

ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง

การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูง
รองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐
กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ
และหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA)
จังหวัดชลบุรี

โดย

นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ)
ตำแหน่งเลขที่ ๑๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี การกำหนดแนวคิดมีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อกำหนดรูปแบบกระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๒. เพื่อปรับบทบาทและโครงสร้างของหน่วยงานใหม่เพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีความเหมาะสม และ ๓. เพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนรองรับการพัฒนาการอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐

สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน ๑. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ๒. รูปแบบการฝึกและทดสอบฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการผลิตและบริการในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ๓. กำหนดบทบาทใหม่ โครงสร้างหน่วยงาน กรอบอัตรากำลัง การบริหารจัดการองค์การ ๔. จัดทำร่างแผนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ๕. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ๖. เสนอคุณสมบัติของบุคลากรด้านเทคนิคและงานสนับสนุน จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ ๗. จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๘. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดความต้องการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสาขาระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ๙. จัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาคการศึกษา ๑๐. รายงานผลและติดตามผลรายได้และการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกสรุปผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) ๑. จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในบริเวณสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี จำนวน ๑ แห่ง ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ๓. กำหนดแผนงานสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ๔. กำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรการฝึกสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จำนวน ๖๖ หลักสูตร ๕. จัดพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๖. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน ๖๖ หลักสูตร และหลักสูตร EEC Model short course (Type B) ๖ กลุ่มหลักสูตร รวมจำนวน ๒๐ หลักสูตร ๗. จัดฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไปแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๓,๕๘๒ คน จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไป แรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๒๕๗ คน ๘. การสร้างความร่วมมือเครือข่ายสถานประกอบการเพื่อจัดฝึกอบรมจำนวนสถานประกอบการ ๒๓ แห่ง ๙. ขยายผลไปสู่การปรับโครงสร้างหน่วยงานและจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy : AMA) ๑๐. ยกระดับหน่วยงานเฉพาะทาง ๖ หน่วยงาน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (IISD) สถาบัน

พัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) และศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล (TCIW) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการ (DSD Wellness Center) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติ และเมคคาทรอนิกส์ (AMA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวง กระทรวงแรงงาน และมีกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน

คำนำ

รัฐบาลได้กำหนดให้จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก หรือ Eastern Seaboard มีเป้าหมายยกระดับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้กลายเป็น “World-Class Economic Zone” เพื่อดึงดูดการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ข้างต้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกให้สูงขึ้น

เนื่องจากความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีสมรรถนะและทักษะที่หลากหลายสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นสูง นวัตกรรม และอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องศึกษาการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี เพื่อดึงดูดความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการขยายตัวของอุตสาหกรรมเป้าหมายข้างต้น รวมทั้งการพัฒนาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง

จิตรพงศ์ พุ่มสอาด

กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง	
ส่วนที่ ๒ ผลงาน	
๑. เรื่อง การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี	๒
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๒
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๒๒
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๗
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๔๖
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๕๑
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๕๑
๙. ข้อเสนอแนะ	๕๑
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๕๒
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๕๒
บรรณานุกรม	๕๔
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ การแบ่งระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยและสัดส่วนปริมาณอุตสาหกรรม จากผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น	๒๐
ตารางที่ ๒ ๗s Model เปรียบเทียบระหว่างการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๒๕
ตารางที่ ๓ สรุปผลการดำเนินการฝึกอบรม สถาบัน MARA ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕	๔๓
ตารางที่ ๔ สรุปผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน สถาบัน MARA ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕	๔๓
ตารางที่ ๕ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบัน MARA	๔๗

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ ผังการเชื่อมโยงการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยี การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automtion and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี กับแผน ๓ ระดับ	๙
ภาพที่ ๒ บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ จำแนกตามกลุ่มภารกิจ	๑๐
ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๑
ภาพที่ ๔ การจำแนกกลุ่มภารกิจตามบทบาทใหม่	๑๒
ภาพที่ ๕ ประมาณความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖	๒๑
ภาพที่ ๖ ภารกิจและกลุ่มเป้าหมายของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์	๒๙
ภาพที่ ๗ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิต อัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๐
ภาพที่ ๘ SWOT ANALYSIS ของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๐
ภาพที่ ๙ FUNCTIONAL ANALYSIS ของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์	๓๑
ภาพที่ ๑๐ BUSINESS MODEL ของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์	๓๑
ภาพที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๒
ภาพที่ ๑๒ โมเดลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๒
ภาพที่ ๑๓ โครงสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๓
ภาพที่ ๑๔ แผนแม่บทของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๔
ภาพที่ ๑๕ แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิต อัตโนมัติและหุ่นยนต์	๓๔
ภาพที่ ๑๖ แนวทางการกำหนดหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์	๓๖
ภาพที่ ๑๗ รูปบรรยายภาพพิธีเปิดสถาบัน	๓๖
ภาพที่ ๑๘ ที่ตั้งสถาบัน MARA ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	๓๗
ภาพที่ ๑๙ แผนผังภายในอาคารสถาบัน MARA	๓๗
ภาพที่ ๒๐ แผนผังภายในอาคารสถาบัน MARA อาคาร A	๓๘
ภาพที่ ๒๑ ห้องฝึกอบรม Automation ๒ สถาบัน MARA	๓๘
ภาพที่ ๒๒ ห้องฝึกอบรม Robotics สถาบัน MARA	๓๙
ภาพที่ ๒๓ ห้องฝึกอบรม Smart Logistics สถาบัน MARA	๓๙
ภาพที่ ๒๔ แผนผังอาคาร B สถาบัน MARA	๔๐

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ ๒๕ พิธีรับมอบเครื่องแกลนเนอร์สองมิติ ณ สถาบัน MARA	๔๐
ภาพที่ ๒๖ ตัวอย่างความร่วมมือภาคเอกชนโดยสถาบัน MARA	๔๖
ภาพที่ ๒๗ การบันทึกไว้ใน Nomura Research Institute Thailand	๔๗
ภาพที่ ๒๘ การนำเสนอในงาน BOI NY Webinar ๒๐๒๑	๔๘
ภาพที่ ๒๙ รางวัลเชิดชูเกียรติด้าน “สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม” จาก EEC-HDC ๒ ปีซ้อน (ปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔) และได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์และสนับสนุนด้านการศึกษา แก่วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	๔๘
ภาพที่ ๒๙ รูปบรรยากาศพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์	๔๘
ภาพที่ ๓๐ แผนการดำเนินงานสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์	๔๙
ภาพที่ ๓๑ แบบจำลองธุรกิจของสถาบันเฉพาะทาง	๕๐

ผลงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน...ศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผลและจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน, จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากรและกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบกิจการ, ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์, ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์, ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย.....

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง...ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญ).....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑) ด้านการปฏิบัติการ กำหนดทิศทาง ศึกษาวิจัยการประเมินสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นสำคัญเสนอความเห็น จัดทำข้อเสนอในการกำหนดนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ เป็นที่ปรึกษาส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัยปัญหา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาระบบราชการ วางกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ดำเนินการตามนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาระบบราชการ กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐาน การจัดและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในกรม วางแผนงานด้านการพัฒนาระบบราชการ เพื่อเผยแพร่ สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการวางแผน วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการ ในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานติดตามประเมินผล

๓) ด้านการประสานงาน ประสานการทำงานโครงการต่าง ๆ กับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทในการจูงใจ โน้มน้าว ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ แก่หน่วยงานระดับสำนักหรือกอง รวมทั้งประชุมทั้งในและต่างประเทศ

๔) ด้านการบริการ ให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัยชี้แจง ให้ความเห็นและตอบปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการแก่ทุกภาคส่วน ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ความคิดเห็นในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความรู้

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี นโยบายระดับชาติ แผนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แนวคิดการพัฒนางานองค์กร (Organization Development)

การพัฒนางานองค์กร คือการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนางานองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การพัฒนางานองค์กรยังหมายถึงการยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยการพัฒนางานองค์กรนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนางานองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาด้านนี้มีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งนี่คือ ๓ ปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน ๓ ปัจจัยหลักเหล่านี้ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (HR NOTE, ๒๐๒๑)

๑.๑) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่างๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้น รวมทั้งตั้งแต่อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่นก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเชื่องช้าหรือติดขัดเช่นกัน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ใส่ใจในโครงสร้างพื้นฐานอย่างดีเพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

๑.๒) กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System): ระบบการทำงานที่มีมาตรฐานชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันท่วงที ระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๓) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource): ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

๑.๔) เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) : สิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายขององค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย หากองค์กรใดไม่มีเป้าหมาย หรือไม่มีนโยบายที่กระจ่างชัด ก็เหมือนเรือที่แล่นอยู่ในทะเลโดยขาดเข็มทิศ หรือเรือที่อยู่กลางทะเลซึ่งมีหมอกหนาปกคลุม ก็ยากที่จะรู้ว่าเรือควรจะมุ่งหน้าไปทางไหน เพื่ออะไร เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย

๒) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Theory)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, ๒๕๓๗)

Nadler และ Wiggs (๑๙๘๙) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ

๒.๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความ มุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

๒.๒) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างไปจากการ ฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียม บุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

๒.๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

๓) แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

สุธาสนี โพธิจันทร์ (ออนไลน์ : ๒๕๖๒) PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ ๔ คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Act (ดำเนินการ) ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางโดย W. Edwards Deming ต่อมา แนวคิดเกี่ยวกับวงจร Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการ ปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนดำเนินการให้เหมาะสม และได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ใน ประเทศญี่ปุ่นซึ่งได้ให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน ๒ อย่าง คือ การสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคน ในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงานแต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงานตามลำดับ ขั้น เป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปได้และอยู่ในระดับที่ท้าทาย ความสามารถของพนักงาน การ ตรวจสอบมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาว่า มีความยุ่งยากและมีปัญหาอะไรบ้าง ไม่ใช้การจับผิด ส่วนขั้นตอนการดำเนินการให้

เหมาะสมมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำเป็นมาตรฐานหรือเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ที่จะทำให้บรรลุแผนได้ดียิ่งขึ้นไปอีกด้วย
แนวทางนี้พนักงานจะได้รับการอบรมให้รู้จักวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบและการดำเนินการให้เหมาะสมได้ด้วยตนเอง

โครงสร้างของวงจร PDCA

ขั้นตอนทั้ง ๔ ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย “การวางแผน” อย่างรอบคอบเพื่อ “การปฏิบัติ” อย่าง
ค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง “ตรวจสอบ” ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดทำให้เป็นมาตรฐาน
หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้
ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do)

ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการ
วางแผน ในขั้นตอนนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจไว้หรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้
ผู้เกี่ยวข้องรับทราบด้วย ไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อจะได้ปรับปรุงโครงการให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)

ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะ
ถูกมองข้ามเสมอ การตรวจสอบทำให้ทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้
กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งที่สำคัญคือ ต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ
จะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ ๒ กรณี คือ ผลที่
เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรก ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการ
ปฏิบัตินั้นมาจัดทำเป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งๆ ขึ้น ซึ่งอาจหมายถึง สามารถบรรลุ
เป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็
คือผลที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรดำเนินการ
อย่างไรต่อไป เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้
หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

๔) แนวคิดการประสานงาน

การประสานงาน หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย ทั้งในระดับ
บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุก
ฝ่ายไม่ซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของ
องค์กรนั้นๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สมิต สัมฤทธิ์ (ออนไลน์ : ๒๕๖๒) นักวิชาการด้านการ
บริหารได้กล่าวไว้ว่าการประสานงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย อันที่จะก่อให้เกิดเอกภาพของการบริหาร
(Unity of Administration) ตามความมุ่งหมายหลักของการบริหารองค์กร เพราะการจัดระบบและแบ่งงานนั้น
จะต้องดำเนินไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนงาน ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นการประสานการ
ปฏิบัติกับนโยบายหรือวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน

๔.๒) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ คน งาน และจิตใจ ทั้งนี้ การประสานงาน มิได้เพียงแต่
หมายความว่าจัดให้มีการประสานงานกันเท่านั้น หากแต่ต้องชักจูง “คน” คือ ผู้ปฏิบัติทุกฝ่ายให้เข้ามา ร่วมกันทำงาน

อย่างเป็นกลุ่ม (team work) โดยนัยนี้จึงเป็นได้ว่า ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ “ความร่วมมือ” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน

๔.๓) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเวลา ซึ่งเป็นหัวใจของการประสานงาน เพราะจังหวะและระยะเวลา ตลอดจนการกำหนดแผนงานและคาดคะเน นับว่ามีความสำคัญต่อการประสานงาน

๔.๔) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นส่วนที่ใส่เข้าไป (Input) กับส่วนที่เป็นผลออกมา (Output) การประสานงานที่ดีต้องอาศัยการใช้เทคนิคในการบริหารต่างๆ เช่น การจัดให้มีการวางแผนที่ดี จัดให้มีแผนผังขององค์กร แผนผังเกี่ยวกับการกระจายงานและแผนผังแสดงสถานที่ทำงาน เป็นต้น

๔.๕) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารข้อความ หลักการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน คือ บุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นจะให้ความร่วมมือประสานงานกับเราได้ก็ต่อเมื่อเขามีความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือความต้องการนั้นๆ กระจ่างแจ้งดีแล้ว

๔.๖) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประสานความคิดเห็น การน้อมนำหรือผสมผสานความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้มีความสอดคล้องต้องกันเป็นปัจจัยสำคัญในการประสานงาน ดังนั้น การใช้ภาวะผู้นำของนักบริหารที่จะผสมผสานความคิดตามเท่านั้น หากแต่ต้องพยายามก่อให้เกิดความพอใจในสถานการณ์นั้นด้วยการประสานงานจึงจะบังเกิดผลดีเต็มที่

๔.๗) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบังคับบัญชาทั้งในรูปพิธีการและไม่เป็นพิธีการ การประสานงานจะทวีความสำคัญยิ่งหากองค์กรขยายใหญ่ขึ้น การขาดความร่วมมือประสานงานแม้เพียงในระดับหนึ่งก็ย่อมมีผลกระทบกระเทือนไปถึงส่วนรวมด้วย

๔.๘) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการควบคุม ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมในรูปลักษณะใดก็ตาม เพราะการประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา โดยนัยนี้การควบคุมจึงมีความสำคัญต่อการประสานงานอยู่เป็นอันมาก

๔.๙) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานะแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนก็ตามย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานะแวดล้อมที่ห่อหุ้มองค์กรนั้นอยู่โดยรอบได้เสมอ

๕) แนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความหมายโดยกว้าง หมายถึง การที่หลายฝ่ายร่วมมือกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

๕.๑) ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจโดยการกระทำงานดังกล่าวในช่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะ และเหมาะสม รวมทั้งการทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ชัดน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ Cohen and Uphoff (อ้างจาก สมบัติ นามบุร. (ออนไลน์ : ๒๕๖๒)) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วม เป็น ๔ แบบ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย ๓ ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

๒. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ

๓. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

๕.๒) ลักษณะของความร่วมมือ

๑. ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

๒. ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓. ความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง

๔. ความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

๖) แนวคิดการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้วยรูปแบบภาครัฐสมัยใหม่ (Change Management Model)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงองค์การภาครัฐจากสภาพความเปลี่ยนแปลงของระบบการเมืองการปกครอง ระบบสังคมและระบบเศรษฐกิจรวมถึงเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้สังคม การเมือง เผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่สำคัญ เช่น การมีรัฐบาลและระบบราชการไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดความรวดเร็ว ยืดกฏระเบียบ เคยชินกับการดำรงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงมากนัก จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารการปกครองที่ตอบสนองกับกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น การปฏิรูประบบราชการจึงเป็นเครื่องมือสร้างการเปลี่ยนแปลง และเป็นระบบการเปลี่ยนแปลงระบบราชการที่เกิดขึ้นเสมอในการบริหารราชการของทุกประเทศ จะเห็นได้ว่ากลไกการสร้างการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมักจะมุ่งเน้นการสร้างระบบใหม่อย่างน้อย ๔ ประเด็น การขจัดความล่าช้าในการดำเนินงาน การให้ความสำคัญแก่ลูกค้าเป็นอันดับแรก การเสริมอำนาจการตัดสินใจให้แก่ข้าราชการ และการตัดทอนค่าใช้จ่ายให้ลดน้อยลง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. ใช้หลักการบริหารจัดการโดยยึดหลักกลไกตลาด ซึ่งจะนำไปสู่ความสนใจในความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดแนวคิดการมุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก (People Focus) ทำให้ทุกการกระทำของราชการเปลี่ยนไป มุ่งการตอบสนองความพึงพอใจของประชาชน (People Satisfaction) ผลสำเร็จก็คือ ประโยชน์สุขของประชาชนนั่นเอง

๒. บริหารงานอย่างมียุทธศาสตร์ มีการกำหนดแผนการบริหารภาครัฐเพื่อให้มีประสิทธิภาพ โดยมาตรการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีการอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำกับการกำหนดนโยบายและปฏิบัติราชการ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถจัดการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

๓. ใช้การวัดผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการบริหารจึงขับเคลื่อนไปสู่วัฒนธรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Culture) กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล

๔. เน้นการปฏิบัติงานด้วยความเร็ว ด้วยประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลกที่สูงขึ้น มีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

๕. ยึดหลักบูรณาการไร้พรมแดนของหน่วยงาน สนับสนุนทรัพยากรซึ่งกันและกันมุ่งประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง

๖. พัฒนาศักยภาพการภาครัฐเป็นองค์การที่เรียนรู้ด้วยการยึดหลักการบริหารองค์ความรู้ในองค์การ (Knowledge Management) เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้ทันโลกทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี เนื่องจากผลิตภาพ (Productivity) ที่เพิ่มสูงขึ้น คือ ผลลัพธ์ขององค์การที่เรียนรู้ ดังนั้น หากองค์การภาครัฐเป็นองค์การที่เรียนรู้ ผลิตผลในภาพรวมขององค์การที่จะเพิ่มสูงขึ้น ระบบราชการก็จะเป็นระบบที่เรียนรู้ ระบบแห่งสังคมความรู้และภูมิปัญญาที่จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันได้ในเวทีโลกนั่นเอง

๗. แปลงหลักคุณธรรมและนิติธรรมไปสู่การบริหารราชการ โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทุกระดับและสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและความพร้อมรับผิดในการบริหารราชการ โดยจัดทำเป็นแผนการสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการ (Integrated Change Management Program) ก็จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและความพร้อมต่อการปฏิบัติราชการภายใต้กระบวนการทัศน์ใหม่อย่างยั่งยืน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงคือการดำเนินการจากสภาวะเก่าไปสู่สภาวะใหม่ที่ต้องการในอนาคต โดยที่การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อระบบความคิดและโครงสร้างหรือวิธีปฏิบัติ ทั้งนี้ กระแสการปฏิรูประบบราชการจึงนำไปสู่การลดบทบาทขององค์การภาครัฐการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีความ

โปร่งใส และมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ขององค์การภาครัฐซึ่งเป็นไปตามลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

๗) ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ

การจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ และด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันจะมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานบริการและบริหารของภาครัฐและเอกชน และสร้างความมั่นใจในการเชื่อมโยงเครือข่ายดิจิทัลเชื่อมต่อกับโลก และการสนับสนุนและเร่งรัดการนำวิทยาศาสตร์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์ การออกแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง มาใช้ในภาคการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในรูปแบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลหลากหลายแหล่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพคนในสังคมด้วยการเข้าถึงความรู้ เครื่องมือบนพื้นฐานของธรรมาภิบาลข้อมูล

แผนระดับ ๒ จำนวน ๓ แผน ดังนี้

๑. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๒ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตมุ่งเปลี่ยนแปลงพื้นฐานโครงสร้างอุตสาหกรรมและบริการ โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน และประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๒.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วยการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย และผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒.๒ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนมีแนวทางการพัฒนาโดยการเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ การพัฒนาภาคบริการ และการท่องเที่ยว การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน และสนับสนุนผู้ประกอบการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่ ๑ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้กับทุกภาคส่วนในระบบเศรษฐกิจโดยในระยะสั้นต้องเร่งเพิ่มผลิตภาพการผลิตในอุตสาหกรรมหลักที่ประเทศไทยมีความชำนาญและสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต ซึ่งต้องพัฒนาและเสริมสร้างทักษะบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่ออนาคต เพิ่มประสิทธิภาพด้วยการใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการลงทุนและการดำเนินธุรกิจ ระยะกลางต้องสร้างการ

รวมกลุ่มในภูมิภาคเพื่อขยายตลาดและสร้างฐานการลงทุนด้วยการสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ และระยะยาวต้องสร้างระบบนิเวศด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

แผนระดับ ๓ จำนวน ๓ แผน และนโยบายรัฐบาล ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน ยุคที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นยุคเดินทางขึ้นขบวนเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เพิ่มทักษะใหม่ (reskilled) และเพิ่มทักษะด้าน STEM เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) รองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

๒. แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ (๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน

๓. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร คือ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐” นำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ คือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ (กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๖๓)

๔. นโยบายรัฐบาล

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ในหลักการข้อเสนอ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) จำนวน ๑๐ คลัสเตอร์ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๖๒) ได้แก่ การต่อยอด ๕ อุตสาหกรรมเดิม และการเพิ่ม ๕ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ ในประเทศโดยต่อยอดจากการเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภูมิภาคและในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนฯ ดังนี้

นโยบายหลัก ข้อ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ข้อ ๘.๓ การพัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับ อุตสาหกรรม ๔.๐ โดยมุ่งเน้นการจัดระบบและกลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่ชัดเจนเป็นระบบในการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการแก้ไขปัญหาเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในอนาคต การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น

นโยบายเร่งด่วน

ข้อ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ข้อ ๖ การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต โดยต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวางรากฐานการพัฒนาภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว ดึงดูดการลงทุนของภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษ เมืองอัจฉริยะ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย

โดยสามารถแสดงผังการเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ปรากฏดังภาพที่ ๑

ระดับ ๑	ยุทธศาสตร์ชาติ		
	การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์		
ระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒
	ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	การสร้างแรงงานคุณภาพ เชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดแรงงาน	การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทุนมนุษย์
ระดับ ๓	แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙		นโยบายรัฐบาล
	การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยสู่ Thailand ๔.๐		การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
	แผนปฏิบัติการการกรมนาพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)		แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทาย ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐		การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี			

ภาพที่ ๑ ผังการเชื่อมโยงการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีศึกษา : การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี กับแผน ๓ ระดับ

๘) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๙)

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๙) การปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังดำเนินงานภายใต้กฎหมายอีกหลายฉบับ ซึ่งได้กำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ได้แก่

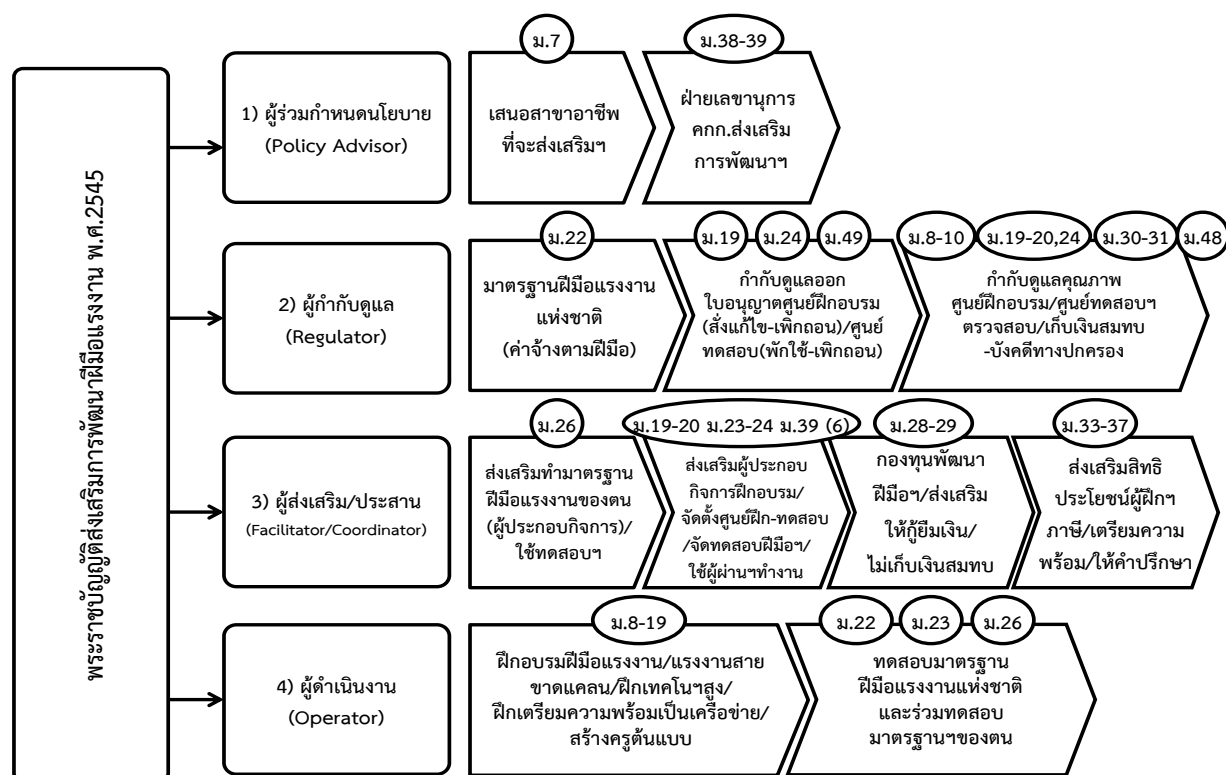
๑. กลุ่มกฎหมายที่กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ กลไกและเครื่องมือสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบฝีมือแรงงาน ได้แก่

- พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๓๗

๒. กำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ สำหรับการประสานงาน/บูรณาการระดับชาติ/ให้บริการและจัดระบบการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

จากการศึกษาทบทวนกลุ่มกฎหมายดังกล่าว พบว่า กฎหมายฉบับที่มีความสำคัญในด้านการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักผู้มีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ระบุถึงแนวทางการส่งเสริมและกำกับดูแลระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย โดยได้กำหนดกลไกในระดับต่างๆ ตั้งแต่กลไกระดับนโยบายไปจนถึงกลไกในระดับปฏิบัติการกลไกการเงินการคลังเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มบทบัญญัติในพระราชบัญญัติฉบับนี้ออกเป็น ๔ กลุ่มตามบทบาทหลักของส่วนราชการ ได้แก่ (ดังแสดงในภาพที่ ๒)



ภาพที่ ๒ บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
จำแนกตามกลุ่มภารกิจ

๑. บทบาทการเป็นผู้กำหนด/ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ได้แก่ มาตรา ๗ มาตรา ๓๘ และ มาตรา ๓๙ ซึ่งเน้นบทบาทของการเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. บทบาทการเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) ได้แก่ มาตรา ๘-๑๐ มาตรา ๑๙-๒๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๓๐-๓๑ มาตรา ๔๘ และ มาตรา ๔๙ ซึ่งเน้นบทบาทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การกำกับดูแลและการออกใบอนุญาตศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถและการกำกับดูแลคุณภาพของการดำเนินงานต่างๆ ดังกล่าว

๓. บทบาทการเป็นผู้ส่งเสริม/ประสาน (Facilitator/Coordinator) ได้แก่ มาตรา ๑๙-๒๐ มาตรา ๒๓-๒๔ มาตรา ๒๖ มาตรา ๒๘-๒๙ มาตรา ๓๓-๓๗ และมาตรา ๓๙ (๖) ซึ่งเน้นบทบาทการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนสำหรับผู้ประกอบกิจการ การส่งเสริมผู้ประกอบการให้ฝึกอบรม จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

๔. บทบาทการเป็นผู้ดำเนินการ (Operator) ได้แก่ มาตรา ๘-๑๙ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ และ มาตรา ๒๖ ซึ่งเน้นบทบาทการเป็นผู้ฝึกฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย ทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒) ทิศทางการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์กฎหมายและและมีข้อเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้ (ดังแสดงในภาพที่ ๓)

๑. เพิ่มน้ำหนักในบทบาทภารกิจขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) โดยมุ่งเน้นการผลักดันนโยบายยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศผ่านกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กพร.ปช. (ส่วนกลาง) และการส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ในระดับจังหวัด

๒. เพิ่มน้ำหนักบทบาทภารกิจกำกับดูแล (Regulator) โดยมุ่งเน้นการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่สำคัญของประเทศ และการรับรองศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนการประเมินศักยภาพและคุณภาพของศูนย์ฝึกฝีมือและศูนย์ทดสอบดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

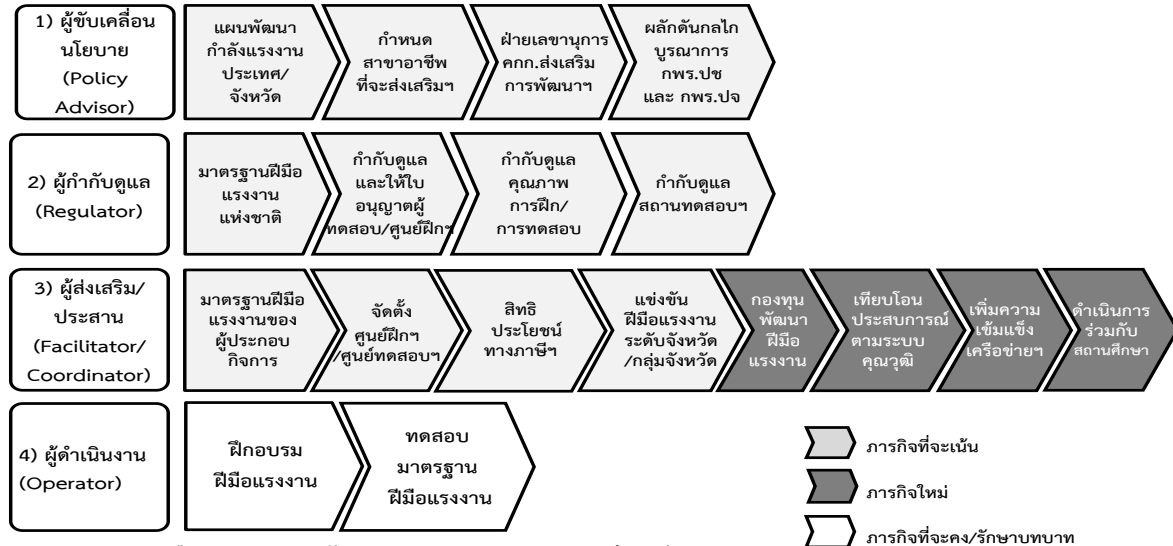
๓. เพิ่มน้ำหนักบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน (Facilitator/Coordinator) โดยมุ่งเน้นการจัดกระบวนการส่งเสริมให้เป็นระบบและเชื่อมโยงเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (มาตรา ๒๖) กับเรื่องการรับรองศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การใช้กลไกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบนี้ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดการเทียบโอนประสบการณ์ตามระบบคุณวุฒิ

๔. รักษาน้ำหนักบทบาทภารกิจด้านการดำเนินการเอง (Operator) ทั้งการดำเนินการฝึกฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือแรงงาน โดยยังคงรักษาน้ำหนักหรือปริมาณงานไว้ แต่ควรเน้นการเพิ่มคุณภาพของการดำเนินงาน และการเลือกดำเนินงานในหลักสูตรที่มีความสำคัญก่อน เป็นต้น



ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดการปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การปรับปรุงกิจกรรมในกลุ่มภารกิจทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งมีการเพิ่มจุดเน้นในการกิจเดิมให้ชัดเจนขึ้น มีการกำหนดภารกิจใหม่ และมีการรักษาคงสภาพภารกิจเดิม โดยสามารถจำแนกกลุ่มภารกิจออกเป็น ๑) ภารกิจที่จะเน้นการดำเนินงานให้มากขึ้น ๒) ภารกิจที่จะคง/รักษาทบทาไว้เช่นเดิม ๓) ภารกิจที่ถูกกำหนดขึ้นใหม่เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงาน ดังแสดงในภาพที่ ๔



หมายเหตุ กพร.ปช. คือ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
 กพร.ปจ. คือ คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด

ภาพที่ ๔ การจำแนกกลุ่มภารกิจตามบทบาทใหม่

๑๐) วิศวกรรมการผลิตและเทคโนโลยีขั้นสูง

วิศวกรรมการผลิตเกี่ยวข้องกับการออกแบบกระบวนการเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง เป็นการออกแบบโรงงานผลิตและแนะนำอุปกรณ์ เช่น เลเซอร์ เครื่องเชื่อม อุปกรณ์กัดแยก และหุ่นยนต์เพื่อให้งานสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการหาสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงบประมาณการผลิตและกระบวนการผลิตเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่จะสร้างผลกำไร ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับทางเลือกทางเทคโนโลยีล่าสุดและพิจารณาแผนระยะยาวสำหรับโรงงานผลิต เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจถูกนำมาใช้เพื่ออัพเกรดหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือการควบคุมคุณภาพผ่านอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ หรือขั้นตอนใหม่ โดยการสังเกตสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบันและเฝ้าดูคนงานหรือหุ่นยนต์ประกอบชิ้นส่วน หรือประเมินว่าการอัพเกรดซอฟต์แวร์เป็นอุปกรณ์รุ่นเก่าอาจส่งผลกระทบต่อรอบการผลิต ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับพื้นที่ที่ให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตาม คนทั่วไปมักสับสนระหว่างวิศวกรรมอุตสาหการและวิศวกรรมการผลิต ซึ่งทั้งสองสาขามีข้อแตกต่างกัน คือ วิศวกรรมอุตสาหการจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกันของคนและเครื่องจักร และพยายามปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในขณะที่วิศวกรรมการผลิตจะให้ความสำคัญกับการกำหนดอุปกรณ์และเครื่องจักรที่ดีที่สุดที่จำเป็นต่อการสร้างผลิตภัณฑ์หรือระบบ (IEEE, ๒๐๑๒)

เทคโนโลยีระดับสูง เป็นเทคโนโลยีที่ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ขั้นสูง มีการใช้ระบบฐานข้อมูลและการติดต่อสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต ตลอดจนมีการศึกษาวิจัยและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีระดับนี้ เช่น อุปกรณ์การแพทย์ที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการวินิจฉัยโรค อุปกรณ์และวิธีการในการตัดแต่งพันธุกรรมพืช ระบบโทรคมนาคมและสื่อสาร ระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตัวอย่างกลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีขั้นสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้ หลักสูตรสาขาหุ่นยนต์ และ AI หลักสูตรสาขาเทคโนโลยีการผลิต หลักสูตรสาขาแมคคาทรอนิกส์ หลักสูตรสาขาดิจิตอล หลักสูตรสาขาการท่องเที่ยวยุคใหม่หลักสูตรรองรับ EEC หลักสูตรสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม หลักสูตรสาขาช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

๑๑) การพัฒนาแรงงานพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาข้อมูลการดำเนินงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) พบว่าพื้นที่ดังกล่าวรัฐบาลให้ความสำคัญและเห็นชอบการออกกฎหมายว่าด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกโดยกำหนดสิทธิประโยชน์การลงทุน การกำหนดการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดตั้งองค์กรเพื่อกำหนดนโยบายและบริหารพื้นที่เป้าหมาย ๓ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง รวมถึงพื้นที่อื่นใดที่จะมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเพิ่มเติม โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย ๑) ชูปเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ คลัสเตอร์ยานยนต์ และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๒) ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร

เนื่องจากในปัจจุบันการผลิตเพื่อการส่งออกมีการแข่งขันสูงขึ้นส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิต โดยอุตสาหกรรมการผลิตของไทยต้องให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยการผลิต อาทิ กำลังแรงงาน ประสิทธิภาพการผลิตของเครื่องจักร และกระบวนการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและผลิตภาพของแรงงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสายพานการผลิต การบริหารจัดการ การลดต้นทุนโลจิสติกส์ ตลอดจนการฝึกอบรมทักษะของแรงงานให้มีความหลากหลาย (Multi-Skills) และสามารถใช้เทคโนโลยีในระดับสูงได้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับระบบและเครื่องจักรการผลิตสมัยใหม่ ซึ่งการปรับปรุงประสิทธิภาพเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เข้าสู่ระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ (Manufacturing Automation System) จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยให้สามารถรับมือกับต้นทุนค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งสมรรถนะธุรกิจที่ไม่แน่นอนในปัจจุบันและในอนาคตที่อาจทวีความรุนแรงมากขึ้น

จากสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาที่กล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดตั้งหน่วยงานจึงได้หารือร่วมกับผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึง ได้ทำการวิเคราะห์ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่า กลุ่ม ๕ อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพที่จะมีการลงทุนพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรม First S-curve ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนต่อยอดจึงยังมีความขาดแคลนบุคลากร เงินลงทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร-อุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีการผลิตอยู่ในระดับที่ไม่มาก เนื่องจากภาครัฐ ภาคเอกชน มีนโยบายสนับสนุนและให้การช่วยเหลืออยู่แล้ว แต่สำหรับการลงทุนในอุตสาหกรรม New S-curve ซึ่งเป็น ๕ อุตสาหกรรมอนาคตนั้น ในระยะแรกจะมีปัญหาความขาดแคลนบุคลากร เงินลงทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร-อุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการอย่างมาก เนื่องจากอยู่ในระยะเริ่มต้นของการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่จะสนับสนุนและให้การช่วยเหลือ นักลงทุนรายใหม่ที่จะเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรม New S-curve

๑๑.๑) สภาพปัญหาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

(๑) การขาดแคลนแรงงานในพื้นที่

การขาดแคลนแรงงานซึ่งในอดีตอัตราการเติบโตอยู่ ๓% แต่ปัจจุบัน อยู่ที่ ๑.๒% และในอีก ๑๐ ปีข้างหน้าจะลดลงเหลือ ๑% เนื่องจากเด็กเกิดใหม่ในไทยลดลง ขณะที่ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านในแถบอาเซียนในอนาคตแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากกำลังแรงงานจะมีย่นลงจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เร็วกว่าประเทศอื่น จึงทำให้สูญเสียข้อได้เปรียบด้านปริมาณแรงงานที่เคยมีจำนวนมากและทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สถานการณ์ “แก่ก่อนที่จะรวย”

(๒) ทักษะแรงงานไม่เพียงพอ

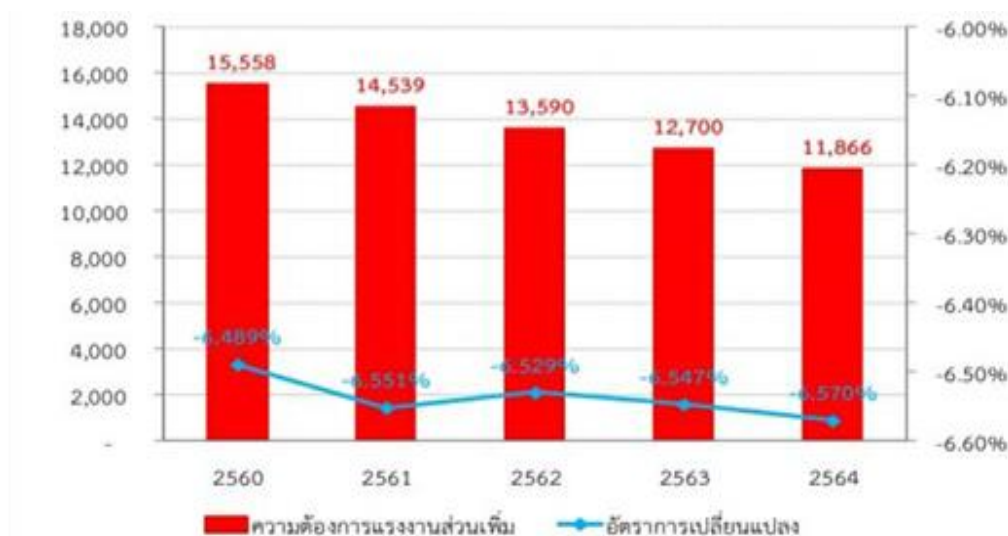
ปัญหาประสิทธิภาพแรงงานไทยที่ไม่สามารถทำงานที่มีทักษะสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยมีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

- ๑) แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรที่มีประสิทธิภาพแรงงานต่ำสุด
- ๒) แรงงานย้ายเข้าสู่ภาคบริการที่มีประสิทธิภาพแรงงานไม่สูง
- ๓) มีกระบวนการผลิตสินค้าที่ไม่เพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ (Move Up Value Chain)
- ๔) ระดับการลงทุนในประเทศไทยต่ำ และยังไม่พ้นจากวิกฤติปี ๒๕๔๐
- ๕) การศึกษาของแรงงานไทยไม่ได้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน
- ๖) ร้อยละ ๔๐ ของแรงงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดเล็ก
- ๗) หนึ่งในหกของกำลังแรงงานเป็นมนุษย์เงินเดือนในภาคเอกชน

นอกจากนี้ยังมีผลสำรวจด้านแรงงานของบริษัทในพื้นที่ภาคตะวันออกพบว่าแรงงานยังขาดทักษะทางวิชาการและพื้นฐานที่บริษัทต้องการโดยเฉพาะทักษะด้านภาษาอังกฤษ โอที ความสามารถในการคำนวณและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งในกลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาขาดทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานด้วย ซึ่งทั้งประเทศไทยและประเทศที่พัฒนาสูงกว่าไทยต่างประสบปัญหาแรงงานที่กลุ่มผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ขาดทักษะดังกล่าว จึงสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานแรงงาน การพัฒนาหลักสูตรใหม่และโปรแกรมการฝึกอบรม ยังใช้การสอบถามจากสถานประกอบกิจการเนื่องจากระบบฐานข้อมูลไม่มีข้อมูลเพียงพอ



แผนภูมิที่ ๑ ประมาณการจำนวนการจ้างงานในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก
ป ๒๕๖๐-๒๕๖๔



แผนภูมิที่ ๒ ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก
ป ๒๕๖๐-๒๕๖๔

จากการประมาณการความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ พบว่า ความต้องการแรงงานสวนเพิ่มแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี ๒๕๖๐ ที่มีความต้องการแรงงาน ๑๕,๕๕๘ คน เหลือเพียง ๑๑,๘๖๖ คน ในปี ๒๕๖๔ โดยมีความต้องการแรงงานสวนเพิ่มเฉลี่ย ๑๓,๖๕๐ ต่อปี จังหวัดชลบุรีมีความต้องการแรงงานมากที่สุดเฉลี่ยปีละ ๖,๒๖๐ คน รองลงมาคือจังหวัดระยองเฉลี่ยปีละ ๔,๐๙๕ คน และจังหวัดฉะเชิงเทราเฉลี่ยปีละ ๓,๓๐๕ คน เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงานสวนเพิ่มใน ๕ ปข้างหน้า พบว่า มีอัตราการขยายตัวของความต้องการแรงงานที่ลดลงเฉลี่ยปีละ ๖.๕% เนื่องจากพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกสวนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิต ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น จึงทำให้ผู้ประกอบการมุ่งเน้นการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรสมัยใหม่ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องใช้แรงงานที่มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่จึงส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานทักษะฝีมือต่ำในพื้นที่ลดลง

๑๑.๒) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ : คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒/๒๕๖๐ เรื่อง การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้จัดตั้งสำนักงานเพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ที่ครอบคลุมพื้นที่ ๓ จังหวัดในภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง โดยส่งเสริมการค้าและการลงทุนและการอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเพื่อกระจายการพัฒนาไปยังพื้นที่ต่างๆ โดยเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ทั่วถึง

(๑) การพัฒนาบุคลากรการศึกษา วิจัย และเทคโนโลยี

สกพอ. ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชนปรับกระบวนการดำเนินงาน โดยใช้พื้นที่ อีอีซี เป็นพื้นที่นำร่องในการพัฒนากำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ อีอีซี ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในลักษณะ Demand Driven Education Development ตั้งแต่ระดับการศึกษาภาคบังคับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา บุคลากรในอาชีพ รวมถึงคนที่ว่างงาน และทำงานไม่ตรงสายโดยนำข้อมูลดังกล่าวไปกระจายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานต่างๆ (Supply Side) ในการผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะต่อไป ใน ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. New skill สร้างหลักสูตรและกระบวนการสอนใหม่สำหรับคนรุ่นใหม่
๒. Up skill เพิ่มทักษะให้นักศึกษาและคนในอาชีพให้ทันกับเทคโนโลยีและความต้องการ
๓. Re skill พัฒนากลุ่มคนที่ทำงานไม่ตรงสาขาที่จบ และคนตกงานผ่านหลักสูตร

อบรมระยะสั้น ๖ - ๑๒ เดือน

(๒) มาตรการส่งเสริมการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ อีอีซี

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้ประกาศมาตรการเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความพร้อมด้านกำลังคนโดยการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอบรมพนักงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการจัดตั้งสถานฝึกฝนวิชาชีพ/สถาบันการศึกษาในสาขาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิศวกรรม (STEM) ระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลงทุนโดยแบ่งเป็น ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ สนับสนุนการฝึกอบรม ให้ผู้ประกอบการนำเงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนไปคำนวณในวงเงินยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลโดยไม่กำหนดเงื่อนไขค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ ใน ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ ผู้ประกอบการจัดฝึกอบรมหรือฝึกงาน เพื่อพัฒนาทักษะให้นักศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในรูปแบบทวิภาคี สหกิจศึกษา หรือ Work-Integrated Learning จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มวงเงินยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ๑ เท่า ของเงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่ ๒ ผู้ประกอบการจัดฝึกอบรมหรือส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรด้านเทคโนโลยีที่เป็นเป้าหมายและได้รับการรับรองจากกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม (อว.) หรือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) สำหรับสถานศึกษาในพื้นที่ อีอีซี นั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปเพิ่มวงเงินยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ๒ เท่า ของเงินลงทุนหรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

มาตรการที่ ๒ สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาบุคลากรทักษะสูง โดยภาคเอกชนผู้ประกอบการ (บริษัทแม่) ที่ดำเนินธุรกิจอื่น ซึ่งไม่ใช่สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรม หากลงทุนจัดตั้งสถานศึกษาหรือสถานฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาด้าน STEM ระดับสูงและได้รับการเห็นชอบจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม (อว.) จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา ๕ ปีในวงเงินร้อยละ ๑๐๐ ของเงินลงทุนที่ใช้ลงทุนตั้งสถาบันฯ ส่วนสถาบันฝึกอาชีพหรือสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้น ให้ได้รับยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักร ทั้งนี้ ต้องยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนภายใน พ.ศ. ๒๕๖๔ และผู้ยื่นคำขอรับการส่งเสริมจะต้องเป็นกิจการที่อยู่ในประเภทที่บีโอไอให้การส่งเสริมในปัจจุบัน

(๓) การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ EEC

การพัฒนาบุคลากรแบบ Demand Driven

ข้อ ๑ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรใน อีอีซี ใช้ EEC Model Type A และ EEC Model Type B เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาบุคลากรในอีอีซี

ข้อ ๒ ปรับการเรียนหลักสูตรการเรียนการสอนในหลักสูตรได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (Degree) เป็นแบบ EEC Model Type A ให้มากที่สุด โดยให้ EEC-HDC ประสานงานโครงการ CWIE และกำหนดแนวทางและเป้าหมาย

ข้อ ๓ ให้หน่วยงานเจ้าของโครงการเร่งรัดการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) ที่ได้รับงบประมาณในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ โดยเร่งรัดการจัดทำหลักสูตรและประสานพลังเอกชนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย ๓๐,๐๐๐ คน โดยให้ EEC-HDC เป็นผู้ประสานงานหลัก

๑๑.๓) แนวทางการฝึกอบรมตามรูปแบบ EEC Model Type B

ขั้นตอนที่ ๑ การขอรับรองหลักสูตร

สถานศึกษา (Trainers) และสถานประกอบการ (Trainees) ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและเป็นไปตามประกาศของกระทรวง โดยหลักสูตรต้องมีลักษณะ ดังนี้

๑. เป็นหลักสูตรที่จัดโดยสถานศึกษาและมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้แก่สถานประกอบการที่ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในกรณีที่หลักสูตรพัฒนาผู้ประกอบการยานยนต์เพื่อชะลอการว่างงาน ต้องมีบริษัทผู้ผลิตเจ้าของเทคโนโลยี (Car Maker หรือ Tier ๑) เป็นผู้ร่วมดำเนินการกับสถานศึกษาด้วย

๒. เป็นหลักสูตรที่จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรที่ยึดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามกรอบระดับสมรรถนะของวิชาชีพ

๓. เป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการว่าสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยต้องมีสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล (มิใช่บุคคลธรรมดา) ที่ประสงค์ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม อย่างน้อยหนึ่งแห่งให้การรับรอง

๔. มีข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ขั้นตอนที่ ๒ การยื่นขอรับรองหลักสูตร

สถานศึกษายื่นขอรับรองหลักสูตรจากคณะกรรมการพิจารณารับรองหลักสูตรฯ โดยกรอกรายละเอียดในแบบฟอร์ม EB-๐๑ ข้อเสนอหลักสูตรอบรมระยะสั้นตามแนวทางอีอีซีโมเดล หรือแบบฟอร์ม EB-Auto-๐๑ สำหรับหลักสูตรมาตรการชะลอการว่างงาน ลงนามโดยผู้บริหารของหน่วยงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ คณบดี หรือเทียบเท่าขึ้นไป จัดทำเป็นไฟล์รูปแบบ PDF เท่านั้น ส่งมาที่ info@eec-hdc.buu.ac.th หลังจากนั้นคณะกรรมการพิจารณารับรองหลักสูตรฯ จะทำการนัดหมายสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาให้การรับรอง หลักสูตรที่ผ่านการรับรองจะถูกประกาศโดย สกพอ. เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณและใช้ในการยื่นขอรับรองสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่อไป ทั้งนี้ สถานศึกษาที่สามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรได้ต้องเป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาหรือพัฒนาบุคลากร เช่น วิทยาลัยเทคนิค มหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ ทั้งนี้ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องตั้งอยู่ในพื้นที่อีอีซี แต่จะต้องจัดการอบรมให้กับสถานประกอบการที่ประกอบกิจการในพื้นที่อีอีซีเท่านั้นจึงจะสามารถยื่นขอรับรองหลักสูตรได้

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดการฝึกอบรม

สถานศึกษายื่นขออนุมัติการจัดอบรมเมื่อหลักสูตรได้รับการรับรองแล้ว สถานศึกษาสามารถขออนุมัติจัดการฝึกอบรมจาก EEC-HDC ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไปโดยให้สถานศึกษายื่นแบบฟอร์ม EB-๐๒ ขออนุมัติจัดอบรมระยะสั้นตามแนวทางอีอีซีโมเดล ระบุรายละเอียดหลักสูตร สังกัดและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และรายละเอียดงบประมาณ ลงนามโดยผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ เช่น อธิการบดีหรือคณบดีที่ได้รับมอบอำนาจจากอธิการบดีให้ลงนามผูกพันนิติบุคคลได้ โดยส่งมาที่ info@eec-hdc.buu.ac.th โดย EEC-HDC จะพิจารณาคำขออนุมัติจัดอบรมและแจ้งผลการพิจารณาทางอีเมลภายใน ๓ วันทำการ และจะกันเงินงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามที่จ่ายจริง ร้อยละ ๕๐

ขั้นตอนที่ ๔ สถานศึกษาจัดการฝึกอบรม

ให้สถานศึกษาเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมร้อยละ ๕๐ จากผู้ประกอบการ ยกเว้นในกรณีที่หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อชะลอการว่างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยสถานศึกษาเป็นผู้ออกใบเสร็จรับเงินเพื่อให้ผู้ประกอบการนำไปใช้ประกอบการขอใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โปรตระบุรหัสและชื่อหลักสูตรในใบเสร็จที่ออกด้วย ซึ่งการจัดอบรมสถานศึกษาต้องจัดการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) และหลังการฝึกอบรม (Post-test) และเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมและจัดให้มีการลงเวลาการเข้ารับการอบรมเพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมด้วยการกรอกข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล “อีอีซีมีงานทำ”

ขั้นตอนที่ ๕ การรายงานผลการฝึกอบรมและการเบิกเงินสนับสนุน

สถานศึกษาทำการรายงานผลการอบรมตามรายการที่กำหนดเพื่อขอเบิกงบประมาณสนับสนุนอีอีซีร้อยละ ๕๐ หรือทั้งหมดในกรณีการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อชะลอการว่างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยส่งเอกสารแบบฟอร์มตามหลักเกณฑ์ของอีอีซีฉบับจริงมาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC)

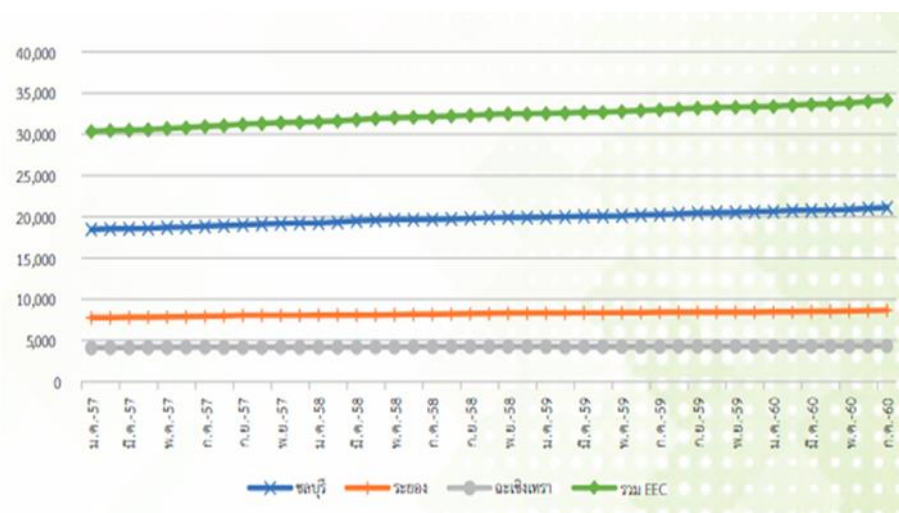
๑๑.๔) ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่

๑) ความต้องการแรงงานจากฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน

จากฐานข้อมูลด้านแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พบว่า

(๑) กลุ่มจังหวัด EEC ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง มีผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ประจำปี ๒๕๕๘ เท่ากับ ๑.๙๘๑ ล้านล้านบาท นับเป็น ๒๐.๘๕% ของผลิตภัณฑ์มวลรวม ในประเทศ (GDP) เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นจำนวนประมาณ ๔.๘ เท่า โดยจังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวสูงสุดในประเทศ เท่ากับ ๙๘๕,๕๐๐ บาท/คน/ปี

(๒) จำนวนของสถานประกอบการในพื้นที่ EEC จำแนกข้อมูลจากการขึ้นทะเบียนนายจ้าง/ลูกจ้าง ของสำนักงานประกันสังคม ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐ มีจำนวน ๓๔,๑๒๙ แห่ง โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๒๑,๐๙๙ แห่ง รองลงมาคือ จังหวัดระยอง ๘,๖๗๔ แห่งและเชิงเทรา ๔,๓๕๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๒, ๒๕.๔๒, ๑๒.๗๖ ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดใน EEC โดยเมื่อประเมินด้วยข้อมูลของปี ๒๕๕๗-๒๕๖๐ เป็นรายเดือน พบว่าจำนวนของสถานประกอบการมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องประมาณร้อยละ ๓.๓๕ ต่อปี ทั้งนี้โดยเฉลี่ยแล้วจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีการขยายตัวมากที่สุด (ร้อยละ ๓.๘๐ ต่อปี) รองลงมาคือจังหวัดระยอง (ร้อยละ ๓.๑๗ ต่อปี) และจังหวัดฉะเชิงเทรา (ร้อยละ ๑.๕๗ ต่อปี) ตามลำดับ



แผนภูมิที่ ๓ จำนวนสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่ EEC

โดย สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๐

(๓) จำนวนแรงงานตามระดับการศึกษาและทักษะ พบว่า ในพื้นที่ EEC มีจำนวนแรงงานทั้งสิ้น ๒,๐๕๒,๙๓๑ คน จำแนกเป็น แรงงานไร้ทักษะ (ระดับการศึกษา คือ ไม่มีการศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) จำนวน ๑,๔๕๑,๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๔ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด แรงงานกึ่งฝีมือ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) จำนวน ๒๗๘,๓๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๔ และแรงงานฝีมือ (ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) จำนวน ๒๕๔,๘๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๘ โดยมีแรงงานในระดับการศึกษาอื่นๆ และไม่ระบุระดับการศึกษาอีกจำนวน ๔๑,๔๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๕ ของแรงงานทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในรายระดับการศึกษา พบว่า แรงงานอยู่ในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวนมากที่สุด เท่ากับ ๔๒๒,๘๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๘ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด รองลงมาคือระดับประถมศึกษา จำนวน ๓๘๖,๖๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๙

สำหรับการประเมินด้วยฐานข้อมูล PMANP ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยใช้การสำรวจสถานประกอบกิจการและแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในภาพรวม จำแนกเป็น ๔ กลุ่ม พบว่ามีแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน ๗๘,๙๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๘ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด แรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน ๑๒๘,๓๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๖ แรงงานฝีมือ จำนวน ๑๕๖,๗๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๕ และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร จำนวน ๓๑,๓๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๒ โดยแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตอื่นๆ มากที่สุด จำนวน ๔๑,๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๒ ของแรงงานทั้งหมดรองลงมาคือ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓๘,๐๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๑ และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จำนวน ๓๕,๗๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๔ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัด EEC ส่วนใหญ่ยังใช้กำลังคนในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือ

จากการประมาณความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ในระยะ ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐) พบว่า ความต้องการจ้างงานเพิ่มจากการจ้างงานใน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกจำนวน ๑๙๑,๑๑๙ คน โดยกลุ่มที่มีความต้องการจ้างงานเพิ่มสูงสุดคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษา มีความต้องการจ้างงานเพิ่ม ๘๓,๑๘๓ คน และวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการจ้างงานเพิ่ม ๖๒,๙๗๙ คน ดังนี้

๑. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนและยานยนต์สมัยใหม่ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๔๐,๔๔๗ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๒๓,๗๑๙ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๔,๗๑๕ คน

๒. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์โทรคมนาคม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จะมีการจ้างงานลดลง ๒,๙๐๓ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๒,๙๖๙ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑,๙๕๖ คน

๓. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๔๙,๗๙๔ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๘,๖๙๓ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๓,๔๐๑ คน

๔. อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๓๖,๕๓๘ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๓,๖๑๓ คน วุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๘,๘๓๔ คน

๕. อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๗,๐๑๖ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๗,๗๕๖ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๕,๔๖๗ คน

๖. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ เป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นจึงยึดเอาข้อมูล “การผลิตกำลังคนจากการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔” ของกระทรวงแรงงานเป็นหลัก โดยแผนการผลิตกำลังคนดังกล่าวในภาพรวมของประเทศ ช่วงปี ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔ จะมีการผลิตกำลังคน จำนวน ๒,๘๓๖ คน

๗. อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๒๑,๑๘๗ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๙,๐๐๕ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๕,๙๘๓ คน

๘. อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์และเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๔,๖๖๑ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๒,๑๙๑ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑,๖๘๔ คน

๙. อุตสาหกรรมดิจิทัล จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๕,๘๐๖ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มคือผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑,๔๖๐ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๓,๖๐๐ คน

๑๐. อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๑๑,๕๒๘ คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษาที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๓,๒๖๗ คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๖,๘๑๔ คน

โดยภาพรวมความต้องการจ้างงานเพิ่มของ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่ามีความต้องการจ้างงานในวุฒิม.๓ หรือต่ำกว่า และวุฒิม.๖ ลดลง โดยการจ้างงานในวุฒิดังกล่าวจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งนี้ เนื่องจากจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบวนการผลิตแทนแรงงานคนมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนการผลิต และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศปัจจุบันระดับอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังคงอยู่ที่ระดับ ๒.๐ และ ๒.๕ ดังแสดงตามรูปที่ ๙ โดยยังเน้นการสินค้าครั้งละมากๆ (Mass Production) ส่วนอุตสาหกรรมที่อยู่ในระดับ ๓.๐ - ๔.๐ ที่มีการนำระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติมาใช้ในการผลิต ส่วนใหญ่แล้วเป็นบริษัทขนาดใหญ่ของไทยไม่กี่ราย นอกเหนือจากนี้ก็เป็นบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ หากอุตสาหกรรมไทยไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา เน้นให้ต่างชาติมาลงทุนในประเทศ ไม่พัฒนาเทคโนโลยีในด้านต่างๆ เป็นของตนเอง ไม่พัฒนาศักยภาพแรงงานพึ่งพาแรงงานต่างชาติ และไม่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการยกระดับอุตสาหกรรมแล้วนั้น จะส่งผลให้ประเทศไทยสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในอนาคต เพราะนักลงทุนจากต่างประเทศที่เคยย้ายฐานการลงทุนเพื่อหนีภาวะค่าแรงสูงและขาดแคลนแรงงานอาจจะย้ายฐานกลับไปยังประเทศของตนเอง เนื่องจากมี

เทคโนโลยีขั้นสูงที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงาน ส่งผลให้การลงทุนจากต่างประเทศอาจชะลอตัวลง ทั้งนี้ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้กำหนดแนวทางการยกระดับอุตสาหกรรมจาก ๒.๐ ไป ๓.๐ โดยมีเป้าหมายในช่วง ๕ ปีแรก (ค.ศ. ๒๐๑๖-๒๐๒๐) คือ อุตสาหกรรมไทยใช้ระบบเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติในการแข่งขันผลิตภาพ

ระดับอุตสาหกรรม	องค์ประกอบหลัก	สัดส่วนอุตสาหกรรม
Industry ๒.๐	- มีการใช้พลังงานไฟฟ้า - มีการใช้สายพานลำเลียงเพื่อการขนย้าย - เครื่องจักรมีต้นกำลังจากพลังงานไฟฟ้า	๔๐%
Industry ๒.๕	- มีกระบวนการผลิตเป็น Mass Production - มีสายพานลำเลียงเพื่อการประกอบ - มีระบบไฟฟ้าควบคุมด้วยรีเลย์เป็นกึ่งอัตโนมัติ - มีการควบคุมเครื่องจักรด้วยระบบตัวเลข (Numeric Control)	๓๕%
Industry ๓.๐	- มีการใช้เครื่อง CNC (Computer Numerical Control) - มีการนำ PLC มาใช้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร - มีการใช้หุ่นยนต์เข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต - มีการสื่อสารระหว่างเครื่องจักรในสายการผลิต - มีการใช้ระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP)	๒๐%
Industry ๓.๕	- มีการใช้ Computer ควบคุมการทำงานทั้งระบบภายในองค์กร - มีการใช้ Barcode หรือ RFID แสดงตัวตนให้ระบบรับรู้ - มีการใช้ระบบบริหารจัดการและวางแผนการผลิต (MRP) - มีการติดต่อสื่อสารผ่านระบบ Network ภายในองค์กร	๕%

ตารางที่ ๑ การแบ่งระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยและสัดส่วนปริมาณอุตสาหกรรม จากผลการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น

๒) ความต้องการแรงงานโดยฐานข้อมูล สกพอ.

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (สกพอ.) ได้ทำการประมาณความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ แสดงในภาพที่ ๑๓ พบว่า มีความต้องการแรงงานจำนวน ๔๗๕,๖๖๘ อัตรา อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล (๒๔%) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (๒๓%) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (๑๒%) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (๑๑%) และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (๘%) ปัจจัยที่ทำให้แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกยังมีไม่เพียงพอ ได้แก่ การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว แรงงานปรับตัวไม่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ และภาคการผลิตแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรม จึงต้องเร่งรัดการผลิตแรงงานฝีมือเพื่อเตรียมแรงงานให้มีคุณภาพสอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบกิจการโดยเฉพาะเทคโนโลยีขั้นสูง ได้แก่ ระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ ซึ่งมีการประยุกต์ใช้ในหลายอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของแต่ละอุตสาหกรรม โดยกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างเร่งด่วน ได้แก่ กลุ่มแรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการและบุคลากรภาคการศึกษาที่มีส่วนในการพัฒนาแรงงาน ซึ่งเป็นการยกระดับการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียงทั้งระบบให้มีความพร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต



ภาพที่ ๕ ประเมินความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖

เนื่องจากความจำเป็นเร่งด่วนมากในการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีสมรรถนะ และทักษะที่หลากหลายสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นสูง นวัตกรรม และอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องศึกษาการปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ในการดำเนินการพัฒนาต่อยอดทักษะแรงงานให้มีสมรรถนะและทักษะที่หลากหลาย โดยแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน จะเน้นการทำงานแบบความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (Public Private Partnership : PPP) เพื่อรองรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการขยายตัวของอุตสาหกรรมเป้าหมายข้างต้น รวมทั้งการพัฒนาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง

๓.๒ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากข้อมูลที่ปรากฏอยู่เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในปัจจุบัน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ รวมทั้งข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่มีบุคคลอื่นได้บันทึกหรือตีพิมพ์เผยแพร่ไว้ผ่านแหล่งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ทั้งจากหนังสือ เอกสาร รายงานหรือสื่ออื่นๆ แล้วเสนอผลการศึกษาในเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ รวมถึงประสบการณ์จากการจัดประชุมกลุ่มย่อยในการจัดทำแผนงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ เอกสารต่างๆ จำกัดเพียงเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ ที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ เท่านั้น และเก็บข้อมูลเชิงปฐมภูมิกับภาคีหลักและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อประเมินและวิเคราะห์ทิศทางของเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ความคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสร้างทางเลือกอนาคตที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังมีการหารือกับ (รายชื่อหน่วยงานให้สัมภาษณ์ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการระดมความคิดเห็น แสดงในภาคผนวก ๒)

ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้ความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมคณะทำงานศึกษาการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี พ.ศ.๒๕๕๘ และร่วมจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ และได้รับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้แทนหน่วยงาน

ภาคเอกชนมาใช้ในการศึกษารั้งนี้ โดยนำรูปแบบการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางมาเป็น ข้อมูลประกอบการจัดตั้งหน่วยงานโดยมุ่งเป้าหมายที่การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างครอบคลุม (Inclusive growth) เพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยกระดับฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ๓ มิติ ได้แก่

๓.๒.๑ มิติการยกระดับศักยภาพแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วยการส่งเสริมทักษะ เสริมความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และลดปัญหาทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (skills mismatch) และลดการขาดแคลนแรงงานทักษะ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมขีดความสามารถของประเทศ เสริมประสิทธิภาพการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบกิจการรายย่อย เพิ่มขีดความสามารถและการส่งเสริมการทำงานและการเติบโตที่ครอบคลุมในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก การเพิ่มความสามารถของผู้ประกอบ กิจการในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มแหล่งทุนหรือการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ยกระดับโอกาสในการ พัฒนาเทคโนโลยีและการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยเน้นพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบโจทย์ความ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายคือบรรลุตามกรอบการทำงานที่มีคุณค่าด้านการบรรลุการจ้างงาน เต็มที่และมีผลผลิตจากแนวทางการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work)

๓.๒.๒ มิติการจัดตั้งสถาบันเฉพาะทางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออก ส่งเสริมเกิดการทำงานที่ครอบคลุมและมีคุณค่าในกลุ่มผู้ที่ทำงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก อย่างยั่งยืนเพื่อตอบโจทย์นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยการจัดตั้งสถาบันจะประยุกต์ใช้หลักการการจัดการ การเปลี่ยนแปลงด้วยรูปแบบภาครัฐสมัยใหม่ (Change Management Model) เพื่อส่งเสริมรวมตัวในรูปแบบใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้มีส่วนได้เสีย การส่งเสริมการเจรจาต่อรองรูปแบบใหม่ และการสร้างนิเวศความรู้ นอกจากนี้ในการจัดตั้งสถาบันจะต้องนำแนวคิดพัฒนาองค์กร (Organization Development) และทรัพยากร มนุษย์ (Human Resources Development) มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๓ มิติการส่งเสริมความร่วมมืออย่างบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ บูรณาการการทำงานและสร้างความร่วมมือและนวัตกรรมระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา (Public Private Partnership) ขับเคลื่อนให้เกิดการใช้ประโยชน์จาก โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย ส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพเชิงสหวิทยาการในด้านแรงงาน เพื่อสร้าง ความรู้ด้านพัฒนาศักยภาพแรงงานร่วมกัน ส่งเสริมการวิจัยที่ควบคู่กับการฝึกอบรม และการบริการวิชาการ เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างครอบคลุมและกระตุ้นให้เกิดแรงงานที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นสูงในช่วงเปลี่ยนผ่าน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

การปรับบทบาทภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยี ขั้นสูงรองรับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ กรณีสึกษาการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) ตั้งอยู่ในบริเวณสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี ตำบลหนองไม้แดง อำเภอ เมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการจัดตั้งหน่วยงานสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางในรูปแบบหน่วยงานภายในมีฐานะ เทียบเท่ากองเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกโดยมีรูปแบบกระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การสร้างรูปแบบความ ร่วมมือการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนรองรับการพัฒนาการอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่งที่ ๗๘๔/๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลและจัดทำ ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และ

กำลังแรงงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและในสถานประกอบการ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และประสานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงาน ๑๐ อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานราชการ โดยมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์มีฐานะเทียบเท่าหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชลบุรี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการเป็นผู้รับผิดชอบการจัดฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อรับผิดชอบงานธุรการ งานการเงิน การคลัง งานพัสดุ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแนวทางการจัดหน่วยงานโดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กำหนดรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงาน กรอบอัตราค่าจ้าง การบริหารจัดการองค์การ จัดทำร่างแผนการจัดตั้งหน่วยงาน เสนอองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสถาบัน อัตราค่าจ้างของหน่วยงาน การจัดทำแผนปฏิบัติการ การเสนอคุณสมบัติของบุคลากรด้านเทคนิคและงานสนับสนุน จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ การจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดความต้องการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสาขาระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์และจัดพิธีเปิดสถาบันเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี อำเภอมะเมือง จังหวัดชลบุรี

๔.๑.๑ ที่มา

รัฐบาลได้กำหนดให้จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard มีเป้าหมายยกระดับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้กลายเป็น “World-Class Economic Zone” เพื่อรองรับการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า โดยการลงทุนในระยะ ๕ ปีแรกเป็นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมโลจิสติกส์ของเอเชียในอนาคตและการลงทุนสนับสนุน ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ข้างต้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกให้สูงขึ้น ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยมีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการจัดตั้งหน่วยงาน และข้อเสนอแนะการจัดตั้งสถาบันโดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ปรึกษา นายถาวร ชลัษเฐียร เป็นประธาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเป็นคณะทำงาน กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นคณะทำงานและเลขานุการ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายในฐานะหัวหน้าฝ่ายเลขานุการ กพร.ปช. สังกัดกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงานตามภารกิจของฝ่ายเลขานุการและรับผิดชอบการดำเนินงานของคณะทำงานจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ได้หารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนการจัดตั้งหน่วยงาน กรอบระยะเวลา ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม รวมถึงการนำรูปแบบการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานในประยุกต์ใช้ในการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าว โดยกำหนดให้หน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากองและในช่วงแรกของการดำเนินงานที่ยังไม่มีกรอบอัตราค่าจ้างให้พิจารณาการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในรูปแบบของการช่วยปฏิบัติราชการจากสังกัดเดิม

๔.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๔.๑.๒.๑ เพื่อกำหนดรูปแบบกระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงที่สอดคล้องกับนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๔.๑.๒.๒ เพื่อปรับบทบาทและโครงสร้างของหน่วยงานใหม่เพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงที่มีความเหมาะสม

๔.๑.๒.๓ เพื่อกำหนดรูปแบบความร่วมมือการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนรองรับการพัฒนาการอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve และการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เป็นหน่วยงานพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางมีขั้นตอนทั้งหมด ๑๑ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ขอรับการประเมินร่วมกับผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และคณะทำงานร่วมศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปัญหาขาดแคลนแรงงานด้านเทคนิคและวิศวกรรมการผลิต ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงและสาขาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปัญหาขาดแคลนแรงงานด้านเทคนิคและวิศวกรรมการผลิต ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงและสาขาหุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและหารือกับผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำสรุปผลการศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ณ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (สำโรง) และเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ณ สถาบันไทย-เยอรมัน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการงานฝีมือเชิงกลและกลุ่มเป้าหมายที่ตลาดแรงงานต้องการในสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ดังนี้

๑) งานเครื่องจักรกลและระบบอัตโนมัติ แบ่งเป็น ๕ แผนก ได้แก่ แผนกการผลิตอัตโนมัติ แผนกไฟฟ้าและระบบควบคุม แผนกวิศวกรรมดิจิทัล แผนกทดสอบและประกันคุณภาพ และแผนกเทคโนโลยีการเชื่อม การบริการของศูนย์ฯ ได้แก่ บริการฝึกอบรม งานบริการอุตสาหกรรม เช่น สร้างเครื่องจักรต้นแบบสำหรับการผลิตอัตโนมัติ ออกแบบพัฒนาโปรแกรมควบคุมเครื่องจักรและกระบวนการผลิต ควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิตด้วยระบบ vision หรือหุ่นยนต์อุตสาหกรรม เป็นต้น

๒) งานแม่พิมพ์และเครื่องมือกล แบ่งเป็น ๓ แผนก ได้แก่ แผนกแม่พิมพ์พลาสติกและโลหะ แผนกผลิตด้วยเครื่องมือกลดิจิทัลความเที่ยงตรงสูง และแผนกผลิตและบริการอุตสาหกรรม การบริการของศูนย์ฯ ได้แก่ การบริการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา บริการอุตสาหกรรม และงานวิจัยและพัฒนา

๓) งานบำรุงรักษาและการจัดการอุตสาหกรรม แบ่งเป็น ๓ แผนก ได้แก่ แผนกพัฒนาอุตสาหกรรม และให้คำปรึกษา แผนกบำรุงรักษาเชิงคาดการณ์ และแผนกบำรุงรักษาเครื่องจักร การบริการของศูนย์ฯ ได้แก่ บริการฝึกอบรมและสัมมนา งานบริการอุตสาหกรรมและให้คำปรึกษา

๔) งานถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ รวมทั้งถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตสู่ภาคอุตสาหกรรมผ่านบริการ

ที่หลากหลายรูปแบบ ดำเนินงานครอบคลุมงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ๔ ด้าน ดังนี้ งานเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ งานเทคโนโลยีแม่พิมพ์ งานขึ้นรูปชิ้นส่วนด้วยเครื่องมือกล และงานออกแบบและสร้างเครื่องจักรระบบอัตโนมัติ การบริการของศูนย์ฯ ได้แก่ บริการฝึกอบรม บริการอุตสาหกรรม และงานที่ปรึกษา

๕) งานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีแม่พิมพ์ขั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีแม่พิมพ์ที่มีความซับซ้อนและมีความเที่ยงตรงสูง ดำเนินงานครอบคลุมงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ๔ ด้าน ดังนี้ งานเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ งานเทคโนโลยีแม่พิมพ์ งานขึ้นรูปชิ้นส่วนด้วยเครื่องมือกล และงานออกแบบและสร้างเครื่องจักรระบบอัตโนมัติ

ผู้ขอรับประเมินได้นำผลการศึกษางานเสนอว่ากิจกรรมด้าน Automation and Robotics เป็นระบบอัตโนมัติ เพื่อวางแผนการใช้กำลังคนในการทำงานประจำ งานที่ต้องใช้ความแม่นยำ งานที่ต้องทำในปริมาณมาก งานอันตราย โดยมุ่งเน้นระบบอัตโนมัติต้นทุนต่ำ (Low Cost Automation) ซึ่งใช้อุปกรณ์มาตรฐาน (Standard) ที่สามารถพัฒนารูปแบบเองได้ ดังนั้นการใช้ระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะทำให้ภาครัฐจัดหาครุภัณฑ์ที่เหมาะสมไม่ต้องลงทุนจัดหาครุภัณฑ์ที่มีราคาสูงเกินความจำเป็นของผู้ใช้งานและนายจ้าง

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ขอรับการประเมินร่วมกับผู้แทนหน่วยงานและคณะทำงานศึกษารูปแบบการฝึกและทดสอบฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการผลิตและบริการในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ โดยพิจารณาจากกรณีศึกษาการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เคยดำเนินการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและในพื้นที่อื่นๆ และการฝึกอบรมในรูปแบบอีอีซี โมเดล (EEC Model Type B) เพื่อให้สถาบันที่จัดตั้งขึ้นมีภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครอบคลุมทั้งรูปแบบการฝึก ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ และการฝึกผ่านระบบออนไลน์ในรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในพื้นที่ (Demand Driven)

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอการกำหนดบทบาทใหม่ โครงสร้างหน่วยงาน กรอบอัตรากำลัง การบริหารจัดการองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งงบประมาณ บุคลากร เป้าหมาย ผลลัพธ์ และผลกระทบ เพื่อให้สถาบันเฉพาะทางสามารถดำเนินการตามภารกิจการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรีเพื่อให้การทำงานเกิดการบูรณาการและมีจุดเน้นการดำเนินงานที่ชัดเจนระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรีและหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่

หากพิจารณาจาก ๗S model ของบริษัท McKinsey & Company Consulting ในการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรีกับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผลลัพธ์แสดงในตารางที่ ๒ โดย ๗S Model ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

๗s Model	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
โครงสร้าง (Structure)	เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ขึ้นตรงกับจังหวัดชลบุรี ไม่มีคณะกรรมการบริหารสถาบัน	เป็นหน่วยงานส่วนกลาง ขึ้นตรงกับอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคณะกรรมการบริหารและอนุกรรมการดำเนินสถาบันจากหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา
กลยุทธ์ (Strategy)	ภารกิจหลักได้แก่ ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประเมินรับรองความรู้ความสามารถ ในสาขาทั่วไป	ภารกิจหลักได้แก่ ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสาขาด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เท่านั้น
ระบบ (Systems)	ประกอบด้วยกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานแผนและประเมินผล ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ประกอบด้วย ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายแผนและประเมินผล ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ทักษะ (Skills)	เน้นการฝึกทักษะทั่วไป เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างแอร์ การทำอาหาร และความรู้ทั่วไป	ศึกษาเฉพาะทักษะเทคโนโลยีขั้นสูง ๕ กลุ่ม ได้แก่ ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์

๗s Model	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
	อื่นๆ	โปรแกรมการผลิต เครื่องจักรกลการผลิต โลจิสติกส์ และการจัดการวิศวกรรม
รูปแบบ (Styles)	การทำงานแบ่งเป็นกลุ่มงานอย่างชัดเจน เน้นการดำเนินงานโดยภาครัฐทั้งหมด	ทำงานแบบบูรณาการร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ รวมถึงการให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินงาน ในส่วนของภาครัฐปรับตัวเองเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก
บุคลากร (Staffs)	มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ๒๐ คนทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง	จำนวนบุคลากรมีไม่ถึง ๑๐ คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง
คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value)	มุ่งเน้นการบริการประชาชนในพื้นที่จังหวัดชลบุรี	มุ่งเน้นการบริการในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง

ตารางที่ ๒ ๗s Model เปรียบเทียบระหว่างการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรีกับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ขั้นตอนที่ ๔ ร่างแผนการจัดตั้งหน่วยงาน

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะทำงานให้ยกร่างแผนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยกำหนดให้แผนการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็นดำเนินงาน ๓ ระยะ ประกอบด้วย ระยะก่อตั้ง ระยะดำเนินการ และระยะการขยายผลและสร้างเครือข่ายเพื่อเสนอให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๕ เสนอการจัดตั้งหน่วยงาน

ผู้ขอรับการประเมินและกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับมอบหมายให้ร่วมยกร่างคำสั่งจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยมีภารกิจหลักด้านฝึกอบรมกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบการ และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรีเพื่อเสนอให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๖ เสนอองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ผู้ขอรับการประเมินและกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับมอบหมายให้ยกร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อำนาจหน้าที่ องค์ประกอบ เพื่อเสนอให้กรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานและบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธานกรรมการ มีผู้แทนภาคเอกชนเป็นรองประธาน และกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นกรรมการและเลขานุการ

ขั้นตอนที่ ๗ อัตรากำลังของหน่วยงาน

ผู้ขอรับการประเมินร่วมกับคณะทำงานเสนอคุณสมบัติของบุคลากรด้านเทคนิคและงานสนับสนุนจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ เพื่อให้กรมคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดกรอบอัตรากำลังเสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ๑๐ อัตรา ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถาบัน

ขั้นตอนที่ ๘ แผนงานและแผนปฏิบัติการ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารสถาบันให้ยกร่างจัดทำแผนงานสถาบัน ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเสนอให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๙ กำหนดความต้องการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดความต้องการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสาขาระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยีขั้นสูงกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี

ขั้นตอนที่ ๑๐ ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาคการศึกษา

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้อำนวยการได้อนุมัติจัดฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาคการศึกษาเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๔ รุ่น ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และบริษัท ออโต ไดเคดติก จำกัด เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๑๑ รายงานผลและติดตามผล

ผู้ขอรับการประเมินได้หารือกับกองแผนงานและสารสนเทศ และศูนย์เทคโนโลยีข้อมูลและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดช่องทางรายงานผลของผู้ผ่านการฝึกและทดสอบของสถาบัน การออกวุฒิบัตรออนไลน์ (e-Certificate) การติดตามการปฏิบัติงานและรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๔.๓ เป้าหมายของการจัดตั้งหน่วยงาน

๔.๓.๑ นำผลการศึกษาเสนอให้กรมจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้เป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

๔.๓.๒ ผลการศึกษารูปแบบกระบวนการจัดฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไป แรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ รูปแบบการจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไป แรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๔.๓.๓ การสร้างความร่วมมือเครือข่ายสถานประกอบกิจการเพื่อจัดฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๓.๔ การขยายผลไปสู่การปรับโครงสร้างหน่วยงาน จัดตั้งสถาบัน และยกระดับหน่วยงานเฉพาะทางอื่นๆ ให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวง กระทรวงแรงงาน และมีกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักการการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้วยรูปแบบภาครัฐสมัยใหม่ (Change Management Model)

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ ดำเนินการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ในบริเวณสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรีจำนวน ๑ แห่ง (ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่๗๘๔/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓) จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบกิจการ

๔) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๕) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสถานประกอบกิจการสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๖) ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๔๒๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยมีคณะกรรมการ ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | รองประธานกรรมการ |
| ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ | |
| ๓. นายถาวร ชลัษเฐียร | รองประธานกรรมการ |
| รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | |
| ๔. ผู้อำนวยการสถาบันไทย-เยอรมัน | รองประธานกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา | กรรมการ |
| ๖. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้แทนศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้แทนมหาวิทยาลัยบูรพา | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้แทนสถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี | |
| ๑๖. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| ๑๗. นายกสมาคมเครื่องจักรกลไทย | กรรมการ |
| ๑๘. นายกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย | กรรมการ |
| ๑๙. นายกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป | กรรมการ |
| ๒๐. นายกสมาคมอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ | กรรมการ |
| และโทรคมนาคมไทย | |
| ๒๑. ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไทย | กรรมการ |
| ๒๒. นายวิรัตน์ ศรีอมรกิจกุล | กรรมการ |
| บริษัทแม็กซิม อินทริเกรตเต็ด โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด | |
| ๒๓. นายกรฤช จุฬางกูร | กรรมการ |
| ๒๔. นายฉัตรแก้ว ฮาตระกูล | กรรมการ |
| ๒๕. นายทองพล อุบลปาท | กรรมการ |
| ๒๖. นายพินัย ศรีนคร | กรรมการ |
| ๒๗. นายยงเกียรติ กิตะพานิชย์ | กรรมการ |
| ๒๘. นายอภิชาติ ทองอยู่ | กรรมการ |
| ๒๙. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๓๐. เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจและหน้าที่ของกรรมการมีดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
๒. กำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
๔. แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

๕.๓ จัดทำแผนงานสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ เริ่มจากกำหนดภารกิจและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ภารกิจหลักของสถาบันตามคำสั่งได้แก่ การฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีนี้ หมายถึง การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน จัดสัมมนาให้ความรู้ และงานวิชาการด้านนวัตกรรม เป็นต้น ในส่วนของกลุ่มเป้าหมายจะเน้นไปที่แรงงานในสถานประกอบการเป็นหลัก ได้แก่ พนักงานหัวหน้างาน ครูฝึก ช่างซ่อมบำรุง ไปจนถึงนักบูรณาการระบบ แสดงในภาพที่ ๖ แสดงถึงภารกิจและกลุ่มเป้าหมายที่กล่าวไปข้างต้น



ภาพที่ ๖ ภารกิจและกลุ่มเป้าหมายของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ในส่วนของการฝึกอบรมนั้นสามารถแบ่งย่อยได้ออกเป็น ๓ ประเภท แสดงในภาพที่ ๗ ได้แก่ การฝึก Up-Skill คือ การฝึกเพื่อพัฒนากำลังแรงงานในสถานประกอบการกิจการ โรงงาน ที่มีความต้องการยกระดับฝีมือแรงงานของตน การฝึก Reskill คือ การเอาผู้ที่อยู่ในสาขาอาชีพอื่นแต่มีความสนใจงานด้าน Automation และ Robotics เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมเข้าสู่การจ้างงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และการฝึก New Skill คือ การฝึกกลุ่มแรงงานใหม่ นักศึกษา นักเรียนอาชีวศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่เพียงพอและลดปัญหา Skill Gap หรือ Skill Mismatch ในการทำงาน



ภาพที่ ๗ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

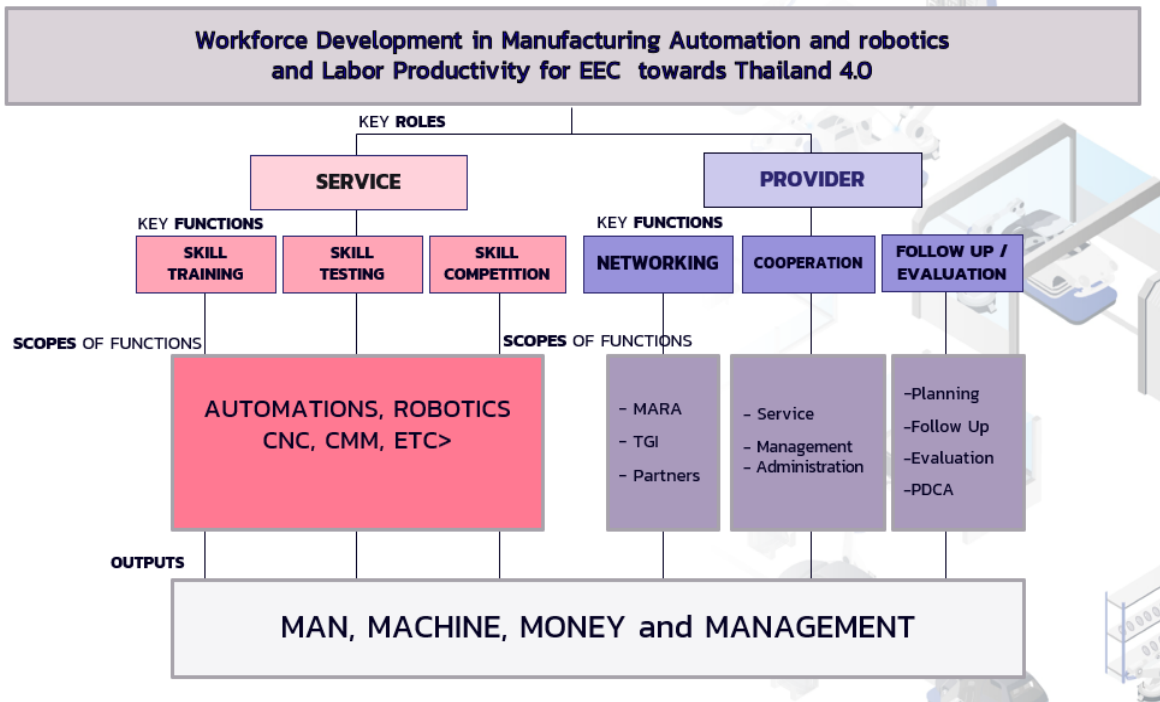
จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น SWOT Analysis (แสดงในภาพที่ ๘) Functional Analysis (แสดงในภาพที่ ๙) และ Business Model (แสดงในภาพที่ ๑๐) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์มาร่วมกันให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น หลังจากทำการวิเคราะห์โดยใช้สามเครื่องมือนี้จะสามารถระบุผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียครบถ้วน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร (แสดงในภาพที่ ๑๑) และโมเดลการดำเนินงานที่ชัดเจน (แสดงในภาพที่ ๑๒) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน ในการพัฒนากำลังคนสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC และการพัฒนาประเทศสู่ Thailand ๔.๐



ภาพที่ ๘ SWOT ANALYSIS ของสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

FUNCTIONAL ANALYSIS

KEY PURPOSE



ภาพที่ ๙ FUNCTIONAL ANALYSIS ของสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

BUSINESS MODEL OF MARA

Key Partners Public Sector - วิทยาลัย - อาชีวศึกษา - อุดมศึกษา - TGI/FIBO Private Sector - FTI/สมาคม/ ผู้ประกอบการ กลุ่มยานยนต์/ ชิ้นส่วน/ อิเล็กทรอนิกส์/ อาหาร,อื่นๆ	Key Activities 1. Training - Training Needs - ฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน - จัดทำระบบประกันคุณภาพ การฝึกอบรม - หน่วยงาน/องค์กรที่ พัฒนา/ยกระดับครูฝึก/ หัวหน้างาน/ผู้จัดการ - ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน - Master Trainer/Train The Trainer 2. Development - วิจัย/พัฒนารูปแบบการฝึก Key Resources - งบประมาณ - ครูฝึก/บุคลากรฝึก/วิทยากร - ระบบสารสนเทศ IT	Value Propositions 1. Skills - Upgrade Training - หลักสูตรฝึกอบรม - ระบบการฝึกอบรม ทันสมัย - สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 3 ชลบุรี - เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ 2. Standards - ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	Customer Relationships - คณะกรรมการบริหาร สถาบันจากภาครัฐ/เอกชน ร่วมดำเนินการ - ครูฝึก/ผู้ฝึกสอนจาก ภาคเอกชน - การมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ/จัดทำหลักสูตร - ฟรีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 3 ปีแรก - สิทธิประโยชน์ทางภาษี 200%ตาม <u>พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ</u> 2545 Channels ทางตรง - Public / In-house Training ทางอ้อม - Web + Social Media	Customer Segments 1. Student - อาชีวศึกษา 2. Worker 2.1 Operator - ช่างปฏิบัติการ - ช่างเทคนิค/ซ่อม บำรุง 2.2 Leader - Supervisor - Manager
Cost Structure - งบประมาณ - วัสดุฝึก - ค่าบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องจักร /อุปกรณ์การฝึก - ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		Revenue Streams - ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม - ค่าทดสอบฯ		

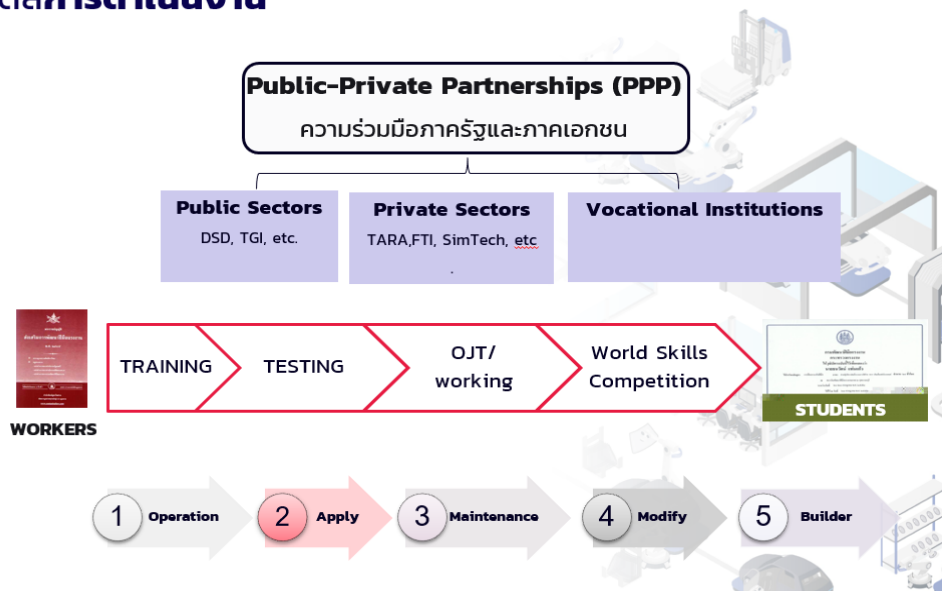
ภาพที่ ๑๐ BUSINESS MODEL ของสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ยุทธศาสตร์องค์กร



ภาพที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

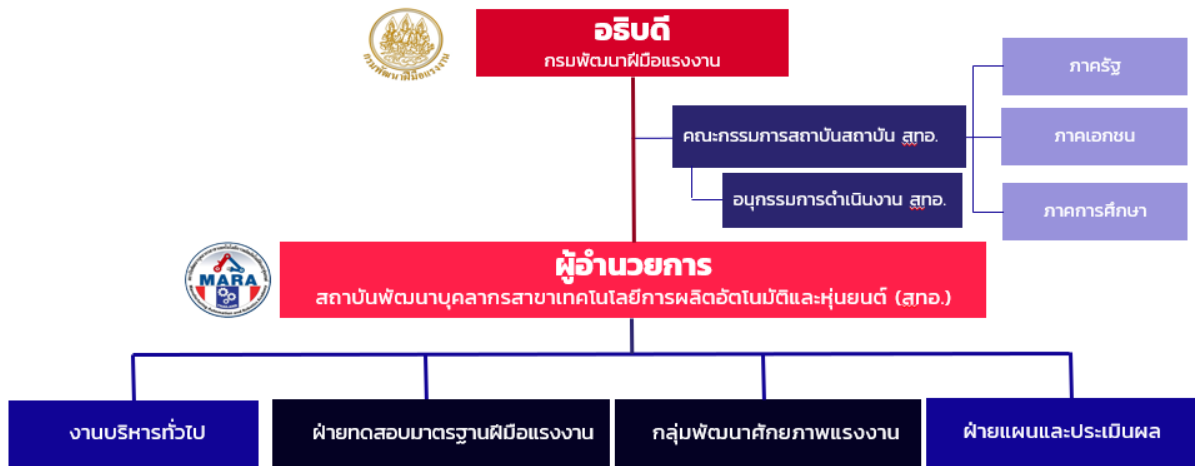
โมเดลการดำเนินงาน



ภาพที่ ๑๒ โมเดลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เมื่อจัดทำยุทธศาสตร์องค์กรและโมเดลการดำเนินงานเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการวางโครงสร้างสถาบัน (แสดงในภาพที่ ๑๓) โดยแบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาศักยภาพแรงงาน ฝ่ายทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฝ่ายแผนและประเมินผล โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้นำกำกับดูแลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแนวทางจากคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงาน

โครงสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระทรวงแรงงาน



ภาพที่ ๑๓ โครงสร้างสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เมื่อได้โครงสร้างองค์กรแล้ว สามารถดำเนินการวางแผนแม่บทของสถาบันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในระยะยาว (แสดงในภาพที่ ๑๔) ประกอบด้วย ๓ เฟส ได้แก่

๑. การจัดตั้งองค์กร

- จัดตั้งบอร์ดบริหาร ประกอบด้วย กรรมการบริหาร และอนุกรรมการดำเนินงาน
- กำหนด Layout สถานที่ ห้องฝึกอบรม สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน

- กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป แรงงานใหม่
- สร้างหลักสูตรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ที่ตรงความต้องการของภาคอุตสาหกรรม
- สร้างครุต้นแบบเพื่อให้สามารถเป็นวิทยากรในการอบรมได้
- ฝึกอบรมร่วมกับภาคเอกชน ให้ภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถาบัน

๒. พัฒนากำลังคนทุกระดับ

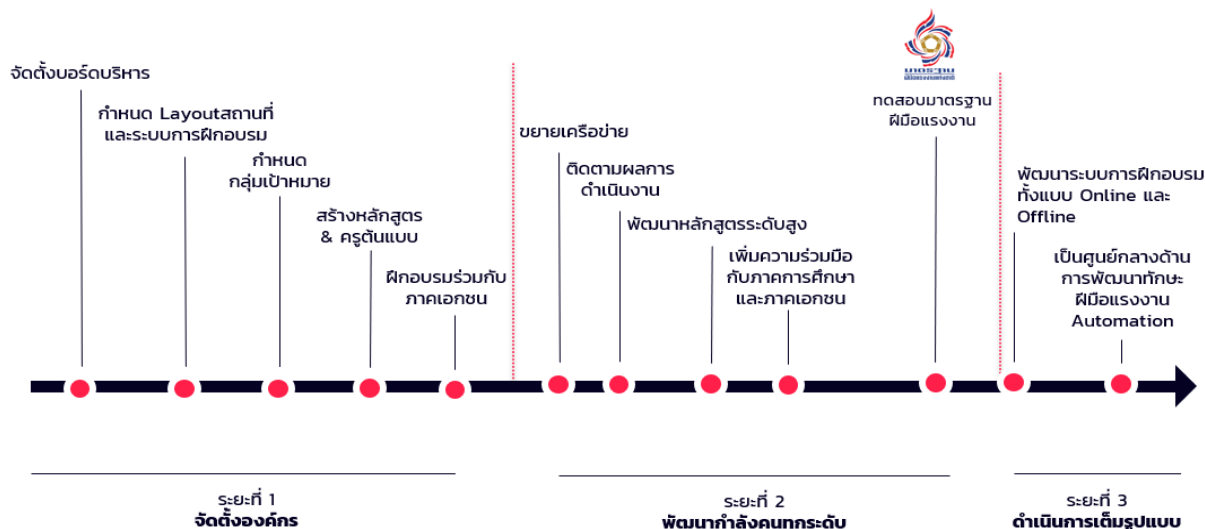
- ขยายเครือข่ายความร่วมมือภาคการศึกษาและภาคเอกชนในพื้นที่ให้เข้มแข็ง
- ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปผลรายงานคณะกรรมการ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พัฒนาหลักสูตรระดับสูงให้ตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการ
- เพิ่มความร่วมมือกับภาคการศึกษาและภาคเอกชนนอกพื้นที่

๓. ดำเนินการเต็มรูปแบบ

- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- พัฒนาระบบการฝึกอบรมทั้งแบบ Online และ Offline
- เป็นศูนย์กลางด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Automation และ Robotics

แผนแม่บท (MASTER PLAN)

วิสัยทัศน์ : พัฒนาบุคลากรในสาขา **การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์** เพิ่มผลิตภาพแรงงานในพื้นที่ EEC มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0



ภาพที่ ๑๔ แผนแม่บทของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ในส่วนของแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ มี ๓ ประเด็นหลักอยู่ ๓ ยุทธศาสตร์ (แสดงในภาพที่ ๑๕) ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานด้านอัตโนมัติขั้นและหุ่นยนต์ในพื้นที่ EEC
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาหลักสูตรการฝึกและการทดสอบฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอัตโนมัติขั้นและหุ่นยนต์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานด้านอัตโนมัติขั้นและหุ่นยนต์ในพื้นที่ EEC

กิจกรรม	เป้าหมาย	2019	2020	2021	2022	2023	ผู้รับผิดชอบ
ยกระดับฝีมือแรงงาน	7,500	1,100	1,100	1,500	1,800	2,000	ฝ่ายพัฒนาฯ
ทดสอบฝีมือแรงงาน	1,590		360	380	400	450	ฝ่ายพัฒนาฯ
โครงการความร่วมมือ (EEC-HDC)	1,200	200	200	250	250	300	ฝ่ายพัฒนาฯ
รวม/คน	10,290 คน						

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตรการฝึกและการทดสอบฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่

กิจกรรม	เป้าหมาย	2019	2020	2021	2022	2023	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาหลักสูตร	100 หลักสูตร	10 หลักสูตร	15 หลักสูตร	20 หลักสูตร	25 หลักสูตร	30 หลักสูตร	ฝ่ายพัฒนาฯ
เตรียมการทดสอบ มาตรฐาน	5 สาขา	-	1 สาขา	1 สาขา	1 สาขา	2 สาขา	ฝ่ายพัฒนาฯ
พัฒนาครูฝึก Trainer/Instructor	300	20	40	60	80	100	ฝ่ายพัฒนาฯ
จัดหาครูฝึกการฝึก	18 สาขา	3 สาขา	3 สาขา	3 สาขา	-	-	ฝ่ายแผนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอโตเมชันและหุ่นยนต์

กิจกรรม	เป้าหมาย	2019	2020	2021	2022	2023	ผู้รับผิดชอบ
โครงการ MOU	15 แห่ง	1 แห่ง	2 แห่ง	3 แห่ง	4 แห่ง	5 แห่ง	ฝ่ายประสานความ ร่วมมือ
โครงการความร่วมมือ หน่วยงานภายนอก	17 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	5 โครงการ	ฝ่ายประสานความ ร่วมมือ
โครงการประชาสัมพันธ์ สัมมนา/ประชุมเครือข่าย	28 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	6 ครั้ง	6 ครั้ง	8 ครั้ง	ฝ่ายประสานความ ร่วมมือ
พัฒนาคลังความรู้/สื่อ การฝึกฐานสมรรถนะ	4 สาขา	-	-	1 สาขา	1 สาขา	2 สาขา	กลุ่มงานพัฒนาฯ
โครงการปรับปรุง สถานที่ให้กับสมัย	2 โครงการ	-	1 โครงการ	-	-	1 โครงการ	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ภาพที่ ๑๕ แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ของสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๕.๔ กำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรการฝึกสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จำนวน ๖๖ หลักสูตร โดยแนวคิดการจัดทำหลักสูตรมี ๓ รูปแบบ ดังนี้ (แสดงในภาพที่ ๑๖)

๕.๔.๑ Policy Driven จัดทำหลักสูตรและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน รัฐบาล

๕.๔.๒ Demand Driven จัดทำหลักสูตรและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ กิจการและภาคอุตสาหกรรม

๕.๔.๓ Data Driven จัดทำหลักสูตรและฝึกยกระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของแรงงานทั่วไป โดยใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม และระบบฐานข้อมูล

แนวทางการกำหนดหลักสูตรสถาบัน MARA



ภาพที่ ๑๖ แนวทางการกำหนดหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๕.๕ จัดพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรฯ อย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีหม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ โดยมี นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในฐานะผู้อำนวยการศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กล่าวรายงาน ทั้งนี้มีผู้บริหารระดับสูงกระทรวงแรงงาน และผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน ร่วมเป็นเกียรติในพิธี แสดงในภาพที่ ๑๗



ภาพที่ ๑๗ รูปบรรยากาศพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ก่อนที่จะจัดพิธีเปิดสถาบัน ต้องมีการวาง Layout ปรับปรุงอาคารเทคโนโลยีชั้นสูงของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี เรียกว่าอาคาร B และสร้างห้องฝึกอบรมและห้องทำงาน จากตึกที่ได้รับจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี เรียกว่าอาคาร A (ที่ตั้งสถาบัน MARA ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี แสดงในภาพที่ ๑๘ และแผนผังภายในอาคารสถาบัน MARA แสดงในภาพที่ ๑๙) ในการออกแบบนั้นต้องการปรึกษากับสถาปนิกที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบสถาบันให้มีความทันสมัยและใช้ประโยชน์จากพื้นที่ให้มากที่สุด และที่สำคัญคือดำเนินการสร้างและปรับปรุงในงบประมาณที่สมเหตุสมผล

แผนที่

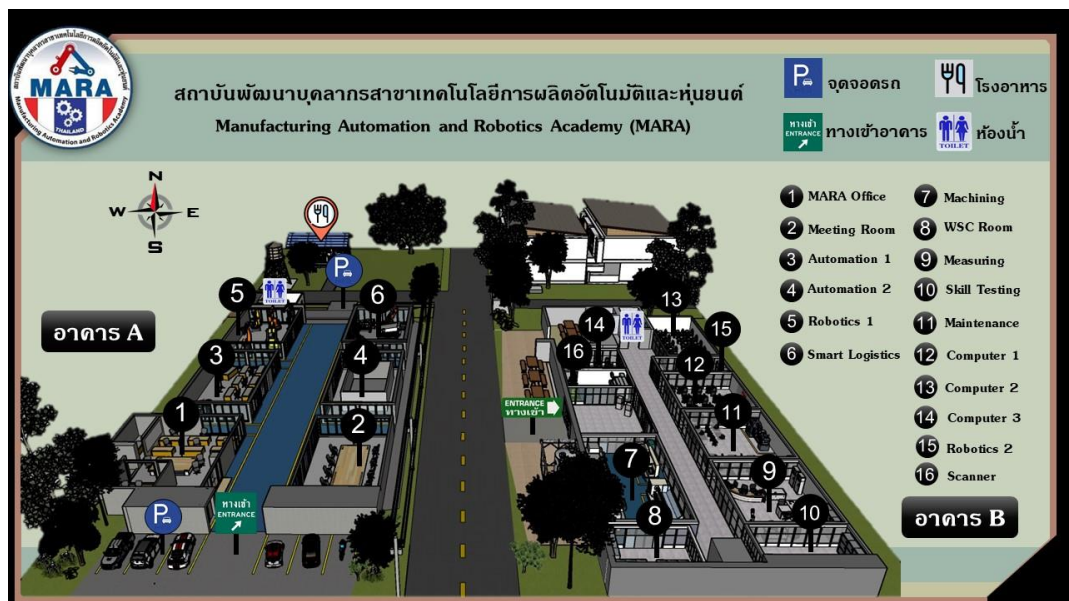
สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
Manufacturing Automation and Robotics Academy (MAR)A

แผนที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

1. ศูนย์บริหารงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC
2. อาคารช่างกลโรงงาน
3. อาคารเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. อาคารเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. อาคารครัวไทย
6. อาคารแบบประจักษ์
7. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ MARA
8. อาคารไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
9. อาคารรับรองความรู้ความสามารถแก่ผู้ผ่านแผน
10. อาคาร ESSO
11. โรงอาหาร
12. กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานและ พรบ.
13. อาคารฝึกสอน
14. อาคารศูนย์บริการฝึก
15. งานฝึกอบรม
16. โรงจอดรถ
17. บ้านพักผู้ชำนาญการสถานียา
18. บ้านพักเจ้าหน้าที่

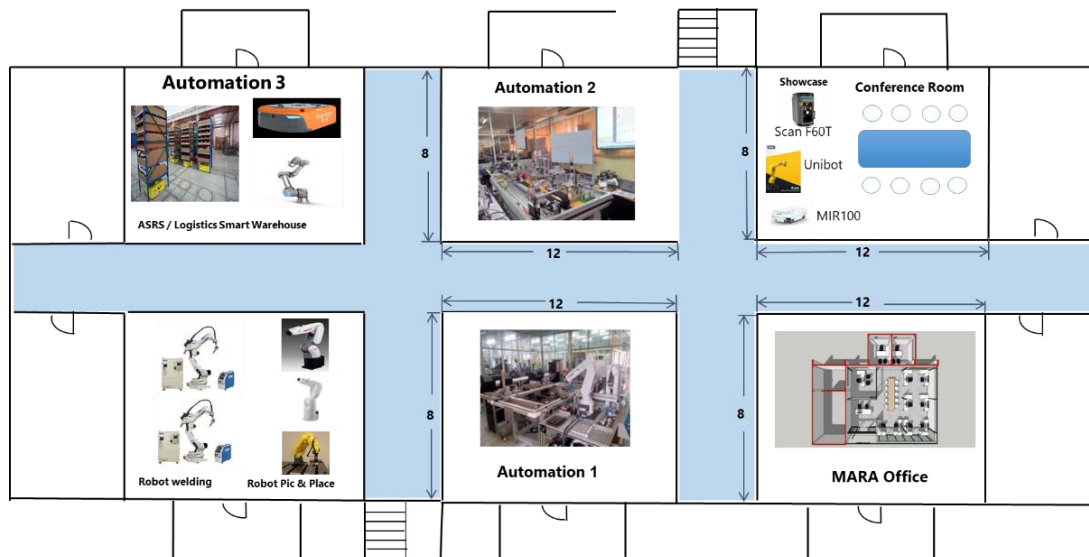


ภาพที่ ๑๘ ที่ตั้งสถาบัน MARA ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี



ภาพที่ ๑๙ แผนผังภายในอาคารสถาบัน MARA

รายละเอียดการสร้างและปรับปรุงอาคารสถาบัน MARA นั้น อาคาร A แสดงในภาพที่ ๒๐ เริ่มจากการสร้าง MARA Office เพื่อรองรับการทำงานของบุคลากรของสถาบันจำนวน ๙ คน จัดเป็นห้องผู้อำนวยการและผู้บริหาร และมีโต๊ะ Co-Working Space เพื่อใช้ในการทำงานหรือประชุมร่วมกัน ต่อมาคือห้อง Automation ๑ วัตถุประสงค์หลักเพื่อไว้ใช้อบรมหลักสูตรระบบอัตโนมัติ โดยย้ายชุดฝึกโรงงานอัจฉริยะมาจากฝั่งอาคารเทคโนโลยีชั้นสูงเดิม รวมไปถึงชุดฝึก IIoT และการวางเรียง ในช่วงแรกนั้นมีเพียงสองห้องนี้เท่านั้นที่เสร็จสมบูรณ์ ในก่อนที่จะดำเนินการสร้างห้องอื่นๆ ในอาคาร A ได้มีการนำครุภัณฑ์หุ่นยนต์ที่ได้รับบริจาคจากสมาคมส่งเสริมการรับช่วงการผลิตไทย และครุภัณฑ์หุ่นยนต์อื่นๆ ที่จัดหา มา ตั้งบริเวณพื้นที่โล่งภายในอาคาร เพื่อใช้ในการอบรมหลักสูตรกลุ่มหุ่นยนต์ต่างๆ



ภาพที่ ๒๐ แผนผังภายในอาคารสถาบัน MARA อาคาร A

หลังจากนั้นได้ทำการสร้างห้องประชุมและจัดแสดง Showcase เทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดจากความร่วมมือห้อง Automation ๒ ได้รับความอนุเคราะห์จากบริษัท TKK ลงทุนให้มูลค่า ๒ ล้านบาทแสดงในภาพที่ ๒๑ ในการทำห้องฝึกอบรมปัญญาประดิษฐ์ CIRA CORE พร้อมหุ่นยนต์ Nachi MZ๒ เพื่อสร้างเป็น Application Bin Picking โดยมีพิธีมอบห้องในงานแข่งขัน MARA Skill Competition อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนหุ่นยนต์เพื่อการศึกษา ใช้เชื่อมต่อกับไมโครคอนโทรลเลอร์เพื่อเรียนเขียนโปรแกรมหุ่นยนต์ด้วยภาษาไพทอน และการใช้ ROS ขั้นพื้นฐาน



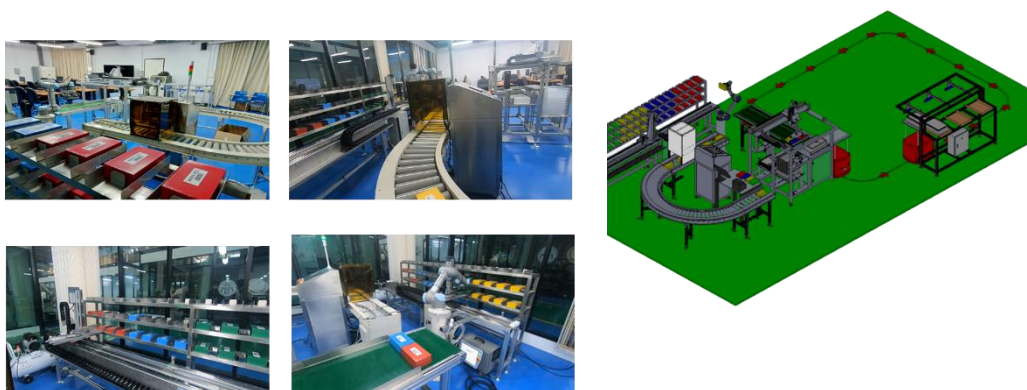
ภาพที่ ๒๑ ห้องฝึกอบรม Automation ๒ สถาบัน MARA

ต่อมาคือห้อง Robotics ได้รับการสนับสนุนจากสมาคมส่งเสริมการรับช่วงการผลิตไทยและชมรมช่างซ่อมหุ่นยนต์ไทย จัดเป็นห้องฝึกอบรมหุ่นยนต์ภาคปฏิบัติ แสดงในภาพที่ ๒๒ ประกอบด้วยหุ่นยนต์อุตสาหกรรมมากมายหลายประเภท เช่น หุ่นยนต์เชื่อมแบบสปอต หุ่นยนต์ Gantry Robot รวมไปถึงการสร้างชุดฝึกปฏิบัติการซ่อมบำรุงหุ่นยนต์ ที่สามารถสร้าง Trouble Shooting Case สำหรับนักเรียนในการทดสอบหรือแข่งขันได้ เป็นชุดฝึกที่พัฒนาขึ้นเป็นต้นแบบตัวแรกๆ ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากการที่จะมีโอกาสได้เรียนรู้จากหุ่นยนต์อุตสาหกรรมที่ต้องซ่อมบำรุงจริงนั้นมีโอกาสน้อย



ภาพที่ ๒๒ ห้องฝึกอบรม Robotics สถาบัน MARA

ห้องอบรม Smart Logistics ได้ครุภัณฑ์การฝึกอบรมของบริษัทอโตโตแดกติก ชุดโลจิสติกส์อัจฉริยะมีหลากหลายฐานการฝึกอบรมตั้งแต่ ระบบ RFID ระบบ ERP การประยุกต์ใช้ PLC และหุ่นยนต์ นอกจากนี้มีครุภัณฑ์หุ่นยนต์ลำเลียง AGV MIR๑๐๐ และ Quicktron เพื่อใช้บูรณาการร่วมกับชุดฝึกโลจิสติกส์อัจฉริยะ แสดงในภาพที่ ๒๓



ภาพที่ ๒๓ ห้องฝึกอบรม Smart Logistics สถาบัน MARA

ในส่วนของอาคาร B นั้นเป็นการปรับปรุงอาคารเทคโนโลยีขั้นสูงเดิมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี ประกอบด้วย ห้องฝึกอบรมเครื่องจักรกลการผลิต เครื่องมือวัด และโปรแกรมช่วยในการผลิต แสดงในภาพที่ ๒๔ ครุภัณฑ์ต่างๆ ได้แก่ เครื่องกลึง เครื่องกัด CNC ใช้สำหรับฝึกอบรมและใช้เป็นสถานที่เก็บตัวฝึกซ่อมเยาชนที่จะเป็นผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขัน Worldskills Competition ชุดฝึกอบรม CNC Maintenance เครื่องมือวัดต่างๆ ได้แก่ CMM Quick Vision Small Tools



ภาพที่ ๒๔ แผนผังอาคาร B สถาบัน MARA

นอกจากนี้ในอาคาร B ยังมี Showcase ระบบอัตโนมัติในการควบคุมคุณภาพการผลิต โดยบริษัท Sylvac ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ได้มอบเครื่อง ๒D Scanner โดยมีท่านเอกอัครราชทูตสวิตเซอร์แลนด์ประจำประเทศไทย เป็นผู้มอบ ดังที่แสดงในภาพที่ ๒๕ โดยเครื่องสแกนเนอร์สองมิตินี้ทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ Unibot จากบริษัท Unical Works (มูลค่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท) โดยมีวัตถุประสงค์ในการเอาชิ้นงานป้อนเข้าเครื่องสแกนเนอร์



ภาพที่ ๒๕ พิธีรับมอบเครื่องสแกนเนอร์สองมิติ ณ สถาบัน MARA

๕.๖ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน ๖๖ หลักสูตร และหลักสูตร EEC Model short course (Type B) ๒๐ หลักสูตร ทั้งหมด ๗ กลุ่มหลักสูตร ดังนี้

กลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติ Automation จำนวน ๒๐ หลักสูตร ได้แก่

๑. กลไกการการุณี ระดับพื้นฐาน
๒. การประยุกต์ใช้ Beckhoff PLC และระบบ IIoT
๓. การประยุกต์ใช้ SCADA (MOVICON.NEXT) ในงานอุตสาหกรรม
๔. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)
๕. การประยุกต์ใช้ระบบซีซี ลิงค์ ในงานอุตสาหกรรม
๖. การผลิตอัตโนมัติแบบลีน
๗. การเดินสายไฟฟ้าสำหรับตู้ควบคุมระบบอัตโนมัติ
๘. การใช้เทคโนโลยี Industrial Internet of Things ในงานอุตสาหกรรม ระดับ ๑
๙. การใช้เทคโนโลยี Industrial Internet of Things ในงานอุตสาหกรรม ระดับ ๒

๑๐. การใช้โปรแกรมจำลองการทำงานระบบควบคุมอัตโนมัติด้วยโปรแกรม Factory I/O
๑๑. การใช้โปรแกรมพีแอลซีขั้นพื้นฐาน GxWork ๒ (MITSUBISHI)
๑๒. คาราคุริ ไคเซ็น
๑๓. ช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิลลอจิกคอนโทรลเลอร์
๑๔. นิวแมติกส์ไฟฟ้าและการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน
๑๕. ปัญญาประดิษฐ์เพื่องานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติด้วย CiRA CORE
๑๖. พีแอลซี ออมรอน CX Programmer ระดับปฏิบัติการ
๑๗. พีแอลซี ออมรอน CX Programmer ระดับพื้นฐาน
๑๘. เครือข่าย SCADA (WinCC) ในงานอุตสาหกรรม
๑๙. เทคโนโลยี PLC
๒๐. โรงงานอัจฉริยะ

กลุ่มหุ่นยนต์ Robotics จำนวน ๒๖ หลักสูตร ได้แก่

๑. กระบวนการหุ่นยนต์อัตโนมัติ (RPA)
๒. การควบคุมหุ่นยนต์ Gantry System เพื่อการผลิต
๓. การควบคุมหุ่นยนต์ลำเลียง
๔. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับการจับชิ้นงาน: พื้นฐาน
๕. การควบคุมหุ่นยนต์เชื่อมด้วยโปรแกรม LNC-Advantech
๖. การควบคุมและบำรุงรักษาหุ่นยนต์ YASKAWA
๗. การซ่อมบำรุงหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
๘. การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน)
๙. การบำรุงรักษาหุ่นยนต์คูก้า
๑๐. การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม: ประยุกต์ใช้
๑๑. การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม: พื้นฐาน
๑๒. การบูรณาการและติดตั้งระบบหุ่นยนต์ต่อพ่วง
๑๓. การสร้างหุ่นยนต์ลำเลียง
๑๔. การเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมขั้นสูงคูก้า
๑๕. การเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมพื้นฐานคูก้า
๑๖. การโค้ดดิ้งร่วมกับไมโครคอนโทรลเลอร์ สำหรับการพัฒนาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ
๑๗. การใช้ ROS ขั้นพื้นฐาน
๑๘. การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อม : ประยุกต์ใช้
๑๙. การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อม : พื้นฐาน
๒๐. การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมด้วยความต้านทาน : ประยุกต์ใช้
๒๑. การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมด้วยความต้านทาน : พื้นฐาน
๒๒. การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมสตัด : พื้นฐาน
๒๓. ช่างควบคุมหุ่นยนต์ ABB
๒๔. ช่างควบคุมหุ่นยนต์ PANASONIC
๒๕. ช่างควบคุมหุ่นยนต์ UNIBOT
๒๖. การสร้างหุ่นยนต์ลำเลียง

กลุ่มโปรแกรมเพื่อการผลิต Programming จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่

๑. การจำลองกระบวนการผลิตและวางแผนการผลิตด้วยโปรแกรม TECNOMATIX
๒. การประยุกต์ใช้ TECNOMATIX PROCESS SIMULATE จำลองการทำงานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
๓. การออกแบบและจำลองโมเดล ๓ มิติด้วยโปรแกรม Visual Component
๔. การใช้โปรแกรม SolidWorks Animation & Advanced Assembly

๕. การใช้โปรแกรม SprutCAM ๓ Axis Machining

๖. การใช้โปรแกรม SprutCAM Robot Machining

กลุ่มเครื่องจักรกลการผลิตและเครื่องมือวัด MACHINING & MEASURING จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่

๑. การควบคุมคุณภาพการผลิตด้วยระบบอัตโนมัติ

๒. การใช้เครื่องมือวัดด้านมิติในอุตสาหกรรม

๓. การใช้เครื่องมือวัดละเอียดทางมิติแบบอัตโนมัติ

๔. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC ระดับ ๑

๕. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC ระดับ ๒

๖. ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC ระดับ ๓

กลุ่มโลจิสติกส์ LOGISTICS จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

๑. การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

๒. ระบบจัดเก็บและเบิกจ่ายสินค้าแบบอัตโนมัติ

๓. ระบบโลจิสติกส์อัจฉริยะ

กลุ่มการจัดการวิศวกรรม จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่

๑. การพัฒนาระบบการผลิตด้านการจัดเก็บข้อมูลแบบดิจิทัล

๒. การพัฒนาหัวหน้างานในการผลิตแบบ Monozukuri

๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

กลุ่มยานยนต์ไฟฟ้า EV จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่

๑. ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า

๒. แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า

หลักสูตร EEC Model short course (Type B) จำนวน ๒๐ หลักสูตร ได้แก่

๑. PLC Mitsubishi GX-Work ๒ Basic

๒. PLC Mitsubishi GX-Work ๓ Basic

๓. การวางยี่ห้อควบคุมไฟฟ้าสำหรับระบบอัตโนมัติ

๔. Mitsubishi GX-Work ๒ Advanced

๕. การเขียนโปรแกรมควบคุมเซอร์โว Mitsubishi

๖. Touch Screen Mitsubishi GOT ๒๐๐๐ Basic

๗. ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ ๑

๘. ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ ๑

๙. การซ่อมบำรุงและแก้ไขปัญหาเครื่องปรับอากาศ

๑๐. การใช้โปรแกรม Nx for CAD (Modeling, Assembly Drafting)

๑๑. การใช้โปรแกรม SOLIDWORKS for CAD (Modeling, Assembly Drafting)

๑๒. การใช้โปรแกรม NX for CAM (๓ axis milling Operation)

๑๓. การใช้โปรแกรม SOLIDCAM for CAM (๓ axis milling Operation)

๑๔. การใช้โปรแกรม SPRUTCAM for CAM (๓ axis milling Operation)

๑๕. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (FANUC)

๑๖. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (NACHI)

๑๗. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม ABB

๑๘. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม WELDEX ด้วยโปรแกรม CRP และ LNC

๑๙. การใช้เครื่องมือวัดละเอียด

๒๐. การตรวจสอบงานเชื่อมชิ้นส่วนยานยนต์

๕.๗ จัดฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไปแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๓,๕๘๒ คน จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้บุคคลทั่วไปแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๒๕๗ คน โดยรายละเอียดการฝึกอบรมแสดงในตารางที่ ๒ และตารางที่ ๓

ผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2563-2565				
สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์				
ปีงบประมาณ	งบปกติ		งบจังหวัด	
	เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก
รวมทั้งสิ้น	5,268	4,257	694	629
ปี 63	1,348	1,307		
ปี 64	2,295	1,623	194	149
ปี 65	1,625	1,327	500	480

ตารางที่ ๓ สรุปผลการดำเนินงานการฝึกอบรม สถาบัน MARA ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2564-2565		
สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์		
กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย/สาขาอาชีพทดสอบ	เข้าทดสอบ	ผ่านทดสอบ
ผลรวมทั้งหมด	257	75
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	257	75
แรงงานในสถานประกอบการกิจการขนาดกลาง	237	75
ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC	36	20
ช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิลลอจิกคอนโทรลเลอร์	329	121
ผู้ควบคุมระบบงานเชื่อมมิก-แม็ก ด้วยหุ่นยนต์	26	17
ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์CAD ระดับ ๑	30	25

ตารางที่ ๔ สรุปผลการดำเนินงานการทดสอบมาตรฐาน สถาบัน MARA ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕

๕.๗ การสร้างความร่วมมือเครือข่าย เช่น สมาคม สถาบันการศึกษา และสถานประกอบการกิจการต่างๆ เพื่อร่วมดำเนินการตามกรอบภารกิจของสถาบัน MARA ได้แก่

๑. สมาคมส่งเสริมการรับช่วงการผลิตไทย

- การจัดพิธีลงนามความร่วมมือ MOU
- จัดทำหลักสูตรการฝึก ๔ หลักสูตร จัดทำห้องฝึกอบรมหุ่นยนต์
- ฝึกอบรม
- Intermach Virtual Exhibition

๒. บริษัทวัฒนา แมชชีนเทค จำกัด และบริษัท โอพี ออโตเทค จำกัด

- ศึกษาวิจัยและจัดทำหุ่นยนต์ลำเลียงต้นแบบ หุ่นยนต์ลำเลียงอาหารและยา หุ่นยนต์บริการ
- สร้างชุดฝึกซ่อมบำรุงหุ่นยนต์

๓. บริษัท ทีเคเค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

- จัดทำห้องฝึกอบรม AI CiRA CORE และชุดฝึกหุ่นยนต์ Nachi Bin Picking มูลค่า ๒ ล้านบาท
- จัดฝึกอบรมออนไลน์ หลักสูตรปัญญาประดิษฐ์
- งานสัมมนา Worlddidac
- Micro Controller

๔. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- มอบ License AI CiRA Core แบบ Unlimited User เพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- ร่วมจัดสัมมนา Worlddidac

๕. บริษัท แมกซ์แวลู จำกัด, สมาคมส่งเสริมการรับช่วงการผลิตไทย บริษัท Sylvac S.A. และ บริษัท ยูนิคอล เวิร์ค จำกัด

- จัดทำ Show case การควบคุมคุณภาพด้วยระบบอัตโนมัติ ๑ รายการ
- จัดทำหลักสูตรและเปิดฝึกอบรมการควบคุมคุณภาพการผลิตและการวัดชิ้นงานอุตสาหกรรมด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๖. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค.)

- จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๒ สาขา
- สนับสนุนกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขา PLC
- จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน MARA Skill Competition ครั้งที่ ๑ และ ๒
- พัฒนาหลักสูตรและเตรียมการฝึกอบรม EV

๗. วิทยาลัยเทคนิคบางแสน

- ส่งนักศึกษาฝึกงานที่สถาบันเป็นเวลา ๓ เดือน และส่งนักศึกษาแข่งขันฝีมือแรงงาน (MARA Skill Competition ครั้งที่ ๑ และ ๒)

๘. วิทยาลัยวิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมแหลมฉบัง

- ส่งนักศึกษาแข่งขันฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๙. บริษัท ทีพีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท เอสยูเอส บีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด

- พัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกอบรม Karakuri Kaizen
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน CNC ระดับ ๑

๑๐. บริษัท ดีไซน์ โธร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

- พัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกอบรม Technomatix และ Solidworks
- ฝึกอบรมออนไลน์

๑๑. บริษัท นาชิ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

- หลักสูตรหุ่นยนต์ และจัดการฝึกอบรม
- หุ่นยนต์ Nachi MZ-๒

๑๒. บริษัท คูกา (ประเทศไทย) จำกัด

- จัดทำหลักสูตรหุ่นยนต์ และจัดการฝึกอบรม ๓ หลักสูตร
- จัดฝึกอบรมออนไลน์
- ให้การสนับสนุนหุ่นยนต์เพื่อใช้ประกอบการสอน

๑๓. บริษัท เวลเด็กซ์ จำกัด

- หลักสูตรซ่อมบำรุงหุ่นยนต์ และหลักสูตรหุ่นยนต์เชื่อม
- การจัดพิธีลงนามความร่วมมือ MOU

๑๔. บริษัท ยาสกาวา (ประเทศไทย) จำกัด
- จัดทำหลักสูตรหุ่นยนต์ และจัดการฝึกอบรม ๒ หลักสูตร
๑๕. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.เจ.พีพัฒนาเจริญ ออโต้ พาร์ท (เอ็มเจโดรนเพื่อการเกษตร)
- จัดทำหลักสูตรการซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน)
๑๖. บริษัท ออโต้ไดแทคติก จำกัด
- จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ Smart Logistics, ASRS, Auto Warehouse รวมทั้งให้การสนับสนุนอุปกรณ์การฝึก และอุปกรณ์สำนักงาน
 - เป็นผู้สนับสนุนการจัดงานแข่งขัน MARA Skill
 - จัดฝึกอบรม Smart Factory และ Factory I/O
๑๗. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- สนับสนุนการอบรมอาจารย์ฝึกสอน
๑๘. บริษัท อนาล็อก ดีไวเซส (ประเทศไทย) จำกัด
- สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักสูตรระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์สำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 - ร่วมกันพิจารณาร่างหลักสูตรอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
๑๙. สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม (FIBO)
- ร่วมกันพิจารณาแนวทางการเทียบโอนหลักสูตรของสถาบัน MARA และ FIBO
 - ร่วมงานเสวนา FIBO Talk Series
 - ร่วมจัดงาน Intermach Virtual Exhibition
๒๐. ศูนย์การเรียนรู้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ EEC Automation Park
- สนับสนุนการจัดฝึกอบรมกรรมการผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (PLC)
๒๑. บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (Denso Thailand)
- ให้ความอนุเคราะห์เป็นสถานที่เก็บตัวเยาวชนผู้แทนประเทศไทยเพื่อไปเข้าร่วมการแข่งขัน WorldSkills Competition สาขา CNC
 - ให้การสนับสนุน Story Board เพื่อใช้ในการเก็บตัวฝึกซ้อมและความสำเร็จของเยาวชนที่ผ่านมา
๒๒. บริษัท เอส แอนด์ เค โซลูชั่น จำกัด
- สนับสนุนหุ่นยนต์อุตสาหกรรมมือสองสภาพสมบูรณ์ จากประเทศเยอรมนี เพื่อใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน ๔ ตัว
๒๓. บริษัท ดีอีทีไอ จำกัด
- สนับสนุนการฝึกอบรม
 - สนับสนุน Software การเขียนแบบชิ้นงานอุตสาหกรรมสามมิติ
- ภาพถ่ายอย่างความร่วมมือของสถาบัน MARA และกิจกรรมที่ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ แสดงในภาพที่ ๒๖



ภาพที่ ๒๖ ตัวอย่างความร่วมมือภาคเอกชนโดยสถาบัน MARA

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

๖.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ แสดงในตารางที่ ๕

ปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด ๑,๓๔๘ คน ผ่านการฝึกอบรม ๑,๓๐๗ คน โดยทั้งหมดเป็นแรงงานในสถานประกอบการ จากการสำรวจพบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๒๒,๕๗๓ บาทต่อคน สามารถสร้างและรักษามูลค่ารายได้ ๒๔๙.๓๘ ล้านบาท/คน/ปี ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

จากก่อนฝึกฝึกอบรม ร้อยละ ๒๙.๓๖ โดยผลลัพธ์ประสิทธิภาพการผลิตฯ ที่ผู้ผ่านการฝึกเห็นว่ามีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสูงสุดภายหลังการฝึกอบรม ๓ ประเด็นแรก ได้แก่ ความผิดพลาดในการทำงานลดลงมากที่สุด รองลงมาเป็น ทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานได้หลากหลายและลดขั้นตอนการทำงานและมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ร้อยละ ๒๖.๖๒ ร้อยละ ๒๖.๒๖ และร้อยละ ๒๕.๙๕ ตามลำดับ

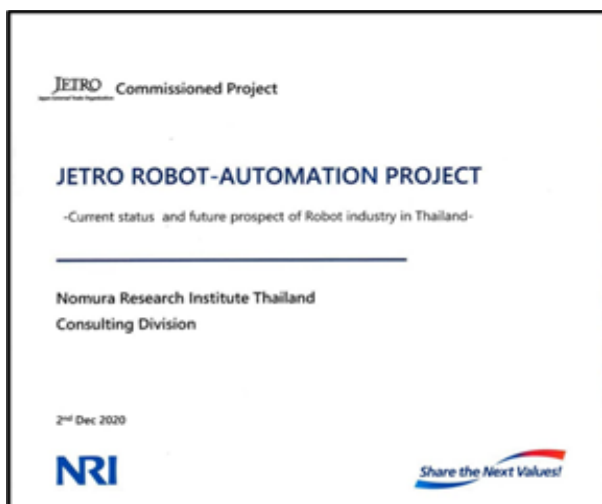
ปี พ.ศ.๒๕๖๔ มีผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด ๑,๕๙๐ คน ผ่านการฝึกอบรม ๑,๑๘๑ คน โดยทั้งหมดเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ จากการสำรวจพบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓๓,๒๕๐ บาทต่อคน สามารถสร้างและรักษามูลค่ารายได้ ๔๖๕.๑๘ ล้านบาท/ปี ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นจากก่อนฝึกฝึกอบรม ร้อยละ ๓๙.๑๔ โดยผลลัพธ์ประสิทธิภาพการผลิตฯ ที่ผู้ผ่านการฝึกเห็นว่ามีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสูงสุดภายหลังการฝึกอบรม ๓ ประเด็นแรก ได้แก่ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาเป็น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตหรือการทำงานได้ และสามารถลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ ร้อยละ ๔๔.๙๗ ร้อยละ ๔๓.๙๖ และร้อยละ ๔๔.๖๐ ตามลำดับ

ปีงบประมาณ	มีงานทำ (คน)	ร้อยละ	รายได้เฉลี่ย (บาท/เดือน)	รวมผู้ตอบ (คน)	ประสิทธิภาพการ ผลิตฯ	สร้างและรักษามูลค่ารายได้ (ลบ.)
2564	524	95.62	33,250	548	39.14	465.18
2563	367	70.44	22,573	521	29.36	249.38

ตารางที่ ๕ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบัน MARA

๖.๑.๒ การส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ

ความสำเร็จที่สำคัญของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ได้รับการบันทึกไว้ใน Nomura Research Institute Thailand ให้เป็น ๑ ใน ๔ หน่วยงานหลักทางด้านหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในประเทศไทย แสดงในภาพที่ ๒๗ ได้รับการกล่าวถึงจากการนำเสนอในงาน BOI NY Webinar ๒๐๒๑ มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรด้านอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและเซมิคอนดักเตอร์ ในประเทศไทย แสดงในภาพที่ ๒๘ และได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้าน “สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม” จาก EEC-HDC ๒ ปีซ้อน (ปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔) และได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี แสดงในภาพที่ ๒๙



ภาพที่ ๒๗ การบันทึกไว้ใน Nomura Research Institute Thailand



ภาพที่ ๒๘ การนำเสนอในงาน BOI NY Webinar ๒๐๒๑



ภาพที่ ๒๙ รางวัลเชิดชูเกียรติด้าน “สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม” จาก EEC-HDC ๒ ปีซ้อน (ปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔) และได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์และสนับสนุนด้านการศึกษา แก้ววิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

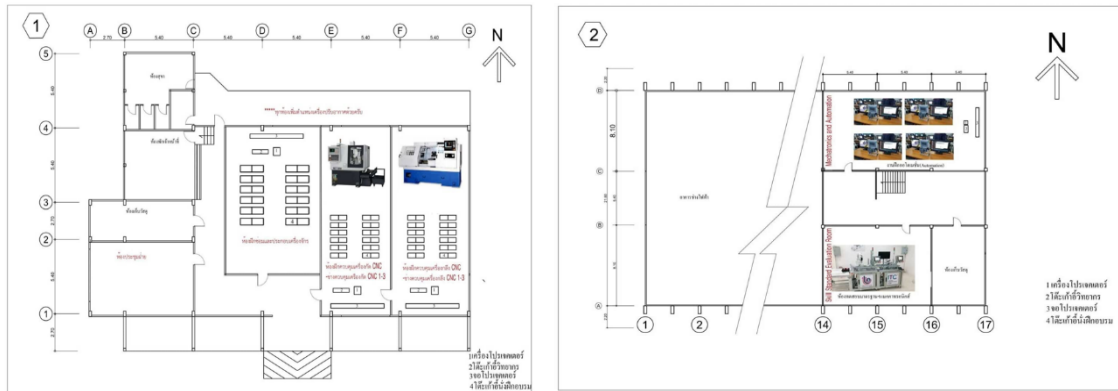
๖.๒ ผลกระทบจากการดำเนินงานของสถาบัน

๖.๒.๑ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy: AMA) จังหวัดขอนแก่น

ผู้ขอรับการประเมินและสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ได้นำรูปแบบการปรับบทบาทภารกิจและกรณีศึกษาการจัดตั้งสถาบันไปขยายผลไปสู่การปรับโครงสร้างหน่วยงานและจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy: AMA) จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ แสดงในภาพที่ ๓๐ โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ได้นำบทบาทภารกิจของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไปประยุกต์ใช้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบัน MARA ได้มีส่วนช่วยวาง Layout และวางแผนพัฒนาสถาบัน AMA แสดงในภาพที่ ๓๐



ภาพที่ ๓๐ รูปบรรยากาศพิธีเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์



อาคารฝึกอบรม 2 ชั้น (รวม 6 ห้อง) ประกอบด้วย

1.ห้องฝึกอบรม CNC งานกลึง

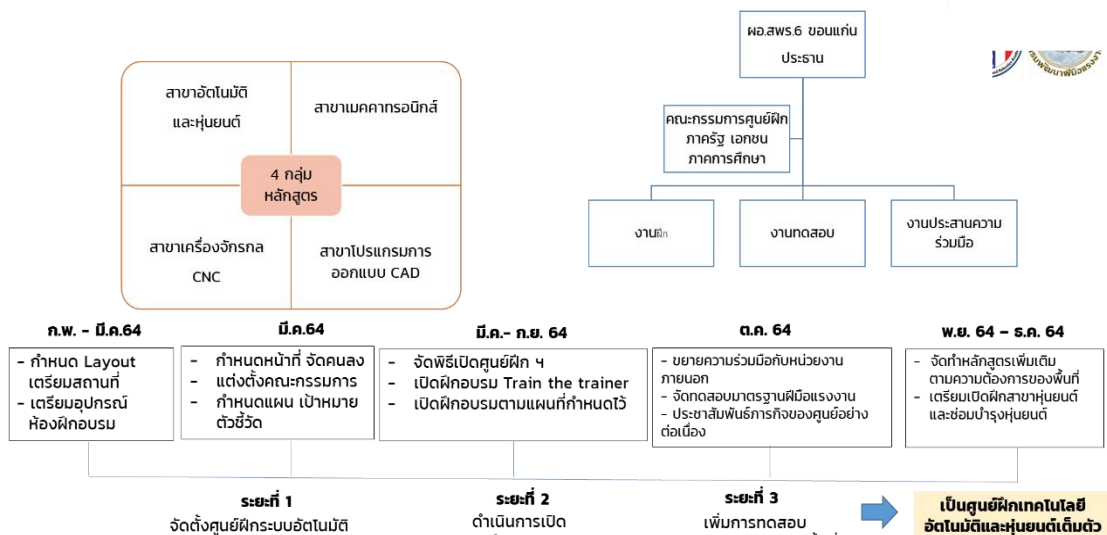
2.ห้องฝึกอบรม CNC งานกัด

3.ห้องฝึกอบรม CAD เขียนแบบเครื่องกล

4.ห้องฝึกอบรมเมคคาทรอนิกส์

5.ห้องฝึกอบรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

6.ห้องทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน PLC



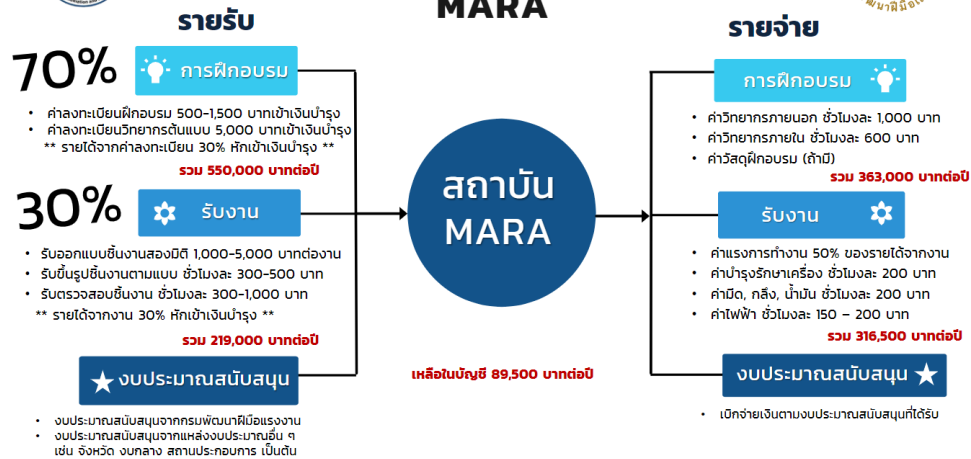
ภาพที่ ๓๑ แผนการดำเนินงานสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์

๖.๒.๒ การกำหนดแบบจำลองทางธุรกิจ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) และศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล (TCIW) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการ (DSD Wellness Center) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DISDA) และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติ และเมคคาทรอนิกส์ (AMA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวง กระทรวงแรงงาน และมีกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ ได้ร่างแบบจำลองธุรกิจของสถาบันเฉพาะทาง ประยุกต์มาจากแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน แสดงในภาพที่ ๓๒



แบบจำลองธุรกิจของสถาบัน MARA

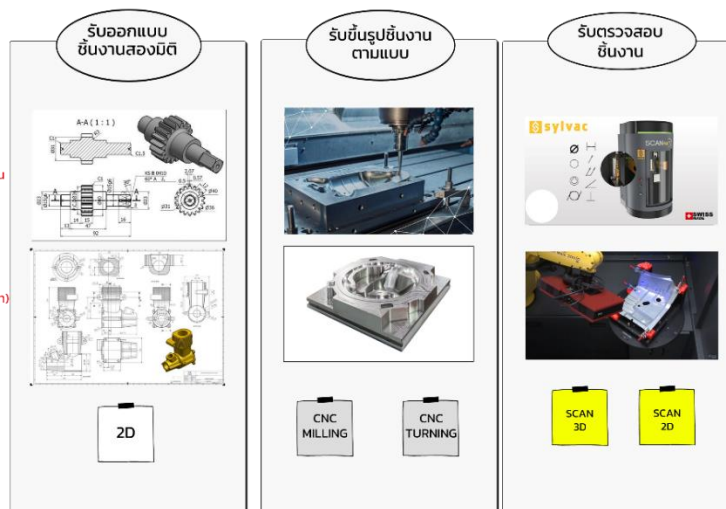


วิธีการคำนวณ



รับงาน

1. รับออกแบบชิ้นงานสองมิติ 1,000-5,000 บาท/ต่องาน (ค่าเฉลี่ย 3,000 บาท จำนวน 10 งาน รวม 30,000 บาท)
2. รับขึ้นรูปชิ้นงานตามแบบ ชั่วโมงละ 300-500 บาท (ค่าเฉลี่ย 400 บาท จำนวน 6 ชมต่องาน จำนวน 30 งาน รวม 72,000 บาท)
3. รับตรวจสอบชิ้นงาน ชั่วโมงละ 300-1,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 650 บาท จำนวน 6 ชมต่องาน จำนวน 30 งาน รวม 117,000 บาท)



ภาพที่ ๓๒ แบบจำลองธุรกิจของสถาบันเฉพาะทาง

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การศึกษา การวิเคราะห์/สังเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดตั้งสถาบัน มีอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล เนื่องจากข้อมูลมีปริมาณค่อนข้างน้อยและมีความจำเป็นต้องตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลจึงต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมและวิเคราะห์

๗.๒ การกำหนดร่างแผนงานฯ จะต้องประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนหลายครั้งและต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานค่อนข้างมาก

๗.๓ การศึกษาดูงานจากสถานที่จริงเพื่อประกอบการจัดตั้งสถาบันพัฒนาศูนย์กลางสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จะต้องเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ/โรงงาน จำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ บริษัท ไทยซัมมิต กรุ๊ป, บริษัท เดนโซ่ ประเทศไทย จำกัด, บริษัท ซัมมิต โอโตบอดี อินดัสทรี จำกัด, บริษัท สุมิพล คอร์ปอเรชั่น จำกัด, บริษัท แมกซิม อินทีเกรตเต็ด โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด และสถาบันต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันไทย-เยอรมัน สถาบันวิทยาการภาคสนาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยบูรพา จึงต้องใช้ระยะเวลาศึกษาวิเคราะห์มาก

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ สถาบันเป็นหน่วยงานภายใต้มีฐานะเทียบเท่ากอง ไม่มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน จำเป็นจะต้องให้ข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี และสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมาปฏิบัติราชการ

๘.๒ สถาบันไม่มีหน่วยเบิกจ่ายงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้ไม่คล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ในการดำเนินงานจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่การเงินของสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรีมาช่วยปฏิบัติงาน

๘.๓ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่มีอุปสรรคและปัญหาอันเนื่องจากกรณีบุคลากรดังกล่าวไม่เพียงพอ

๘.๔ บุคลากรของสถาบันขาดทักษะในด้านพัสดุและการเงิน มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้สามารถดำเนินการในด้านพัสดุและการเงินได้ด้วยตนเอง

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ การปรับบทบาทภารกิจและการจัดตั้งหน่วยงานควรมีการทบทวนภารกิจและปรับบทบาทหน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะทางเดิมในพื้นที่เดิมให้ละเอียดเพื่อให้การกำหนดภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงานที่จะจัดตั้งสามารถดำเนินการได้รองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานเดิมที่มีอยู่แล้ว

๙.๒ การขยายผลการปรับบทบาทของหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดอื่นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับใช้ข้อมูล (Data Driven) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ของจังหวัดนั้น ประกอบด้วยนโยบายของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ประชากรและกำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมาย แนวโน้มของเทคโนโลยีและทักษะในอนาคตของแรงงาน การจัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงและกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก

๙.๓ ควรจัดตั้งคณะกรรมการหรือทำงานขับเคลื่อนแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อแปลงแผนสู่การปฏิบัติ จัดทำคำของบประมาณ โครงการ กิจกรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงและรายงานความคืบหน้าให้คณะกรรมการหรือคณะทำงานรับทราบ

๙.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อขยายผลการดำเนินงานในอนาคตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๔.๑ ควรปรับโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยให้หน่วยงานเฉพาะทางทั้ง ๖ แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาศูนย์กลางสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) สถาบันพัฒนาศูนย์กลางสาขาอุตสาหกรรมการยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาศูนย์กลางสาขาอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์ (AMA) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน สถาบันพัฒนาศูนย์กลางการบริการสุขภาพ และสถาบันพัฒนาศูนย์กลางดิจิทัล (DISDA) ปรากฏชื่อในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๔.๒ ควรแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระจายอำนาจการจัดทำและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.๒๒) และมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ (ม.๒๖) การอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่หน่วยงานเฉพาะทางทั้ง ๖ แห่งและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวสูงขึ้น

๙.๔.๓ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มียุทธศาสตร์ความรู้ทักษะดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ การเขียนโปรแกรม โค้ดดิ้ง การสร้างแอปพลิเคชันเบื้องต้น และการเป็นครูผู้สอนหรือวิทยากรมืออาชีพเพื่อถ่ายทอดและสร้างองค์ความรู้ใหม่

๙.๔.๔ ปรับลดบทบาทการดำเนินการโดยเน้นบทบาทด้านการส่งเสริมหรือร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาดิจิทัล หุ่นยนต์ และระบบอัตโนมัติ

๙.๔.๕ ปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและค่าใช้จ่ายของภาคเอกชนเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ลดหย่อนทางภาษี โดยกำหนดให้ทุกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อัตโนมัติ และหุ่นยนต์ เพื่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับในทุกหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือเป็นหลักสูตรฐาน

๙.๔.๖ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานทุกหลักสูตรควรส่งเสริมให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายหลังการฝึก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน

๙.๕ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การปรับบทบาทใหม่ในระดับกรม

๙.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ ๓ ปี เพื่อให้การปรับบทบาทภารกิจใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๙.๕.๒ จัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงภายใต้การดำเนินการของคณะทำงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทบทวนภารกิจ วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลังคน การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๕.๓ ปรับกฎ ระเบียบ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รองรับกับการปรับบทบาทใหม่และส่งเสริมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในพื้นที่ให้มีความคล่องตัวสูงขึ้น

๙.๕.๔ จัดเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและรองรับการปรับบทบาทใหม่ โดยเติมเต็มองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและวิทยาการที่ควรรู้ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๙.๕.๕ จัดทำข้อมูลรายละเอียด เช่น แผนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด และคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนกำหนดผู้รับผิดชอบหรือเจ้าภาพตามบทบาท ภารกิจหลักให้เป็นไปแผนงานการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

๙.๕.๖ จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น บทบาทภารกิจใหม่ แผนงาน กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัด คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน

๙.๕.๗ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลให้เป็นแบบ Realtime และเชื่อมโยงกับข้อมูล BigData ของกระทรวงแรงงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปรับบทบาทใหม่

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

๑. เผยแพร่ในเอกสารวิชาการ จำนวน ๒ ครั้ง

๔. เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสื่อมวลชน จำนวน ๑๘ ครั้ง

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

๑) นายสมเกียรติ อุเงิน	สัดส่วนของผลงาน	๑๐
๒) นายวษ. หลายวัฒนไพศาล	สัดส่วนของผลงาน	๑๐
๓) -	สัดส่วนของผลงาน	-

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด)

ผู้ขอประเมิน

...../...ก.ย.../...๒๕๖๕...

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นายสมเกียรติ อู่เงิน	
นายวฤษ หลายวัฒนไพศาล	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๗๒/๒๕๖๑

เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถที่หลากหลายและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างเสริมขีดความสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และการผลิตด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ดังนั้น เพื่อให้การยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือชั้นสูง สร้าง Trainer และครูฝึกด้าน Automation ที่ทันสมัยรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ EEC ระดับภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออก เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดต้นทุนของผู้ประกอบการ รองรับการใช้เครื่องจักรกลอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในการผลิตทดแทนการใช้แรงงานสนับสนุนการพัฒนากำลังคนรองรับการสร้างเสริมขีดความสามารถ และสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและภาคเอกชน ตามนโยบายรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๓. ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA : Manufacturing Automation and Robotic Academy) เป็นหน่วยงานภายในมีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีสถานที่ตั้ง ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(๓) จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบการ

(๔) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

(๕) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสถานประกอบการ สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

(๖) ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๔๒๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | รองประธานกรรมการ |
| ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ | |
| (๓) นายถาวร ชลัษเฐียร | รองประธานกรรมการ |
| รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | |
| (๔) ผู้อำนวยการสถาบันไทย-เยอรมัน | รองประธานกรรมการ |
| (๕) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | กรรมการ |
| (๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | กรรมการ |
| (๗) ผู้แทนศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สุพรรณบุรี | กรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | กรรมการ |
| (๑๒) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | กรรมการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา | กรรมการ |
| (๑๔) ผู้แทนมหาวิทยาลัยบูรพา | กรรมการ |
| (๑๕) ผู้แทนสถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี | กรรมการ |
| (๑๖) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| (๑๗) นายกสมาคมเครื่องจักรกลไทย | กรรมการ |
| (๑๘) นายกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย | กรรมการ |



คำสั่งกรมพัฒนามิอืแรงงาน
ที่ ๔๒๙/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนามิอืแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนามิอืแรงงาน ที่ ๑๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมพัฒนามิอืแรงงาน	ประธานกรรมการ
(๒) รองอธิบดีกรมพัฒนามิอืแรงงาน	รองประธานกรรมการ
ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนามิอืแรงงาน	
เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันพัฒนาบุคลากร	
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	
(๓) นายถาวร ชลชัย	รองประธานกรรมการ
รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	
(๔) ผู้อำนวยการสถาบันไทย-เยอรมัน	รองประธานกรรมการ
(๕) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	กรรมการ
(๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	กรรมการ
(๗) ผู้แทนศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	กรรมการ
(๙) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบมิอืแรงงาน	กรรมการ
(๑๐) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนามิอืแรงงาน ๑ สุพรรณบุรี	กรรมการ
(๑๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนามิอืแรงงาน ๓ จลบุรี	กรรมการ
(๑๒) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนามิอืแรงงาน ๑๗ ระยอง	กรรมการ
(๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนามิอืแรงงานฉะเชิงเทรา	กรรมการ
(๑๔) ผู้แทนมหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
(๑๕) ผู้แทนสถาบันวิทยการหุ่นยนต์ภาคสนาม	กรรมการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	
(๑๖) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
(๑๗) นายกสมาคมเครื่องจักรกลไทย	กรรมการ
(๑๘) นายกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย	กรรมการ

(๑๘) นายกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป	กรรมการ
(๑๙) นายกสมาคมอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมไทย	กรรมการ
(๒๑) ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไทย	กรรมการ
(๒๒) นายวิรัตน์ ศรีธรรมกิจกุล	กรรมการ
บริษัทแม็กซิม อินเทอร์เน็ตเคส โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	
(๒๓) นายกรกฎ จุฬางกูร	กรรมการ
(๒๔) นายฉัตรแก้ว ฮาตระกูล	กรรมการ
(๒๕) นายทองพล อุลปะท	กรรมการ
(๒๖) นายพิณัย ศิรินคร	กรรมการ
(๒๗) นายอภัยเกียรติ กิตะพานิชย์	กรรมการ
(๒๘) นายอภิชาติ ทองอยู่	กรรมการ
(๒๙) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	กรรมการ
(๓๐) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ที่ได้รับมอบหมาย	และเลขานุการ
	กรรมการ
	และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

(๒) กำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

(๔) แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธวัช เบญจาทิกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๕๙). รายละเอียดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๖๒). แนวทางการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒. กรุงเทพฯ.
- กรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๕๙). การร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public Private Partnership : PPP). กรุงเทพฯ.
- ดนัย เทียนพุฒ. (๒๕๓๗). กลยุทธ์การพัฒนาค้น : สิ่งทาทายความสำเร็จของธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ, ที่ตีอาร์ไอ. (๒๕๕๙). 'Inclusive Growth' ทางลดความเหลื่อมล้ำที่เป็นไปได้. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ กรุงเทพฯ.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (๒๕๖๑). สรุปภาพรวมเศรษฐกิจไทยปี ๒๐๑๘. กรุงเทพฯ.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (๒๕๕๙). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย ๔.๐. กรุงเทพฯ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (๒๕๕๙). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการยุทธศาสตร์ชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. กรุงเทพฯ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (๒๕๕๙). กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- อรุณ รักธรรม. (๒๕๓๗). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมขององค์กร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- Becke. (๑๙๙๓). G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (๓rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker. Huselid and Ulrich. (๒๐๐๑). Making HR a Strategic Asset. สืบค้น ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก https://www.markhuselid.com/pdfs/articles/๒๐๐๑_Financial_Times.pdf
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๕๙). ประวัติกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สืบค้น ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Home/History>.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (๒๕๖๔). ๗S Model (McKinsey). สืบค้น ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕, จาก <https://drpiyanan.com/๒๐๒๑/๐๕/๒๗/๗s-model-mckinsey/>.
- IEEE. (๒๕๖๔). วิศวกรรมการผลิต. สืบค้น ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕. จาก <https://tryengineering.org/th/profile/manufacturing-engineering/>.
- HR NOTE. (๒๕๖๔). การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. สืบค้น ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕. จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/๑๙๐๖๑๐-organization-development-od/>.
- United Nations. (๒๕๖๒). Conference on Trade and Development. สืบค้น ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ จาก https://unctad.org/system/files/official-document/der๒๐๑๙_en.pdf.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธ์. (๒๕๕๑). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.

- สุธาสนี โพธิจันทร์. (๒๕๕๘). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สืบค้น ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕.
จาก <https://www.ftpi.or.th/๒๐๑๕/๒๐๑๕>. (วันที่ค้นข้อมูล)
- สมิต สัจฉกร. (๒๕๖๐). ทักษะการประสานงาน. สืบค้น ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ จาก
<http://www.kvtong.th.gs/web-k/vtong/km๗pasg.htm>.
- สมบัติ นามบุร. (๒๕๖๒). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. สืบค้น ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
จาก <file:///C:/Users/mam/Downloads/๑๗๙๒๑๓-Article%๒๐Text-๕๒๑๑๑๘-๑-๑๐-๒๐๑๙๐๔๐๑.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. มติคณะรัฐมนตรี. สืบค้น ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕.
จาก http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program๒-๓.jsp?top_serl=๙๙๓๑๖๘๑๓.

ภาคผนวก



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๗๗๔/๒๕๖๑

เรื่อง จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ และการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถที่หลากหลายและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองรับการพัฒนาตัวทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และการผลิตด้วยเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ดังนั้น เพื่อให้การยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูง สร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation ที่ทันสมัย รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ EEC ระดับภูมิภาค และพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออก เพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดต้นทุนของผู้ประกอบการ รองรับการใช้เครื่องจักรกลอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในการผลิตทดแทนการใช้แรงงาน สนับสนุนการพัฒนากำลังคนรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนและภาคเอกชน ตามนโยบายรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ จึงแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA : Manufacturing Automation and Robotic Academy) เป็นหน่วยงานภายในมีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีสถานที่ตั้ง ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๒) จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- (๓) จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ทั้งในสถานที่ตั้งและสถานประกอบการ
- (๔) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในสถานประกอบการ สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- (๖) ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- (๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๔๒๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (๑) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | รองประธานกรรมการ |
| ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันพัฒนาบุคลากร | |
| สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ | |
| (๓) นายถาวร ชลัษเฐียร | รองประธานกรรมการ |
| รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | |
| (๔) ผู้อำนวยการสถาบันไทย-เยอรมัน | รองประธานกรรมการ |
| (๕) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | กรรมการ |
| (๖) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | กรรมการ |
| (๗) ผู้แทนศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ | กรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | กรรมการ |
| (๑๒) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | กรรมการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา | กรรมการ |
| (๑๔) ผู้แทนมหาวิทยาลัยบูรพา | กรรมการ |
| (๑๕) ผู้แทนสถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม | กรรมการ |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี | |
| (๑๖) ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย | กรรมการ |
| (๑๗) นายกสมาคมเครื่องจักรกลไทย | กรรมการ |
| (๑๘) นายกสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย | กรรมการ |

(๑๙) นายกสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป	กรรมการ
(๒๐) นายกสมาคมอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมไทย	กรรมการ
(๒๑) ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบการระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไทย	กรรมการ
(๒๒) นายวิรัตน์ ศรีอมรกิจกุล	กรรมการ
บริษัทแม็กคิม อินทรีเกรดเต็ด โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	
(๒๓) นายกรกฤษ จูหากร	กรรมการ
(๒๔) นายฉัตรแก้ว ฮาตระกูล	กรรมการ
(๒๕) นายทองพล อุลปาทร	กรรมการ
(๒๖) นายพินัย ศิรินคร	กรรมการ
(๒๗) นายยงเกียรติ กิตะพาณิชย์	กรรมการ
(๒๘) นายอภิชาติ ทองอยู่	กรรมการ
(๒๙) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	กรรมการ และเลขานุการ
(๓๐) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- (๑) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
- (๒) กำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๓) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- (๔) แต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายรัช เบญจาทิกุล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเผยแพร่ผลงาน

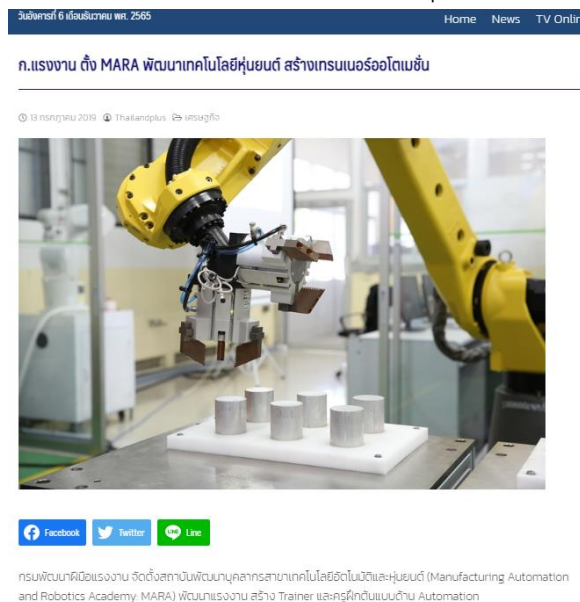
๑. เผยแพร่ที่เว็บไซต์มติชนออนไลน์

https://www.matichonweekly.com/hot-news/article_๒๕๖๖๘๓



เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม ที่ทำเนียบรัฐบาล น.ส.รัชดา ธนาดิเรก รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี แถลงภายหลังการประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) ว่า ครม. รับทราบแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการข้อมูลแรงงานในพื้นที่ ส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการตรวจลงตราและอนุญาตทำงานแก่ผู้บริหาร ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญ สำหรับการทำงานของปีงบประมาณ 2562 “มากกว่านั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือชั้นสูงรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอีอีซี และพื้นที่ภาคตะวันออก สำหรับปีงบประมาณ 2563 เน้นการสร้างหลักสูตรและครูต้นแบบ มีเป้าหมายการฝึกอบรม จำนวน 1,100 คน ใน 5 สาขา ได้แก่ สาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติ สาขาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม สาขาการเรียนโปรแกรมด้านการผลิต สาขาเทคโนโลยีการผลิต และสาขาการบริหารการผลิต” น.ส.รัชดา กล่าว

๒. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Thailand Plus <https://www.thailandplus.tv/archives/๓๒๗๗๒>



๓. เผยแพร่ที่เว็บไซต์สมัครด่วน

https://xn--

[illegible][illegible]

วันที่ 9 ตุลาคม 2562 ณ สถานีวิจัยพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขภาคใต้โดยมีการแสดงจัดโต๊ะโปสเตอร์และหุ่นยนต์ สถานีวิจัยพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุข 3 ชลบุรี หน่วยราชการ/าจารย์บุคคล
ในเขตภาคใต้ของประเทศไทยเข้าร่วมงาน เป็นประธานเปิดสถานีวิจัยพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขภาคใต้โดยมีการแสดงจัดโต๊ะโปสเตอร์และหุ่นยนต์ สร้างความประทับใจและได้รับความรู้
ภาคใต้โดยสปีชีส์ใหม่

[illegible]

๔. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Salika

<https://www.salika.co/๒๐๒๐/๐๘/๓๐/jitrapong-poomsaard-mara-academy/>



EDITORIAL TEAM INTERVIEW PEOPLE

**‘จิตรพงศ์ พุ่มสอาด’ หัวหน้าหน่วยรบพิเศษ
‘สถาบัน MARA’ พร้อมจุดใจ Upskill
บุคลากรระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ใน
EEC**

by Praemjit Katchwattana - August 30, 2020



“ประเทศชาติของเรามี กหราบก กหารเรือ กหารอากาศ ที่ดูแลความมั่นคงของประเทศ สถาบัน **MARA** ที่เปรียบเสมือนเป็น มั่นจอร์พิเศษ ที่ก่อตั้งโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่อยู่ภายใต้ Keywords “ฝึก” “ทดสอบมาตรฐาน” “ส่งเสริมและสนับสนุน” ในพื้นที่ยุทธศาสตร์ คือ พื้นที่ในเขตอีอีซี เป็น priority แรก” การให้คำจำกัดความภารกิจของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy-MARA) จากปากของ จิตรพงศ์ พันธ์สอาด ผู้อำนวยการ สถาบัน MARA ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้เราเห็นภาพได้ทันทีว่า สถาบันฯแห่งนี้ จัดตั้งขึ้นเพื่อพิชิตภารกิจอะไร

โดยคำว่า “หน่วยวิชาชีพ” ที่ผู้สำเร็จการศึกษานับ **MARA** ได้เปรียบเทียบกับเพื่อให้ได้ถึงลักษณะการทำงานของการศึกษานี้ ก็ได้รับการกำหนดมาอย่างชัดเจนแล้วว่าจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ หรือ **Manufacturing Automation and Robotics** ซึ่งวันนี้ จิตรพงศ์ จะมาเล่าถึงปัจจัยการที่จะศึกษาสิ่งที่ศึกษาเรื่องนี้เขาสนใจจะวางแผนการเรียน เพื่อมีทักษะและเตรียมการศึกษายังไง



HOT NEWS



สารพฤกษศาสตร์ Vol.334

EDITOR'S PICK
MINE MT30 รถขุด EV เป็น
อนาคตของรถขุดไฟฟ้าบน
ภูเขา



กลุ่มกีฬา AL Rihla
เตรียม World Cup 2022

"*Graphogaster*" ซิมลา
Flattarian *Graphogaster*

MOST POPULAR



10 ภาพยนตร์แปลกประหลาด ที่ดูแล้วไม่
สามารถจะลืมได้ในชีวิต

Culture & Life December 6, 2017

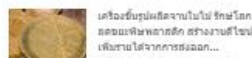


ชีวิตโลกสุดแปลก... "แม่ม้าหลวง"
เบียดตนของ "จุฬาลง"

THEIR WORLD September 22, 2019



คนโทของสุกีสลับ 'Sir' แด่พ่อฟิเคชั่น
A.I. Assistants ใน iPhone



เครื่องขึ้นรูปเมล็ดจากใบไม้ ริกซ์โกลด์
ลดระยะเวลาผลิต 3 ชั่วโมง
เพิ่มรายได้จากการส่งออก...

1,294,500,000 =

๕. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ประชาชาติธุรกิจ

<https://www.prachachat.net/csr-hr/news-๓๗๙๔๕๒>



๖. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ RYT๙

<https://www.ryt๙.com/s/prg/๒๗๙๕๐๘๑>

ก.แรงงาน เดินหน้าพัฒนาคน กับ MARA รับนวัตกรรมหุ่นยนต์



๗. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Smart SME

<https://www.smartsme.co.th/content/๒๒๓๕๐๖>

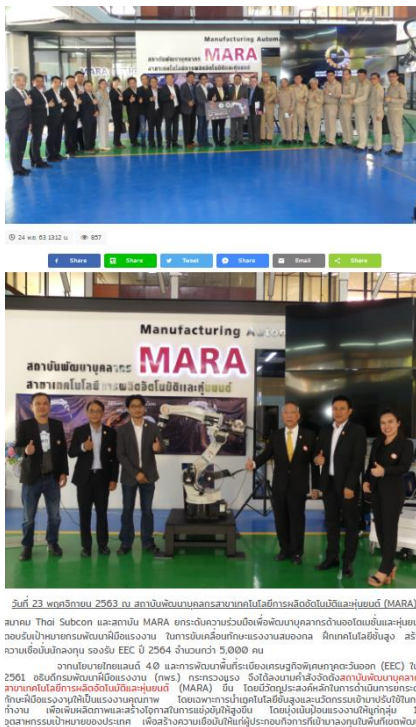


กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARAT) หน่วยงานที่มีฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation

นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร) กระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARAT) ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เป็นศูนย์กลางอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation

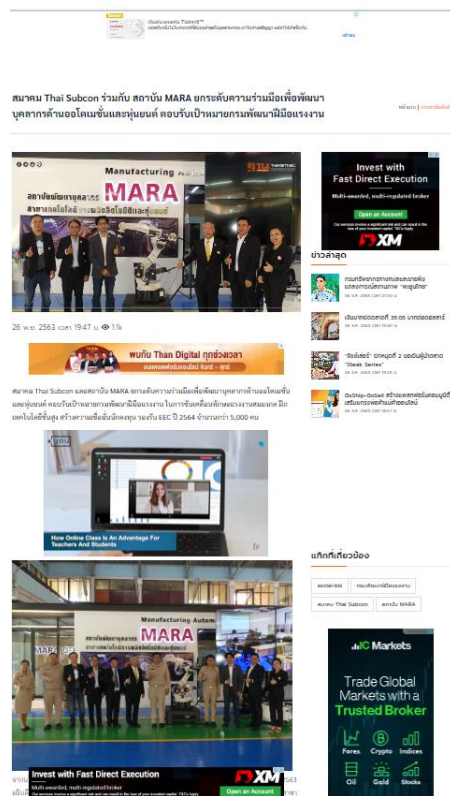
๘. เผยแพร่ในเว็บไซต์ Samyod Radio

<https://samyodradio.com/news/๕๑>



๙. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Thansettakij

<https://www.thansettakij.com/social-biz/445244>



๑๐.เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Biz Talk News

<https://www.biztalknews.com/news-update/mara->

[%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%84%E0%B8%8A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%88%E0%B8%AB%E0%B8%8D%E0%B8%88-12-](#)

[%E0%B8%AB%E0%B8%A4%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A8%E0%B8%80%E0%B8%87%E0%B8%A8/](#)

MARA จัดชุดใหญ่ 26 หลักสูตรเทรนสมองกล-หุ่นยนต์ รับ EEC

April 1, 2021 11:31 am



๑๑. เผยแพร่ที่เว็บไซต์แนวหน้า

<https://www.naewna.com/local/426082>

[หน้าแรก](#)
[เกี่ยวกับเรา](#)

ทีมงานของเรา ทีม MASA พร้อมที่จะดูแลคุณทั้งก่อนและหลังการผ่าตัด ด้วยประสบการณ์กว่า 15 ปี เราได้พัฒนาเครื่องมือผ่าตัด

กรมแรงงาน ตั้ง MARA พัฒนาเทคโนโลยีหุ่นยนต์ สร้างเรนเนอร์ จัดค่ายเยาวชนสร้างชีวิตใหม่ทางยาเสพติด

วันและที่: 11-14 กรกฎาคม พ.ศ. 2562, 12.00 น.

วิทยากร:
 [ดร.พรเทพ นิลนิคม](#)
[MARA](#)
[ผู้บังคับ](#)
[หญิงกมล](#)
[นางสาว](#)
[สุภาวดี](#)
[นางสาว](#)

[Facebook](#)
[Twitter](#)
[YouTube](#)

[เพิ่มเพื่อน](#)

12 กรกฎาคม 2562 นายอภิรักษ์ โกษะโยธินกุล ปลัดกระทรวงมหาดไทย (อ.ท.) กระทรวงแรงงาน พร้อมด้วย คณะผู้บริหารกระทรวง ให้ความสำคัญ

พัฒนาศูนย์อุตสาหกรรมเทคโนโลยีหุ่นยนต์เมืองมาบตาพด (MARA) ณ อุตสาหกรรมเมืองมาบตาพด 3 ซอย 1 ในเขตเมืองมาบตาพดที่มีโรงงานภายในพื้นที่

ประมาณ 150 โรงงาน โดยได้เยี่ยมชมโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของ Toyota และโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนอากาศยานของ Airbus ในพื้นที่เมืองมาบตาพด

โดยได้เยี่ยมชมโรงงาน 628 ของ บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ซึ่งเป็นสายการบินที่ผลิตชิ้นส่วนอากาศยานของ Airbus ในพื้นที่เมืองมาบตาพด

โดยได้เยี่ยมชมโรงงาน 628 ของ บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ซึ่งเป็นสายการบินที่ผลิตชิ้นส่วนอากาศยานของ Airbus ในพื้นที่เมืองมาบตาพด

โดยได้เยี่ยมชมโรงงาน 628 ของ บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ซึ่งเป็นสายการบินที่ผลิตชิ้นส่วนอากาศยานของ Airbus ในพื้นที่เมืองมาบตาพด




๑๒. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Sanook

<https://www.sanook.com/money/๔๘๗๑๘๑/>

๑๓. เผยแพร่ที่ มติชนออนไลน์

https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_๓๑๑๑๑๑๗

กิจกรรม

กรมแรงงาน เร่งอัปสเกล จักแซงขั้นทักษะหุ่นยนต์หมุน ศักยภาพอีอีซี

วันที่ 23 ธันวาคม 2564 - 17:26 น.

Facebook Twitter LINE Copy Link

Win clients. Grow faster. Do it with Semrush.

ข่าวเด่นประจำวัน

กรมแรงงาน เร่งอัปสเกล จักแซงขั้นทักษะหุ่นยนต์หมุน ศักยภาพอีอีซี

เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีรับมอบเครื่องคิดเลข CIRA CORE และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษสำหรับน้องใหม่ในอีอีซีและหุ่นยนต์ ครั้งที่ 2 "MARA Skill Competition 2021" ณ สถานพัฒนาบุคลากรสาขานวัตกรรมจังหวัดชลบุรี โดยมีนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 3 ท่าน

ข่าวเด่นประจำวัน

กรมแรงงาน เร่งอัปสเกล จักแซงขั้นทักษะหุ่นยนต์หมุน ศักยภาพอีอีซี

เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีรับมอบเครื่องคิดเลข CIRA CORE และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษสำหรับน้องใหม่ในอีอีซีและหุ่นยนต์ ครั้งที่ 2 "MARA Skill Competition 2021" ณ สถานพัฒนาบุคลากรสาขานวัตกรรมจังหวัดชลบุรี โดยมีนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 3 ท่าน

ข่าวเด่นประจำวัน

กรมแรงงาน เร่งอัปสเกล จักแซงขั้นทักษะหุ่นยนต์หมุน ศักยภาพอีอีซี

เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีรับมอบเครื่องคิดเลข CIRA CORE และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษสำหรับน้องใหม่ในอีอีซีและหุ่นยนต์ ครั้งที่ 2 "MARA Skill Competition 2021" ณ สถานพัฒนาบุคลากรสาขานวัตกรรมจังหวัดชลบุรี โดยมีนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 3 ท่าน

๑๔. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ โพสต์ทูเดย์

<https://www.posttoday.com/pr/๖๓๘๓๗๖>

POST TODAY

4PM 2021

ข่าวเด่น ข่าวการเมือง ข่าวต่างประเทศ ข่าวสังคม ข่าวสุขภาพ ข่าวบันเทิง ข่าวกีฬา ข่าวเทคโนโลยี ข่าวสิ่งแวดล้อม

กรมแรงงาน เร่งอัปสเกล จักแซงขั้นทักษะหุ่นยนต์หมุน ศักยภาพอีอีซี

เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม นายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานพิธีรับมอบเครื่องคิดเลข CIRA CORE และชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษสำหรับน้องใหม่ในอีอีซีและหุ่นยนต์ ครั้งที่ 2 "MARA Skill Competition 2021" ณ สถานพัฒนาบุคลากรสาขานวัตกรรมจังหวัดชลบุรี โดยมีนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน 3 ท่าน

๑๕. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ไทยโพสต์

<https://www.thaipost.net/articles-news/๒๕๐๒๔/>

3 สถาบัน 1 องค์กร 2 บุคลากร ควา รางวัล EEC HDC AWARD 2021

20 พฤศจิกายน 2564 เวลา 0:01 น.



รางวัล EEC HDC Awards 2021 รางวัลทรงคุณค่าที่ได้ประกาศเกียรติคุณแก่สถาบัน องค์กร และบุคคลดีเด่น ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ได้คัดสรรจากผลงานพัฒนาบุคลากรและการยกระดับความก้าวหน้ายุคใหม่ ให้สาธารณชนรับรู้ถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานร่วมกับ EEC ในการยกระดับ การศึกษา และการพัฒนาประเทศ ให้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ผลงานปี 2564 สำนักงาน EEC HDC พิจารณาประกาศรางวัลยอดเยี่ยมของสถาบัน องค์กร และบุคคลดีเด่น เพื่อมอบรางวัล EEC HDC AWARD 2021 ที่โรงแรม Royal Cliff พัทยา จักระขึ้นเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายนที่เพิ่งผ่านมานี้ มี 3 กลุ่มรางวัล ประกอบด้วย กลุ่มสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม 3 สถาบัน 1 องค์กร และ 2 บุคลากร มีผลงานยอดเยี่ยมโดดเด่น ดังนี้

3 สถาบันได้รับรางวัลคือ หนึ่งใน นักวิศวกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงภาคตะวันออก สอง สถาบัน MARA ของกระทรวงแรงงาน สาม สถาบันไทย-เยอรมัน เป็น 3 สถาบันด้านการศึกษา การฝึกอบรมที่ EEC HDC ได้ประกาศยกย่องเป็นสถาบันดีเด่นแห่งปีเพื่อรับรางวัล EEC HDC AWARD 2021 ทั้ง 3 สถาบันมีผลงานยอดเยี่ยม ต่างก็ได้ทุ่มเทพัฒนาความก้าวหน้าในงานแฟกตอรี 4.0 งานระบบหุ่นยนต์ งานด้านเอไอ ไอโอที เพื่อสร้างและฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงโรงงานอัจฉริยะ สร้างความก้าวหน้าร่วมกับภาคอุตสาหกรรมหลากหลายกลุ่ม และได้สร้างฐานการปฏิบัติการในสถาบันในการพัฒนาความรู้ ทักษะให้นักศึกษา ผู้เข้าฝึกอบรม โดยร่วมมือกับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมหลากหลายกลุ่มตลอดมา รวมทั้งได้ใช้โครงสร้างนี้ให้เกิดความก้าวหน้าใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์

๑๖. เผยแพร่ที่เว็บไซต์หนังสือพิมพ์ชี้ชัด

<http://chechadnews.blogspot.com/๒๐๑๗/๐๕/eec.html>

ก.แรงงานจับมือสภาอุตสาหกรรม สถาบัน พัฒนาเทคโนโลยีอัตโนมัติ/หุ่นยนต์ รับ EEC

07:25 MON-RAMACHAN NO COMMENTS

ผู้สื่อข่าวรายงานว่า เมื่อวันที่ 29 พ.ค. 60 เวลา 09.30 น. พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy: MARAR) ระหว่าง นายธีระพล ขุนเมือง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนายถาวร ชลธิ์สุร รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน ให้มีทักษะในมาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยี และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เป็นต้น

๑๗. เผยแพร่ที่เว็บไซต์ Siamrath

<https://siamrath.co.th/n/๑๐๗๔๘๔>

ก.แรงงาน เปิดสถาบัน MARA พัฒนากำลังคนเทคโนโลยีหุ่นยนต์ รับการลงทุนในพื้นที่ EEC

ทวิต แชร์

สยามรัฐออนไลน์ 9 ตุลาคม 2562 18:21 น. เศรษฐกิจ

วันที่ 9 ต.ค. 62 ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี หม่อมราชวงศ์จตุ มงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานเปิดสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สร้าง แรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เปิดเผยหลังจากเป็นประธานเปิด สถาบันดังกล่าวว่า จากการที่รัฐบาลได้กำหนดให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ในพื้นที่ จึงได้มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy-MARA) ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม ตอบสนองความต้องการของนายจ้างและสถาน ประกอบกิจการที่นำเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาปรับใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรม พัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน กล่าวเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานของสถาบัน MARA จะยึดแนวทางประชารัฐร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ในการฝึกอบรมช่างฝีมือ พนักงานในสถานประกอบการ การทดสอบฝีมือแรงงาน การออกแบบหลักสูตร พัฒนาครูฝึกเพื่อเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ โดยในปี 2563 วางเป้าหมาย ที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่น ยนต์ จำนวน 2,000 คน ใน 42 หลักสูตร อาทิ ช่างควบคุมหุ่นยนต์ในอุตสาหกรรม ช่างควบคุมหุ่นยนต์ NACHI การประยุกต์ใช้หน้าจอสัมผัสทาง

๑๘. เผยแพร่ที่สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์

<https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG๑๙๐๗๑๓๒๐๐๑๐๕๙๓๒>

กระทรวงแรงงาน เผยผลการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์

13 ก.ค. 2562 Views 100



กระทรวงแรงงาน เผยผลการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์

นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) กระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า จากการจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและ หุ่นยนต์ (MARA) ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี เพื่อเป็นศูนย์ฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือขั้นสูงรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้าง Trainer และครูฝึกต้นแบบด้าน Automation

ปัจจุบันศูนย์ MARA ได้ดำเนินการพัฒนากิจการร่วมกับแรงงานในพื้นที่แล้วกว่า 6,200 คน สาขาที่เปิดฝึก เช่น ช่างควบคุมหุ่นยนต์ในอุตสาหกรรม ช่างควบคุมหุ่น ยนต์ NACHI และการเขียนโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติ เป็นต้น

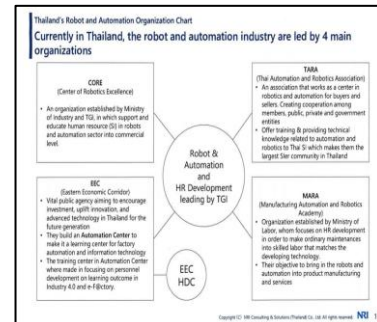
โดยกลุ่มเป้าหมายมีทั้งแรงงานในสถานประกอบการและแรงงานทั่วไป และในอนาคตจะจัดตั้งศูนย์ MARA เพิ่มขึ้นอีก 3 จังหวัด คือ ระยอง ฉะเชิงเทรา และ สมุทรปราการ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สนับสนุนการพัฒนากำลังคนรองรับด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรม 4.0 มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติ

ขณะที่การขับเคลื่อนศูนย์ MARA ได้จัดทำแผนดำเนินงาน 3 ระยะ ในระยะแรก ดำเนินการจัดตั้งคณะบริหาร จัดวางผังเครื่องจักรที่ทันสมัย กำหนดหลักสูตร ผลิต ครูต้นแบบ ระยะที่ 2 ย้ายเครือข่าย เน้นพัฒนากำลังคนด้านการปรับปรุง แก้ไข และการซ่อมบำรุง ระยะที่ 3 เน้นการพัฒนาด้านออกแบบ และประยุกต์ใช้ได้ โดยยึด หลักแรงงานต้องทำได้ ทำเก่ง ซ่อมได้ ดัดแปลงได้ และสามารถสร้างผลงานใหม่ได้

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวต่อไปว่า ปัจจุบันผู้ประกอบการหลายแห่ง ได้นำหุ่นยนต์มาใช้ในการผลิตมากยิ่งขึ้น รวมถึงระบบปฏิบัติการอัตโนมัติ และระบบเขียนโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติได้มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ศูนย์ MARA จึงได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

๑๙. อ้างอิงถึง Nomura Research

Institute Thailand ให้เป็น ๑ ใน ๔ หน่วยงานหลักทางด้าน
หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติในประเทศไทย



๒๐. ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติด้าน “สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม” จาก EEC-HDC ๒ ปีซ้อน (ปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔) และได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

