความเป็นมาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติยกฐานะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย และพิจารณาให้ความเห็นชอบบรรจุโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงราย ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (๒๕๔๐-๒๕๔๔)

กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และสำนักงานงบประมาณ ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

ต่อมาเมื่อมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๓๙ ได้เห็นชอบให้ยกฐานะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับตามโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (The Greater Mekong Sub-region : GMS) ประกอบด้วย ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า สหประชาชาติ เวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนจีน (มณฑลยูนนาน) และประเทศไทย ต่อมาในปี ๒๕๔๐ ให้มีการทบทวนและชี้แจงปัญหา อุปสรรคของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายเรื่องประสบปัญหาการขยายอาณาเขตที่ดินรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงแสวงหาที่ดินผืนใหม่ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เพื่อจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ และในปี ๒๕๔๓ สำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณค่าก่อสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ เป็นเงิน ๑๔๔,๓๗๕,๗๐๐ บาท บนพื้นที่ ๑๗๓ ไร่ ๙๒ ตารางวา ณ หมู่ ๒ ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยมีผู้รับเหมา คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีพรวิศวรรรม และได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ และก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๔๖

ปี ๒๕๔๔ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคำสั่งที่ ๖๙๕/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เรื่องตั้งสำนักงานโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย โดยใช้ห้องสมุดของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายเป็นสำนักงานชั่วคราวในการปฏิบัติงาน และติดตามการดำเนินการก่อสร้างสถาบันฯ ต่อมาสำนักงานโครงการฯ ได้ถูกปรับเปลี่ยนชื่อเป็นกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่เพื่อสอดคล้องกับกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ภายใต้กรอบโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง

ขณะที่ดำเนินการก่อสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติยังไม่แล้วเสร็จนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา และสหประชาชาติ เวียดนาม โดยมอบหมายให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคนิคการฝึกดำเนินการ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมวิเทศสหการ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ได้เข้ามารับบทบาทหน้าที่ในการร่วมจัดการฝึกอบรมให้ประเทศเพื่อนบ้าน คือ ข้าราชการกัมพูชา จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหลักสูตร Training Curriculum และได้จัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน ๕ คน ระหว่างวันที่ ๑๓ มกราคม - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ประสานความร่วมมือกับองค์กร InWEnt ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี พร้อมลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๔ โดย InWEnt ยินดีให้ความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะจัดฝึกอบรมร่วมกัน ในลักษณะสมทบค่าใช้จ่ายร่วมกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเห็นว่า โครงการความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ InWEnt เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เฉพาะบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นขยายไปยังประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง จึงได้มอบหมายภารกิจ การพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจ กิจกรรม และโครงการฝึกอบรมนานาชาติ ให้แก่กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนดำเนินการจัดฝึกอบรมจำนวน ๑๒ หลักสูตร ระยะเวลา ๒ ปี (๒๕๔๖-๒๕๔๘)

กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน เริ่มดำเนินการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมในระดับนานาชาติ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานแก่บุคลากรในกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (The Greater Mekong Sub-Region : GMS) และพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้ประกอบการ และแรงงานในเขตพื้นที่เศรษฐกิจตามแนวชายแดน และกลุ่มจังหวัดล้านนา จนกระทั่งเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ได้ย้ายสำนักงานชั่วคราวจากห้องสมุดของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายมาปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามภารกิจ กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดโครงการฝึกอบรมนานาชาติภายใต้สภาพสถานที่ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในระดับนานาชาติ เจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ต้องใช้ความพยายามและความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมาก สืบเนื่องจากระบบสาธารณูปโภคที่ยังไม่สมบูรณ์ ขาดแคลนครุภัณฑ์การฝึก การเดินทางเข้า-ออกสถาบันไม่สะดวก การติดต่อประสานงานมีความยากลำบาก และมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และเรื่องอื่นๆอีกมากมาย ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงผู้มาติดต่อราชการได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อปรับปรุงทั้งด้านอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ครุภัณฑ์การฝึก และภูมิทัศน์ที่ปกคลุมไปด้วยหญ้าไมยราบ

กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนได้พยายามแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งแสวงหาคอร์สภายในประเทศและต่างประเทศในการขอความสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมระดับนานาชาติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ จากความพยายามในการแสวงหาคอร์สความร่วมมือ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก TICA (ปี ๒๕๔๙-จนถึงปัจจุบัน) โดยมีลักษณะในการสนับสนุนเฉพาะบางโครงการเท่านั้น กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบรรลุผลสำเร็จในการจัดฝึกอบรมระดับนานาชาติ และยังมีความต้องการด้านการสนับสนุนด้านงบประมาณ ครุภัณฑ์การฝึก ครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้าง บุคลากร เป็นต้น เพื่อมาสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานของบุคลากรภายในประเทศและอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ตลอดจนประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี วัฒนธรรม วัฒนธรรม ประเพณีระหว่างกัน และร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับระหว่างกัน ร่วมพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของนานาชาติ และได้เปรียบในด้านการค้า การลงทุนต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของไทยในระยะยาว และรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ต่อไป

## ๑.๒ ภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

๑.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการให้บริการการฝึกที่เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติและการค้าตามแนวชายแดน

๑.๒.๒ ดำเนินการ ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

๑.๒.๓ ประสานหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดวางระบบบริหารและระบบการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรม ทดสอบและรับรองฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานนานาชาติอื่นๆ

๑.๒.๔ บริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และบุคลากรภายใต้ความร่วมมือที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล องค์กรหรือมูลนิธิต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

๑.๒.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานระดับกองในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### ๒.๑ ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติ

#### ๒.๑.๑ ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล

- เร่งฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในภูมิภาคร่วมกัน โดยเฉพาะการเร่งแก้ไขปัญหากระทบกระทั่งตามแนวพรมแดน ผ่านกระบวนการทางการทูตบนพื้นฐานของสนธิสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ตลอดจนการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมขนส่งภายในและภายนอกภูมิภาค

- เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานฝีมือทั้งระบบ

- เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

- นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ : เร่งส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน โดยส่งเสริมความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และสื่อมวลชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความใกล้ชิดระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้า การลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การขยายการคมนาคมขนส่ง และความร่วมมือด้านอื่นๆ ภายใต้กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้านที่ดีต่อกัน

- สร้างความสามัคคีและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนและส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศอื่นๆ ในเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ และเตรียมความพร้อมของทุกภาค ส่วนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และความมั่นคง

นโยบายด้านการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค/ภูมิภาค ได้แก่

- ๑) เขตการค้าเสรีอาเซียน (Asia Free Trade Area : AFTA)
- ๒) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (Ayeyawady-Chao Phraya-Mekong Economic Cooperation Strategy : ACMECS) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในปฏิญญาพุกาม (Bagan Declaration)
- ๓) โครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (The Greater Mekong Sub-region : GMS) ได้แก่ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่า สหประชาชาติเวียดนาม สาธารณรัฐประชาชนจีน (มณฑลยูนนาน) และประเทศไทย
- ๔) โครงการพัฒนาสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ (Economic Quadrangle) โดยร่วมมือกับคณะกรรมการเพื่อโครงการสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ (คสศ.) หอการค้า ๑๐ จังหวัดภาคเหนือ ซึ่งมีประเทศสมาชิก ๔ ประเทศ ประกอบด้วย ไทย , สหภาพพม่า , สปป.ลาว และจีนตอนใต้
- ๕) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งมีประเทศสมาชิกทั้งหมด ๑๐ ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม

#### ๒.๑.๒ ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

- **ด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม** : ส่งเสริมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภค เปิดช่องทางการเข้าถึงและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมกับทักษะและอาชีพให้กับแรงงาน เป็นการสร้างทางเลือกและเพิ่มโอกาสการแสวงหารายได้ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภค
- **ด้านการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน** : พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- **ด้านการสร้างความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค** : พัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

#### ๒.๒ ประโยชน์ต่อการบริหารราชการ

สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ ปัจจุบันสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ มีสถานะเป็นกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน ภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง การใช้ระเบียบในการดำเนินงานฝึกอบรมและระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในสภาพความเป็นจริงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ มีภารกิจให้ดำเนินการฝึกอบรมกำลังแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ซึ่งเน้นหนักเกี่ยวกับแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้น ระเบียบปฏิบัติและระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ จึงควรมีการกำหนดเป็นการเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการดำเนินการจัดตั้งและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง เช่น กรอบความร่วมมือ GMS กรอบความร่วมมือ ACMECS กรอบความร่วมมือ BIMSTEC กรอบความร่วมมือสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ในส่วนของประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ดังนี้

- กำลังแรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขงและอาเซียน ทำให้กำลังแรงงานไทยมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันและการส่งออกแรงงานฝีมือไปทำงานในประเทศต่างๆ ในภูมิภาค
- กำลังแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการฝึกอาชีพและทักษะฝีมือแรงงานทำให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับและเกิดความไว้วางใจ (Trust relation) ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นคงระหว่างประเทศในทางอ้อม

ดังนั้น ทิศทางการดำเนินการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น โดยกำหนดภารกิจที่แตกต่างไปจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมในระดับนานาชาติประสานความร่วมมือและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการในระดับนานาชาติ การฝึกอบรมจะใช้กลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม ภาษาและวัฒนธรรมประเพณีระหว่างกัน การกำหนดมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นมาตรฐานนานาชาติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับระหว่างกัน พัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสะอาด เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการลงทุนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นศูนย์กลางพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) คู่การแข่งขันในระดับสากล”

### ๒.๓ ตอบสนองนโยบายและแผนงานสำคัญของรัฐบาล

๒.๓.๑ นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

#### ๒.๓.๒ นโยบายแรงงาน

- เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานฝีมือ โดยภาครัฐทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานฝีมือทั้งระบบ
- เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

#### ๒.๓.๓ นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

- เร่งส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน โดยส่งเสริมความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และสื่อมวลชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความใกล้ชิดระหว่างกัน อันจะนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้า การลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การขยายการคมนาคมขนส่ง และความร่วมมือด้านอื่นๆ ภายใต้กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้านที่ดีต่อกัน
- สร้างความสามัคคีและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนและส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศอื่นๆ ในเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ และเตรียมความพร้อมของทุกภาคส่วนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และความมั่นคง
- กระชับความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับประเทศ กลุ่มประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญของโลก เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในประเทศไทย พร้อมกับการสร้างภูมิคุ้มกันและขีดความสามารถในการแข่งขันให้เศรษฐกิจไทย

- สนับสนุนการเข้าถึงในระดับประชาชนของนานาประเทศพร้อมทั้งส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและความร่วมมือทางวิชาการกับประเทศกำลังพัฒนา เพื่อให้ประชาชน รัฐบาล และประชาคมระหว่างประเทศ มีทัศนคติในทางบวกต่อประชาชนและประเทศไทย

- สนับสนุนการทูต เพื่อประชาชน คู่คุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย ดูแลคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเฉพาะคนไทยที่ประกอบอาชีพและมีถิ่นฐานในต่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทและความแข็งแกร่งของชุมชนชาวไทยในการรักษาเอกลักษณ์และความเป็นไทย

#### **๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

ด้านการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงาน ให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคม อาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ ขึ้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นใน การเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขา การผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

#### **๒.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ**

องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ภายใต้สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการในประเทศไทย

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้มุ่งส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ACE) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันควรดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

**กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมีแนวทางดำเนินงานดังนี้

(๑) เร่งสร้างระบบประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการใช้หลักการประเมินตามสมรรถนะ (Competency) ให้สามารถเชื่อมโยงทั้งระบบการศึกษา ระบบการบริหารค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและระบบการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นระบบเดียวของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติและก้าวเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากลอย่างทั่วถึง รองรับการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจและสร้างรายได้เปรียบการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

(๒) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับสูงในการพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ให้สามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม

(๓) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ๑ ทักษะงาน (Multi skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับปวช./ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรอง ในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

#### กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(๑) สร้างระบบความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยยึดหลักของประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาคม/องค์กรวิชาชีพมีความเข้มแข็ง เพื่อทำหน้าที่การพัฒนา กำกับดูแล และรับรองคุณภาพ ควบคุมจรรยาบรรณในการทำงานของแรงงานในสายอาชีพ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับการทำงานของสมาคม/องค์กรวิชาชีพ

(๓) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

(๔) ประสานขอความช่วยเหลือร่วมมือกับรัฐบาลต่างประเทศหรือบริษัทข้ามชาติในการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับแรงงานฝีมือระดับสูงและวิศวกรที่มีความรู้เฉพาะทาง

(๕) สนับสนุนให้มีการเพิ่มสัดส่วนของการใช้เทคโนโลยีในประเทศให้ชัดเจน โดยให้พิจารณานำเข้าเทคโนโลยีขั้นสูงผสมผสานเทคโนโลยีภายในประเทศในส่วนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรม วิศวกรรมและอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานฝีมือระดับสูงเพิ่มขึ้น

(๖) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ เพิ่มเติมให้มีหมวดเกี่ยวข้องกับการใช้ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การมีส่วนร่วม

ขององค์กรอาชีพและการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความชำนาญเฉพาะ ต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

(๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการให้ทันสถานการณ์การเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาคที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นของประเทศในเวทีระหว่างประเทศ

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง ๓ ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

(๔) สร้างระบบการประกันคุณภาพของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระบบสากล เพื่อให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สามารถเสริมสร้างแรงงานไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(๕) พัฒนาข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนาระบบการตรวจประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

## ๒.๖ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙” ได้วางกรอบแผนยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ คือ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรฝีมือแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ ให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล และเตรียมความพร้อมด้านฝีมือแรงงานในการรองรับ AEC รวมถึงการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและสารสนเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

- การจัดวางกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย (ฝีมือแรงงาน) โดยมีเป้าหมายพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ อีกทั้งกรอบยุทธศาสตร์นี้ยังต้องรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะเกิด ขึ้นเมื่อมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC (ASEAN Economic Community) ใน ปี ๒๕๕๘ จึงได้มีการจัดทำระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และระบบรับรองความสามารถหรือตามมาตรฐานความสามารถ โดยเลือกประเทศที่มีความก้าวหน้าและปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเป็นต้นแบบในการ ศึกษา โดยคาดหวังว่าจะเป็นการสรรค์สร้างมาตรฐานด้านวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับโลก และเป็นการเพิ่มโอกาสด้านการแข่งขันให้กับแรงงานไทยในเวทีอาเซียนและระดับโลกต่อไป

## ๒.๗ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงให้มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งศักยภาพของบุคลากรและกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ

ที่มา : ผลการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (๒๕๕๗)

## ๓. โครงสร้างอัตรากำลัง สิ่งอำนวยความสะดวก

### ๓.๑ โครงสร้างอัตรากำลัง



อัตรากำลัง : ๒๑ อัตรา

ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน ๑๐ อัตรา

ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรา

ตำแหน่ง พนักงานราชการ จำนวน ๕ อัตรา

### ๓.๒. สิ่งอำนวยความสะดวก

มีอาคารปฏิบัติงาน จำนวน ๙ อาคาร ดังนี้

๑) อาคารอำนวยการและฝึกอบรม เป็นอาคาร ๒ ชั้น ขนาดพื้นที่ใช้สอย ๘,๐๐๐ ตารางเมตร แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

- (๑) ส่วนอำนวยการและฝึกอบรม
- (๒) ส่วนประชุม/สัมมนา
- (๓) ส่วนโรงอาหาร



(๒) อาคารฝึกอบรมช่างซ่อมบำรุง ๑ (Maintenance Building ๑)



(๓) อาคารฝึกอบรมช่างซ่อมบำรุง ๒ (Maintenance Building ๒)



(๔) อาคารฝึกอบรมงานธุรกิจบริการ Service Business Building



(๕) อาคารฝึกอบรรมงานโรงแรมและท่องเที่ยว (Hotel and Tourism Building)



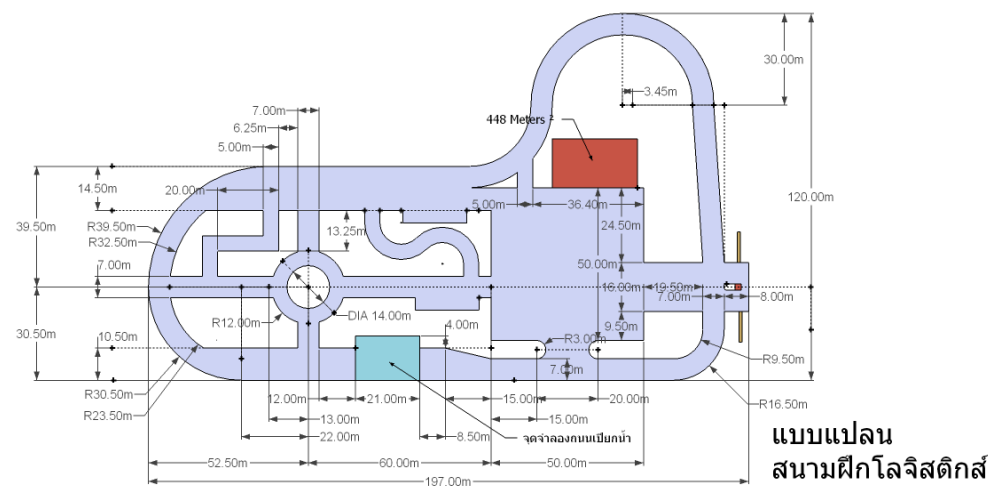
(๖) อาคารฝึกอบรรมการประกอบอาหาร (Cooking Training Building )



(๗) อาคารฝึกอบรมงานโรงแรมที่พัก ห้องพัก ๕ ชั้น จำนวน ๙๒ ห้อง



(๘) ลานฝึกขับรถบรรทุกขนาดใหญ่



#### ๔. แผนงานและงบประมาณ-ครุภัณฑ์-สิ่งก่อสร้างที่ได้รับจัดสรร

๔.๑. งบประมาณ-ครุภัณฑ์-สิ่งก่อสร้าง ที่ได้รับจัดสรร ปี ๒๕๕๘ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๓,๐๙๑,๓๐๐ บาท

๔.๑.๑ งบครุภัณฑ์ จำนวน ๕๑,๒๐๒,๓๐๐ บาท

๔.๑.๒ งบประมาณ-สิ่งก่อสร้าง จำนวน ๗๑,๘๘๙,๐๐๐ บาท

๔.๒ แผนงาน ปี ๕๙

แผนงาน/ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการ/รายการ	เป้าหมาย (คน)
(งบรายจ่ายอื่น จำนวน ๒๐,๒๐๐,๐๐๐ บาท) รวมทั้งสิ้น	๒,๐๐๐
ดำเนินการเอง	๒,๐๐๐
แผนงาน ดำเนินการตามกรอบข้อตกลงประชาคมอาเซียน (คนไทย ๑,๓๒๐ คน กลุ่ม GMS ๖๘๐ คน)	
ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	๒,๐๐๐
กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	๒,๐๐๐
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติรองรับประชาคมอาเซียน	๑,๓๖๐
รายการที่ ๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๙๖๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย GMS จำนวน ๒๔ รุ่น (รุ่นละ ๒๐ คน ๒๒ รุ่น และรุ่นละ ๑๐ คน ๒ รุ่น)	๔๖๐
๒) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๒๕ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๕๐๐
รายการที่ ๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐทางวิชาการด้านระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศ GMS	๘๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย GMS จำนวน ๔ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๘๐
รายการที่ ๑.๓ พัฒนาอาชีพประชาชนตามแนวชายแดนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมการค้าชายแดนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน	๓๒๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย GMS จำนวน ๔ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๘๐
๒) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๑๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๒๔๐
๒. โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับการขนส่งข้ามพรมแดนในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงและประชาคมอาเซียน (GMS - ASEAN : CBTA)	๖๔๐
รายการที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๖๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย GMS จำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๒๐
๒) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๔๐
รายการที่ ๒.๒ พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่บุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๑๔๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย GMS จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๔๐
๒) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๕ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๑๐๐
รายการที่ ๒.๓ พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าภายใต้ GMS-ASEAN:CBTA	๔๐๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๒๐ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๔๐๐
รายการที่ ๒.๔ พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่บุคลากรด้านการขนส่งทางน้ำในลุ่มแม่น้ำโขง	๔๐
๑) กลุ่มเป้าหมาย คนไทย จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๒๐ คน	๔๐
๓. โครงการประชุมทางวิชาการนานาชาติด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงรองรับประชาคมอาเซียน	๑ ครั้ง
รายการที่ ๓.๑ ณ จังหวัดเชียงราย	๑ ครั้ง

## ๔.๓ ร่างกรอบเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ทั้งสิ้น
รวมเป้าหมายทั้งสิ้น (คน)	๒,๓๕๐
ดำเนินการเอง (คน)	๒,๓๕๐
ความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๒. แผนงานพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน แผนงานยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑๔ เชื่อมโยงภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก	
โครงการที่ ๖ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค แม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN) (งบรายจ่ายอื่น)	๒,๒๐๐
กิจกรรม : พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	๒,๒๐๐
รายการที่ ๑. พัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (๑) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและความมั่นคงระหว่างประเทศ	๑,๓๐๐ ๓๐๐
(๒) พัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานตามแนวพื้นที่เศรษฐกิจ NSEC, EWEC & SEC	๑,๐๐๐
รายการที่ ๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับการขนส่งข้ามพรมแดนในอนุภูมิภาค แม่น้ำโขงและประชาคมอาเซียน (GMS - ASEAN : CBTA)	๗๐๐
(๑) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๖๐
(๒) พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่บุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	๒๐๐
(๓) พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่พนักงานขับรถบรรทุก	๔๐๐
(๔) พัฒนาทักษะฝีมือให้แก่บุคลากรด้านการขนส่งทางน้ำในกลุ่มแม่น้ำโขง	๔๐
รายการที่ ๓ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออาเซียน (๑) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านท่องเที่ยว โรงแรม และบริการ	๒๐๐ ๒๐๐
รายการที่ ๔. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN (๑) จัดประชุมทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและประชาคมอาเซียน	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง
แผนงานรองที่ ๒.๑.๑๔ พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน	
ผลผลิต : พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ (งบดำเนินงาน)	๑๕๐
กิจกรรม : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (๑) รายการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (๑.๑) กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (๑.๒) กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โรงแรม และบริการ (๑.๓) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์	๑๕๐ ๑๕๐ ๖๐ ๕๐ ๔๐

## ๕. อุปสรรค ปัญหาและแนวทางแก้ไขของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

### ๕.๑ อุปสรรค

- บุคลากรของสถาบันฯ ขาดการสนับสนุน ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน (GMS, ACMECS, BIMSTEC, AEC)

- ขาดการกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมและจัดสรรบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน

- ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

- เจ้าหน้าที่ที่มีทักษะในด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ระดับต่ำ

- สถานที่ตั้งในการทำงาน ระบบขนส่งเดินทางลำบาก ไม่มีรถประจำทางผ่าน

- ขาดเจ้าหน้าที่ในการประสานงานในต่างประเทศ ซึ่งไม่สามารถดำเนินงานได้โดยตรง

- บุคลากรของสถาบันฯ ไม่มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และคิดนวัตกรรมใหม่ๆ

- ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนและพัฒนาการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น

### ๕.๒ อุปสรรค

- ขาดการทำยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ความเด่นชัด

- การดำเนินงานเน้นในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ

- ขาดที่פקสวัสดิการของเจ้าที่เป็นสัดส่วน ไม่ควรอยู่บริเวณเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### ๕.๒ แนวทางแก้ไข

#### ๕.๒.๑ ด้านบุคลากร

- ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ และส่งเสริมการให้ทุนการศึกษาดูงาน เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้กับภารกิจการฝึกอบรมในระดับนานาชาติ ของสถาบันฯ ได้

- ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของสถาบันฯ

- ควรมีการประเมินขีดความสามารถด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากร และควรมีการสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ กับบุคลากรของสถาบันฯ ที่มีขีดความสามารถด้านภาษาต่างประเทศสูง

- ส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันฯ มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และคิดนวัตกรรมใหม่ๆ

- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับฝึกฝนและพัฒนาการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น

#### ๕.๒.๒ ด้านอาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์การฝึกอบรม

- จัดสรรด้านครุภัณฑ์การฝึกอบรม และอุปกรณ์ช่วยฝึกในสาขาต่างๆ ให้ครบถ้วนตามกรอบโครงสร้าง

- ควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านตกแต่งสถานที่ ห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์การฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก เพื่อให้พร้อมสำหรับรองรับการฝึกอบรมระดับนานาชาติ

- จัดหาที่פקสวัสดิการของเจ้าที่เป็นสัดส่วน ไม่ควรอยู่บริเวณเดียวกับผู้เข้ารับการฝึก

### ๕.๒.๓ ด้านระเบียบ นโยบาย วิธีการดำเนินงาน

- เป้าหมายในการดำเนินงาน ควรเน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ
- จัดให้มีอาสาสมัครจากชาวต่างชาติในการให้ความช่วยเหลือ จากประเทศต่างๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลาย และเป็นการพัฒนาทักษะด้านภาษาให้กับเจ้าหน้าที่
- ควรมีการเน้นในหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมในระดับนานาชาติ ให้โดดเด่น ให้เป็นที่ประจักษ์และตรงกับความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ หลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน (GMS, ACMECS, BIMSTEC, AEC) และ Hi Technology เป็นต้น
- กรมฯ ควรมีการจัดหาทุนหรืองบประมาณการฝึกอบรมนานาชาติ ให้กับสถาบันฯ โดยตรงเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการดำเนินงาน

### ๖. สิ่งที่ทำทนายสำหรับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ในอนาคต

ปัจจุบัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพด้านการประสานงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง และมีความสามารถในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ข้อเสนอแนะในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถาบันนั้น จึงต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ควรกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนในการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ที่จัดทำขึ้น โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันฯ มีการจัดประชุม สัมมนา เพื่อขับเคลื่อนเชิงความคิดให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเนื้อหาสาระของยุทธศาสตร์ และสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานภายใต้พันธกิจเดียวกัน

(๒) ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังแรงงานโดยจัดฝึกอบรม ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(๓) สร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อขยายฐานความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในด้านบุคลากร ด้านเนื้อหาสาระ และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๔) ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์พัฒนาสถาบันฯ คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงให้มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้านการสร้างการแข่งขันเครือข่ายด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

และเพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

#### ๖.๑ เร่งพัฒนาศักยภาพด้านบริหารจัดการภายในองค์กร

เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถาบันฯ และบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพเท่าเทียมในระดับนานาชาติ ควรปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

ก. ด้านบุคลากร ควรกำหนดกรอบความสามารถของบุคลากรตามความต้องการที่สอดคล้องกับภารกิจ เช่น เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ด้านการวิจัยและพัฒนา หรือเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้มากขึ้น

ข. ด้านงบประมาณ ควรมีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความรับผิดชอบในภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

ค. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและวัสดุครุภัณฑ์ ควรพัฒนาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การฝึกอบรมให้มีความทันสมัยอย่างเพียงพอและสอดคล้องกับหลักสูตรที่อบรม อย่างต่อเนื่อง

ง. ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ควรวางแผนและกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน และเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล การดำเนินการบริหารจัดการภายในองค์กรที่เหมาะสม และมีความชัดเจนทั้งด้านหน้าที่และภารกิจ จะทำให้องค์กรมีความคล่องตัว สามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงได้

## ๖.๒ เร่งพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างเครือข่ายขององค์กรพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับองค์กรภายในประเทศและระหว่างประเทศให้เกิดความเข้มแข็งดังต่อไปนี้

ก. สร้างเครือข่ายภายในประเทศ ควรสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับฝีมือแรงงาน ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ผู้ประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา เป็นต้น เพื่อร่วมขับเคลื่อนในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ข. สร้างเครือข่ายระหว่างประเทศ ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ นำไปสู่ความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้รองรับความต้องการของตลาดแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ค. ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ จำเป็นต้องมีแนวทางการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และกำลังแรงงาน ตามความต้องการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ คือ (ก) พัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงาน ควรพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและรองรับต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข) พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ควรพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง โดยสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การปรับตัวในระยะต้น ช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานในกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงในการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนเพิ่มขึ้น

## ๖.๓ เร่งพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านแรงงานมีศักยภาพและเท่าเทียมในระดับนานาชาติ ดังต่อไปนี้

ก. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องความต้องการของตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้มีความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องด้านการใช้แรงงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

ข. ดำเนินการสนับสนุน และส่งเสริม ให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ โดยการประชาสัมพันธ์สร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” รวมถึงสนับสนุนให้สถานประกอบการมีเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานฝีมือที่มีมาตรฐาน และมีคุณภาพจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**๖.๔ เร่งพัฒนาศักยภาพการเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้**

ก. สถาบันฯ ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูงในการทำงาน และให้เป็นศูนย์กลางด้านฐานข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข. ควรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาระบบข้อมูลและฐานข้อมูลโดยเชื่อมต่อไปยังองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ประมวลภาพกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

๗.๑ กิจกรรมการฝึกอบรม

๗.๑.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมนานาชาติ ให้หัวหน้า ครูฝึก และเจ้าหน้าที่ด้านการสอนของ  
 กระทรวงแรงงาน ราชอาณาจักรกัมพูชา และบุคลากรภาคเอกชนไทย จำนวน ๓๗ คน ระยะเวลา ๖๐ ชั่วโมง  
 วันที่ ๑๖ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ สาขา เทคโนโลยียานยนต์ สาขา ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม



๗.๑.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมนานาชาติ ฝึกอบรมให้หัวหน้า ครูฝึก และเจ้าหน้าที่ด้านการสอนของกระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน ๗๐ คน ระยะเวลา ๖๐ ชั่วโมง ระหว่างวันที่ ๓ - ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ สาขาเทคโนโลยียานยนต์ สาขาการตรวจสอบเครื่องปรับอากาศ สาขาช่างไม้เฟอร์นิเจอร์ สาขาช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม และสาขาเทคนิคการบริการอาหารและเครื่องดื่ม



๗.๑.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมนานาชาติ ฝึกอบรมให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ด้านการสอน ของกระทรวงแรงงานการจ้างงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา จำนวน ๓๖ คน ระยะเวลา ๖๐ ชั่วโมง วันที่ ๓๑ สิงหาคม - ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ได้แก่ สาขา เทคโนโลยียานยนต์สาขา ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม และสาขาการตรวจซ่อมเครื่องปรับอากาศระบบอินเวอร์เตอร์



## ๗.๒ กิจกรรมการประชุม สัมมนา

๗.๒.๑ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ Competency-based Curriculum Design and Development ระหว่างวันที่ ๓-๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว



๗.๒.๒ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
กลุ่มประเทศ CLMVT ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมอวานี เอเทรียม กรุงเทพฯ



๗.๒.๓ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมเชิงปฏิบัติการ Competency-based Curriculum Design and Development ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ ณ กรุงพนมเปญ ราชอาณาจักรกัมพูชา

