



รายงานการศึกษาวิเคราะห์ รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

รายงานการศึกษาวิเคราะห์

รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC)

โดย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
กันยายน 2564

คำนำ

การศึกษาวเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ โดยเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารรายงาน ซึ่งมีการประชุมติดตามผลการดำเนินการจากสถาบันการศึกษาจำนวน 22 แห่ง ข้อมูลจากเว็บไซต์ รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยสถานประกอบการ จำนวน 9 แห่ง และสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม จำนวน 2 แห่ง ที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางดังกล่าว

ผลการศึกษานำเสนอในครั้งนี้ประกอบด้วยรูปแบบการบริหารจัดการด้านการเตรียมกำลังคนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ และข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน รวมทั้งบุคคลทั่วไปที่สนใจได้รับทราบ และนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก
กันยายน 2564

บทสรุปผู้บริหาร

การเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นการเตรียมกำลังคนโดยยึดหลัก Demand Driven เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีการดำเนินการใน 2 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ 1) EEC Model Type A เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ที่เน้นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการสนับสนุนเทคโนโลยี ค่าใช้จ่าย และการฝึกงาน ในขณะที่สถาบันการศึกษาปรับหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความรู้และทักษะการทำงานจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและประสบการณ์ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ การจัดการศึกษารูปแบบนี้ต้องประกันการมีงานทำและการมีรายได้ที่สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันในระบบการศึกษาปกติ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว 2) EEC Model Type B เป็นการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาบุคลากรเร่งด่วนให้แก่อุตสาหกรรมเป้าหมาย สถาบันศึกษาร่วมกับสถานประกอบการออกแบบหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมหรือขั้นปีสุดท้ายของการศึกษาในระบบ ให้มีความรู้และทักษะที่สามารถทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ทันที เพื่อเป็นการตอบโจทย์การขาดแคลนบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้ผลที่สุด

สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่พบ เช่น หลักสูตรที่สถานศึกษามีอยู่ไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม ต้องมีการปรับหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งการเปิดหลักสูตรใหม่เป็นเรื่องยาก รวมไปถึงการปิดหลักสูตรก็ยากเช่นกัน สถาบันการศึกษายังขาดเครือข่าย/การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการได้รับผลกระทบจาก COVID-19 จึงทำให้รับนักเรียนน้อยลง เมื่อจบหลักสูตรแล้วนักเรียนบางส่วนไม่ทำงานกับสถานประกอบการต่อตามสัญญา เนื่องจากผู้ประกอบการให้เรียนต่อหรือไปทำงานที่อื่นทำให้สถานประกอบการขาดความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

(1) สถาบันการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ รวมทั้งความพร้อมของบุคลากร โดยอาศัยฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันในการวางแผนการเรียนการสอนและการรับนักศึกษา

(2) การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งงานควรมีข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน หากสามารถระบุรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงานได้ เช่น ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ จะสามารถช่วยสถาบันการศึกษาในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีเกิดขึ้นใหม่และสูญหายไป และให้สถาบันการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้

(3) ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานตำแหน่งงานต่างๆ ในปัจจุบัน ว่ามีการจ้างงานในแต่ละหมวดอาชีพคิดเป็นสัดส่วนเท่าไร และแนวโน้มความต้องการในอนาคต 3 - 5 ปี เพื่อสถาบันการศึกษาจะได้นำไปประกอบการเปิดรับนักเรียน นักศึกษา

(4) ควรเพิ่มมาตรการจูงใจสถานประกอบการในการเข้าร่วม EEC Model Type A เช่น การนำรายจ่ายไปลดหย่อนภาษี หรือการสนับสนุนจากภาครัฐเช่นเดียวกับ EEC Model Type B

(5) การดำเนินการตาม EEC Type A หลังจบการศึกษา ควรมีข้อกำหนดให้ทำงานกับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 หรือ 2 ปี เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม EEC Type B

(6) ใช้กระบวนการแนะแนวอาชีพเพื่อให้นักเรียน/นักศึกษา วางแผนศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(7) ปรับหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อลดข้อจำกัดเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณของสถานประกอบการในการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม

(8) สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วม EEC Model Type A ควรมีการแนะแนวการศึกษาต่อหรือประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของโครงการนี้

(9) บุคลากรจากสถานประกอบการที่ทำหน้าที่สอนงานแก่ผู้ฝึกงาน ควรได้รับการอบรมทักษะการสอนก่อน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(10) ควรมีการสร้าง e-Training Platform ทั้งระดับพื้นที่ EEC และระดับประเทศที่สามารถเชื่อมโยงทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทาน

(11) ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับ EEC Model Type B เช่น ในสถานการณ์ COVID-19 สถานประกอบการไม่ได้ใช้ศักยภาพในการผลิตอย่างเต็มกำลัง อาจจะออกมาตราการเพื่อชะลอการเลิกจ้างโดยการสนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

(12) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสอนที่ได้มาตรฐานเดียวกัน หรือให้สิทธิพิเศษกับสถานประกอบการที่สนับสนุนเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 ทฤษฎี นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
2.2 นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ	5
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	14
3.1 ประเภทของงานวิจัย	14
3.2 แหล่งข้อมูล	14
3.3 กลุ่มเป้าหมายและวิธีการเลือกตัวอย่าง	14
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	14
3.5 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	15
บทที่ 4 ผลการศึกษา	16
4.1 ประมาณการความต้องการกำลังคน ในพื้นที่ EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2568	16
4.2 แนวทางการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากร ในพื้นที่ EEC	17
4.3 ลักษณะของการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ (Demand driven)	17
4.4 รูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model	18
4.5 การดำเนินการในระยะต่อไป	24
4.6 ความคิดเห็นของสถาบันการศึกษาต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร EEC Model	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.7 การสัมภาษณ์เชิงลึกของสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่เข้าร่วม EEC Model	26
4.8 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่เข้าร่วม EEC Model	28
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	32
5.1 สรุปผลการศึกษา	32
5.2 วิเคราะห์ความสอดคล้อง	33
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	34
5.4 บทสรุป	35
บรรณานุกรม	36
ภาคผนวก	37

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประมาณการความต้องการกำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมส่งเสริม และ 3 อุตสาหกรรมพื้นฐาน ใน EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2568	16
ตารางที่ 2 ตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model Type A	20
ตารางที่ 3 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และ ตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถาบันฝึกอบรมที่ขออนุมัติหลักสูตร	21
ตารางที่ 4 สถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model Type B	23

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เป็นเขตพัฒนาพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ตั้งอยู่บริเวณในชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกของอ่าวไทย ซึ่งถือเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต่อยอดการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเป็นที่รู้จักกว่า 30 ปี หรือที่เรียกว่า อีสเทิร์นซีบอร์ด ที่เปลี่ยนโฉมจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรม ปัจจุบันแนวโน้มอุตสาหกรรมทั่วโลกเริ่มเปลี่ยนทิศทางอีกครั้ง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศไทยต้องลุกขึ้นมายกระดับประเทศใหม่เพื่อความอยู่รอด และเพื่อเป็นการสร้างฐานความเจริญครั้งใหม่ของประเทศ โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้กลายเป็นการลงทุนขนาดใหญ่เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุค “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายนั้น จึงต้องมีการกำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่องใน 3 จังหวัด ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง อีกทั้งยังได้กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุนและการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในพื้นที่รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดระบบการสะสมเทคโนโลยีเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศ

ปี พ.ศ. 2560 คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทั้งหมด 8 แผน เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและภาคบริการ บนฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม โดยได้มีการกำหนดแผนด้านการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี เป็น 1 ใน 8 แผนพัฒนา EEC เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานหรือบุคลากร รองรับการลงทุนและการพัฒนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพราะแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อทิศทางการพัฒนา ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ของโลก ซึ่งปัญหาของภาคแรงงานของไทยที่สำคัญ คือ ขาดทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานเพราะปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงโดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพ เกิดความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงาน นายจ้างขาดแคลนแรงงานทั้งที่มีผู้ว่างงาน จากรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก ปี 2559 นายจ้างแจ้งความต้องการแรงงาน 68,469 อัตรา มีการบรรจุงาน 54,151 คน และมีผู้ว่างงาน 29,760 คน (สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก, 2559) จากที่กล่าวมาแนวคิดในการสร้างคนให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

โดยปรับจากการผลิตกำลังคนตามความสามารถของสถาบันการศึกษา (Supply Push) เป็นการผลิตกำลังคนตามความต้องการของนายจ้าง (Demand Driven) จึงได้นำมาปรับใช้ในพื้นที่ EEC

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้นำแนวคิด “สัดหีบโมเดล” มาปรับใช้ในพื้นที่ EEC ซึ่งมองว่าเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC เป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนของอุตสาหกรรมยุคใหม่ หรือ S Curve ยึดโยงกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เมื่อรัฐบาลประกาศแนวคิดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) พร้อมกับโรดแมปการสร้างคนของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงานพร้อมให้การสนับสนุน ซึ่ง EEC มีลักษณะเฉพาะตัวต้องมีการศึกษาในแนวทางที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น จึงได้มีการจัดตั้งคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Human Resources Development Center of EEC : EEC HDC) ซึ่งได้เกิดแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง EEC Model ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการใน 2 รูปแบบ ได้แก่ Type A และ Type B (รายงาน อีอีซี โมเดล การพัฒนาทักษะบุคลากร, 2564) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกเห็นว่าแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model เป็นแนวคิดใหม่ที่มีการปรับใช้เป็นที่แรกในประเทศไทย จึงได้สนใจทำการศึกษาดำเนินการดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่ EEC

1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาแนวนโยบายการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC Model) ซึ่งใช้แนวคิดในการเตรียมกำลังคนโดยใช้หลัก Demand Driven คือ ใช้ความต้องการของนายจ้างเป็นตัวกำหนดการเตรียมกำลังคน ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ เอกสารรายงาน เอกสารเผยแพร่ของภาครัฐและภาคเอกชน ข้อมูลจากเว็บไซต์ บทความออนไลน์

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และตัวอย่าง ศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model ซึ่งอยู่ในพื้นที่ EEC

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินงานตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2564 ถึง เดือนสิงหาคม 2564

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ได้ทราบถึงรูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่ EEC

1.4.2 ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ

1.4.3 เป็นแนวทางในการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ

บทที่ 2 ทฤษฎีและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

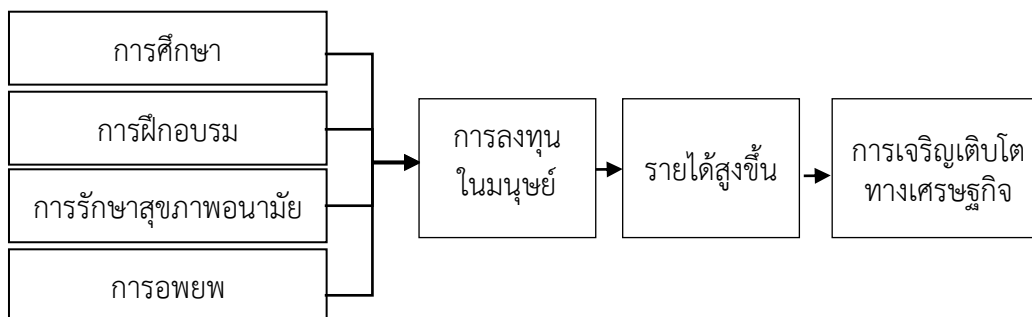
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) อธิบายถึงความหมายของทุนมนุษย์ว่าคือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่อยู่ในมนุษย์ ซึ่งสามารถเพิ่มมูลค่าได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษา การอบรม โดยมีผู้อธิบายรายละเอียด ไว้ดังนี้

2.1.1 อรรถธรรม พรหมมะ (2555, หน้า 5-6) ได้สรุปถึงทฤษฎีทุนมนุษย์ ไว้ดังนี้ ทฤษฎีทุนมนุษย์มองว่ามนุษย์เป็นทุนชนิดหนึ่งที่น่าไปสร้างผลผลิตได้ และการจะให้มนุษย์สร้างผลผลิตก็ต้องมีการลงทุนในมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์เป็น ทุนมนุษย์ (Human Capital)

“ทุน” หมายถึง พลังสืบทอดสินค้าของผู้ผลิต ส่วนการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Formation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคุณภาพหรือพลังการผลิตของแรงงานมนุษย์อันเป็นผลจากการให้การศึกษาอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานและลงทุนเรื่องสุขภาพของมนุษย์ และการอพยพของแรงงาน

จากแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) สามารถสรุป ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กล่าวคือการลงทุนในมนุษย์ต้องลงทุนในเรื่องการศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพอนามัยและการอพยพ จะทำให้มนุษย์มีรายได้มากขึ้นสุดท้ายก็จะทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การลงทุนแต่ละด้านจะมีรายละเอียดดังนี้

(1) การลงทุนด้านการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาจะมีทั้งการลงทุนด้วยตนเอง และการลงทุนจากรัฐ ซึ่งมาจากภาษีของประชาชน ดังนั้นคนที่มีการศึกษาทุกคนกำลังใช้เงินภาษีจากประชาชน คนทุกคนที่เข้าเรียนหนังสือจึงเป็นหนี้ประชาชน ขณะที่คนบางคนจ่ายภาษี แต่ไม่ได้มาเรียน

(2) การลงทุนด้านการฝึกอบรม การลงทุนด้านนี้ก็จะมีมาจาก 2 ส่วนเช่นกัน คือ ทั้งจากตนเอง รัฐหรือหน่วยงานของตนเอง

(3) การรักษาสุภาพอนามัย ทุกคนต้องลงทุนป้องกันและรักษาสุภาพอนามัยของตนเองให้แข็งแรง ขณะที่รัฐก็ต้องลงทุนเช่นกัน เช่น รัฐต้องสร้างโรงพยาบาล ต้องผลิตหมอและบุคลากรทางการแพทย์

(4) การอพยพ ถือเป็นการลงทุนในตัวมนุษย์อย่างหนึ่ง เพราะการที่มนุษย์อพยพเพราะต้องการไปแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าถ้านักศึกษาเอาทุนไปใช้ในการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องบอกว่าเป็นการลงทุนด้านไหน

2.1.2 ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร (2552) เขียนถึงแนวคิดทุนมนุษย์ของหน่วยงานและนักคิดต่างประเทศ ดังนี้

(1) World Bank ทุนมนุษย์ คือทักษะและความสามารถต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงานโดยได้จากการปรับปรุงสุขภาพและพัฒนาศึกษาและการฝึกอบรมและได้จากประสบการณ์ที่มนุษย์จะใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ

(2) Theodore W.Schultz นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล กล่าวว่าทุนมนุษย์ หมายถึงความสามารถทุกอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมามียีนส์เฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (นิสดารก์ เวชยานนท์. 2551. หน้า 2)

(3) Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal ให้คำจำกัดความของทุนมนุษย์ว่าคือส่วนผสมของ 3 สิ่ง (นิสดารก์ เวชยานนท์. 2551. หน้า 5) คือ ดังนี้

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบไปด้วยความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมเอาไว้

2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบไปด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญโดยช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น

3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีสติ (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

2.1.3 เอนก ทรรศนากการ (2554) กล่าวถึงทุนมนุษย์ว่าเป็นองค์รวมของทรัพย์สินที่ไม่สามารถแยกออกจากตัวของมนุษย์และก่อให้เกิดรายได้หรือผลตอบแทนให้เจ้าของในอนาคต รายได้หรือผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือผลตอบแทนอื่นก็ได้ ทุนมนุษย์ประกอบด้วยแรงงานกาย ผนวกรวมกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะในตัวมนุษย์แต่ละคน ทุนมนุษย์นั้นรวมเอาผู้ประกอบการและแรงงานเข้าด้วยทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อระดับความก้าวหน้าของระดับการผลิต

ทุนมนุษย์มีค่าขึ้นได้โดยมีกิจกรรมที่สังคมต้องลงทุนในมนุษย์ 4 ประการ ได้แก่

(1) การมีชีวิตรอดและเติบโตเพราะมีระบบสาธารณสุข สาธารณูปโภคและบริการต่าง ๆ ของสังคมที่ดีพอ (2) การศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษาและที่สูงกว่า (3) การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน และ (4) การโยกย้ายถิ่นอาศัยของบุคคลหรือครอบครัว เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานดังนั้นมนุษย์จึงเท่ากับรวมทุนทางสังคมด้านอื่นไว้ในตนเอง

การพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญคือการลงทุนด้านการศึกษา การฝึกอบรมสุขภาพและอื่น ๆ อันเป็นการสร้างคุณค่าที่อยู่ในตัวบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสุขภาพดี ร่างกายที่แข็งแรงเพียงพอระดับ

2.1.4 ดนัย เทียนพุด (2543) มีความเห็นสอดคล้องกับแนดเลอร์ (Nadler) และวิกส์ (Wiggs) ว่า ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

(1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ทันที

(2) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

(3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.2 นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ

2.2.1 สหกิจศึกษา

สหกิจศึกษา (Co-operative Education) คือ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งเรียกว่าสถานประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิต อย่างเป็นระบบก่อนสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการระหว่างการเรียนการสอนกับการทำงาน อย่างเป็นระบบ (Work Integrated Learning : WIL) โดยนักศึกษามีการปฏิบัติงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต จำนวนไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ ซึ่งองค์กรผู้ใช้บัณฑิตจะเข้ามาร่วมจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มรูปแบบ ให้ความร่วมมือแบบเต็มเวลา ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นเสมือนเจ้าหน้าที่หรือพนักงานปฏิบัติงานชั่วคราวในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (มิใช่พนักงานฝึกงาน) นักศึกษาสหกิจศึกษาอาจจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่นตามความเหมาะสมจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต

นักศึกษาที่เลือกเรียนรายวิชาสหกิจศึกษาทุกคน จะต้องแจ้งความประสงค์ที่สาขาวิชา หรือภาควิชาของตนเอง และลงทะเบียนวิชาสหกิจศึกษา จากนั้นมหาวิทยาลัยจะได้จัดเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนไปปฏิบัติงานทั้งในด้านเนื้อหาวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี บุคลิกภาพ และการวางตัวในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาติดตามให้คำปรึกษาแนะนำและประสานความร่วมมือกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งจะมีพี่เลี้ยงเป็นผู้คอยดูแลนักศึกษาในขณะเดียวกันนักศึกษาจะต้องผ่านการสอบสัมภาษณ์และการคัดเลือกจากองค์กรผู้ใช้บัณฑิตที่มีความประสงค์จะรับนักศึกษาเข้าไปปฏิบัติงาน

สหกิจศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ/องค์กรผู้ใช้บัณฑิต อันจะเป็นการฝึกการประยุกต์ใช้ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานจริง เป็นการเติมเต็มการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษา เพื่อการเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์และศักยภาพในการทำงานจริง ให้แก่นักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาอย่างเป็นระบบ สร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ระหว่าง

มหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต เพิ่มโอกาสในการได้งานทำและเปิดโอกาสให้องค์กรผู้ใช้บัณฑิตได้คัดเลือกบุคลากรที่ต้องการตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และเพื่อลดต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งการจัดการศึกษาแบบนี้มีข้อดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) นักศึกษา

- ได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์วิชาชีพ ตามสาขาวิชาที่เรียนเพิ่มเติม นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน
- ได้มีโอกาสเรียนรู้ลักษณะงานและเลือกงานในสายวิชาชีพของตนเองได้ถูกต้อง
- ได้เสริมทักษะด้านการนำเสนอ การสื่อสารข้อมูล การมีมนุษยสัมพันธ์และเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ จากองค์กรผู้ใช้บัณฑิต
- มีความพร้อมรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น
- มีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานก่อนสำเร็จการศึกษามากกว่านักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน
- เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการทำงาน

(2) สถาบันการศึกษา

- ความสัมพันธ์อันดีและเกิดเป็นความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต
- ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน
- ได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน
- ได้งานวิจัย และการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

(3) องค์กรผู้ใช้บัณฑิต

- ได้ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันการศึกษา
- ได้ภาพลักษณ์ที่ดีด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต
- ได้สิทธิประโยชน์การลดหย่อนภาษี (2 เท่า) (พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 420) พ.ศ. 2547)
- ลดการจ้างพนักงานประจำ เพราะว่ามีนักศึกษาทำงานเสริมตลอดปี ซึ่งเป็นผู้มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- มีโอกาสของการเพิ่มมูลค่า หรือลดต้นทุน ให้กับองค์กรได้
- มีช่องทางการคัดเลือกพนักงานประจำที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ ลดเวลาและต้นทุนในการรับสมัครและสอนงาน

บทบาทผู้เกี่ยวข้อง

(1) นักศึกษา เป็นนักศึกษาที่เรียนอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 หรือ 4 มีระดับผลการเรียนและสอบผ่านรายวิชาพื้นฐานตามที่สาขาวิชากำหนด ผ่านการสัมภาษณ์เบื้องต้นและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ประจำสาขาวิชา หรืออาจารย์ที่ปรึกษา มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยผิดระเบียบวินัยนักศึกษา ผ่านการเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติงาน เช่น พื้นฐานการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ บุคลิกภาพ การเตรียมความพร้อมในการทำงาน มีวุฒิภาวะและสามารถพัฒนาตนเองได้ดีเพียงพอ

ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ทั้งนี้ นักศึกษาสหกิจศึกษา จะต้องทำรายงานวิชาการ จำนวน 1 เล่ม ในหัวข้อและเนื้อหาที่องค์กรผู้ใช้บัณฑิต และอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในสาขาวิชา/ภาควิชากำหนด

(2) สถาบันการศึกษา เตรียมความพร้อมของนักศึกษา จัดหาตำแหน่งงาน และอาจารย์ ที่ปรึกษาสำหรับการนิเทศก์นักศึกษา ร่วมกำหนดหัวข้อโครงการกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตและประเมินผล

(3) องค์กรผู้ใช้บัณฑิต กำหนดตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง กำหนดหัวข้อโครงการ จัดให้มีผู้ดูแลนักศึกษา ซึ่งเรียกว่า พนักงานที่ปรึกษา (Job Supervisor) เป็นผู้ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ประสานกับอาจารย์ที่ปรึกษา ประเมินผล และกำหนดค่าตอบแทนตามสมควร ตามนโยบายของแต่ละองค์กรผู้ใช้บัณฑิต (หากไม่มี ค่าตอบแทนให้ไปไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ความสมัครใจของนักศึกษา และการยอมรับ ของอาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษาในสาขาวิชา)

2.2.2 สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้คิดรูปแบบ การศึกษาใหม่ขึ้นมาชื่อว่าโครงการความร่วมมือในการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณา การกับการทำงาน (Cooperative Work Integrated Education : CWIE)

(1) ความหมายของหลักสูตร CWIE

CWIE คือ หลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ (ภาครัฐ เอกชน ชุมชน) เพื่อให้บัณฑิตพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงได้ทันที มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดงาน สามารถพัฒนาอาชีพในปัจจุบันและเตรียมพร้อมรองรับ ตำแหน่งงานในอนาคต เป็นความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 กลุ่ม และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่

1. นักศึกษา ค้นพบตัวเองจากการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้งานทำก่อนจบ
2. สถาบันอุดมศึกษา เกิดเครือข่ายความร่วมมือพัฒนากำลังคนและต่อยอดงานวิจัย
3. สถานประกอบการ ร่วมสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงตามต้องการ
4. ประเทศชาติ มี Smart citizen เป็นพลังขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง

และยั่งยืน

CWIE จึงเป็นหนึ่งในกลไกการจัดการเรียนการสอนที่สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาควบคู่กับ การปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานภายนอก (Work-based Learning) ในทุกรูปแบบ ที่ทำให้นักศึกษา มีสมรรถนะ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitudes) และค่านิยม (Values) และคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตลาดงาน และพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง โดย CWIE เป็นคำที่ครอบคลุมถึงสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่น Sandwich Course, Practicum, Post-course Internship เป็นต้น

โดยสมาคมสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานโลก (World Association for Cooperative & Work-Integrated Education: WACE) ได้จัดให้ประเทศต่างๆ ได้ลงนามในกฎบัตรสากลว่าด้วยสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (The Global Cooperative and Work Integrated Education Charter) เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2562 เพื่อแสดง เจตนารมณ์และร่วมกันผลักดันให้อุดมศึกษาทั่วโลก ปรับทิศทางการเรียนการสอนเป็นการจัดหลักสูตร CWIE

เพื่อสร้างบัณฑิตให้มีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานในโลกยุคใหม่และเคลื่อนย้ายไปเรียนและทำงานในประเทศต่าง ๆ และมีเป้าหมายให้นักศึกษาทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการได้รับการศึกษาเชิงประสบการณ์อย่างเท่าเทียมและมีโอกาสแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงาน CWIE ในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

(2) แนวทางและกระบวนการจัดหลักสูตร CWIE

การจัดหลักสูตร CWIE อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานจะต้องดำเนินการตามแพลตฟอร์ม Manpower Demand Driven Education Platform for Employability and Career Development through Cooperative and Work Integrated Education (CWIE) : University – Workplace Engagement ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ 5 กระบวนการ ขับเคลื่อนภายใต้ความร่วมมือแบบจตุภาคี (สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และชุมชน ท้องถิ่น) ดังนี้

1. Information เป็นการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานภายนอก (ผู้ประกอบการภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชน ตาม พ.ร.บ.การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 มาตรา 28 และ มาตรา 35) เกี่ยวกับแนวคิด มาตรฐาน การบริหารจัดการและประโยชน์ของ CWIE โดยมุ่งหวังให้เกิดอุดมการณ์ร่วมและขยายผลไปสู่การเพิ่มปริมาณและมาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะและตรงตามความต้องการของนักศึกษาและผู้จ้าง

2. Matching เป็นการสร้างเวทีจับคู่ความร่วมมือระหว่าง Demand และ Supply โดยผ่าน ฐานข้อมูล CWIE ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาและค้นหาข้อมูลซึ่งกันและกันผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ข้อมูลหลักสูตร จำนวนนักศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สมรรถนะที่จะร่วมผลิต ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่นักศึกษาจะได้รับรวมทั้งติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิตซึ่งเป็นฐานข้อมูลกลางและเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อประโยชน์เชิงนโยบาย

3. Co-designing and Implementation หัวใจสำคัญของ CWIE คือ สมรรถนะของนักศึกษาเมื่อจับคู่ความร่วมมือแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมกันออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนและผลลัพธ์นักศึกษา ในรูปของสมรรถนะและระบบบริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เช่น การเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนไปปฏิบัติงาน ระบบคณาจารย์นิเทศ ระบบพี่เลี้ยงในหน่วยงานภายนอก ระบบประเมินสมรรถนะ ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัย เป็นต้น

4. Assessment and development เป็นการสอบทาน การประเมินผลลัพธ์นักศึกษาหรือสมรรถนะนักศึกษา รวมทั้งระบบบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตามวงจรคุณภาพ PDCA

5. Outreach Activities เป็นการต่อยอดและยกระดับ CWIE เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานภายนอก เช่น การพัฒนาอาชีพแห่งอนาคต (Career for the Future) การจัด International CWIE การยกระดับนักศึกษาเป็นผู้ประกอบการ การยกระดับหน่วยงานภายนอกด้วยการวิจัยเชิงลึกร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

(3) หลักการของหลักสูตร CWIE (4 Key Characteristics of CWIE)

1. University – Workplace Engagement เป็นความร่วมมือร่วมกันของสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานภายนอกในการผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต

2. Co – design Curriculum เป็นการร่วมออกแบบหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะของนักศึกษา ที่เชื่อมโยงโลกของการศึกษากับโลกของการประกอบอาชีพ โดยการสร้างความสมดุลระหว่างวิชาการ วิชาชีพและวิชาชีพชีวิต

3. Competency – based Education เป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งสร้างสมรรถนะ ฝึกแก้ปัญหา มีการวัดผลและประเมินระดับสมรรถนะที่เป็นระบบ

4. Experiential – based Learning ต้องมีการปฏิบัติงานจริงและประเมินการปฏิบัติงานจริง และมีกระบวนการสร้างการเรียนรู้ในหน่วยงานภายนอก

(4) รูปแบบของการจัดหลักสูตร CWIE

1. แบบเรียนภาคทฤษฎีก่อนไปปฏิบัติงาน (Separate) เป็นการเรียนภาคทฤษฎีที่สถาบันอุดมศึกษาจนครบตามกำหนด หลังจากนั้นจึงไปปฏิบัติงานในหน่วยงานภายนอกตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น สหกิจศึกษา เป็นต้น

2. แบบเรียนภาคทฤษฎีสลับกับไปปฏิบัติงาน (Sandwich) เป็นการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาสลับกับการไปปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานภายนอกตลอดระยะเวลาการเรียนในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น Sandwich Program เป็นต้น

3. แบบผสมผสาน (Mix) เป็นการเรียนภาคทฤษฎีในสถาบันอุดมศึกษาส่วนหนึ่งและการเรียนภาคทฤษฎีพร้อมการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานภายนอกอีกส่วนหนึ่ง เป็นการจัดหลักสูตรในรูปแบบผสมระหว่าง แบบที่ 1) และแบบที่ 2) เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน กรณีศึกษา เกาะสมุยโมเดล (Samui Model) ของสาขาวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดหลักสูตร CWIE ทั้ง 3 รูปแบบต้องเป็นความร่วมมือจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับหน่วยงานภายนอก

2.2.3 อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี Dual Vocational Education (DVE)

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา โดยสถาบันการศึกษาประสานกับสถานประกอบการ ผู้ที่เข้าร่วมฝึกอาชีพในโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีนั้นจะมีสถานภาพ เป็นนักเรียน นักศึกษาในโรงเรียน และในขณะเดียวกันก็เป็นพนักงานฝึกอาชีพของสถานประกอบการด้วยการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาด้านอาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการศึกษาในระบบนี้ผู้เรียนหรือผู้ฝึกหัด (Trainee) จะต้องเรียนรายวิชาสามัญ รายวิชาชีพพื้นฐาน โดยเรียนและฝึกปฏิบัติเบื้องต้นที่สถาบันการศึกษา

(1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทันต่อเทคโนโลยี

ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. เพื่อเตรียมบุคลากรทางด้านอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(2) ประโยชน์ที่นักเรียน นักศึกษาได้รับ

1. ประโยชน์ทั่วไป
 - ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่ตกลงกัน
 - โอกาสที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการที่ได้ฝึกอาชีพอยู่ก่อนคนอื่น
 - ได้รับใบรับรองจากสถานประกอบการ

- ได้รับประกาศนียบัตร ปวช. และ ปวส. เช่นเดียวกับนักเรียน นักศึกษาปกติ
- ได้โอกาสศึกษาต่อระดับสูงขึ้นต่อไป

2. ประโยชน์ทางวิชาการ

- ความรู้ทางทฤษฎีที่เรียนกับสถาบันการศึกษา สามารถนำไปใช้ประยุกต์เข้ากับภาคปฏิบัติในสถานประกอบการได้ทันที ไม่ต้องรอให้จบการศึกษา เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถ่องแท้

- มีทักษะในการปฏิบัติงานวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เพราะนักเรียนนักศึกษาฝึกอาชีพจริงอยู่ในสถานประกอบการอยู่แล้ว ดังนั้นโอกาสที่จะได้งานทำจึงมีสูงกว่าผู้ที่เรียน

พัฒนาการของการจัดอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 โดยระยะแรกเริ่มดำเนินการ “โครงการโรงเรียน - โรงงาน (DUAL SYSTEM)” มีการจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบที่ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และได้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและวิธีจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดมาจนถึงปี พ.ศ. 2556 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้จัดตั้ง “ศูนย์อาชีวศึกษา ทวิภาคี (Dual Vocational Education Center)”

ศูนย์มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคี เป็นการเฉพาะ จัดทำรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติเพื่อมอบให้สถาบันการศึกษาในกำกับของ สอศ. ทุกแห่ง สามารถจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีได้อย่างน้อย 1 สาขาวิชา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 เป็นต้นไป รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาในสังกัดสามารถจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบ

ปัจจุบันมีรูปแบบการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ สอศ. ให้ความเห็นชอบแล้ว จำนวน 5 Models ดังนี้

Model A การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบในพื้นที่ คือมีสถานประกอบการในพื้นที่ของสถาบันการศึกษา ผู้เรียนทุกคนทุกสาขาวิชา ได้เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

Model B การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบนอกพื้นที่ คือ ไม่มีสถานประกอบการในพื้นที่ตั้งสถาบันการศึกษา ผู้เรียนทุกคน ทุกสาขาวิชา ได้เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ โดยจะต้องมีการจัดที่พักใกล้กับสถานประกอบการที่ไปฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีครูควบคุมดูแล

Model C การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีบางสาขาวิชา

Model D การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้พนักงานของสถานประกอบการ

Model E การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานประกอบการในต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2556 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2557 และหลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่อง “มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี” ลงวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2557 โดยได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 239 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2557 ให้สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีใช้เป็นหลักและแนวทางในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.4 ภารกิจด้านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา ฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน ในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาาระบบและรูปแบบการพัฒนา กำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งเสริมและประสานความร่วมมือ ให้ภาครัฐ และภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

(1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (PRE - employment Training)

หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือก่อนเข้าทำงานให้แก่แรงงานใหม่ หรือแรงงานที่จะเข้าสู่ การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ 280 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1,680 ชั่วโมง และฝึกในกิจการอีก 140 - 560 ชั่วโมง (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

(2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training)

หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่มีพื้นฐาน ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่จะเข้าฝึกเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในด้านอาชีพ ด้านการบริหารจัดการ หรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับแรงงาน ได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งดำเนินการฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

(3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re-Training)

หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานได้พัฒนา ตนเองเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพ ที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม และเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่ ดำเนินการฝึก โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไปแต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

2.2.5 โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม)

โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) เป็นโครงการที่ดำเนินการ โดยกรมการจัดหางานร่วมกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ให้สถานประกอบการมีแรงงานที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ สำหรับคนหางานเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสได้มีงานทำและศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงานให้มีความรู้ มีรายได้ และมีวุฒิการศึกษา เพิ่มขึ้น และเป็นการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มผลิตภาพให้แก่แรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชาชนทั่วไป ผู้หางาน ผู้ว่างงาน นักเรียน/นักศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา โดยมีการจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่าง

สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินโครงการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีภารกิจสรุปได้ ดังนี้

กรมการจัดหางานจัดหาสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาเข้าร่วมโครงการจัดทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) (ถ้ามี) จัดหาผู้สมัครงานที่ต้องการมีงานทำและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมโครงการ และจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่สถานประกอบการและสถานฝึกอบรม

สถานประกอบการจัดเตรียมข้อมูลตำแหน่งงานว่าง โดยอาจจะเข้าร่วมชี้แจงในวันที่กรมการจัดหางานจัดฝึกอบรมให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่สมัครเข้าร่วมโครงการได้ทราบรายละเอียด เช่น ลักษณะการทำงาน อัตราค่าจ้าง สภาพการจ้างงาน ความก้าวหน้าในสายงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดวันเวลาทำงานและวันเวลาเรียน

สถาบันศึกษานำเสนอหลักสูตรการเรียนการสอน วันเวลาเรียน และจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมรองรับกับวันเวลาการทำงานของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการที่ทำงานในสถานประกอบการ

2.2.6 สัตหีบโมเดล

วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกับการทำงาน (Work-Integrated Learning – WIL) โดยมีแนวคิดสร้างคนตอบโจทย์สถานประกอบการ “made to order” จากการที่สถานประกอบการสะท้อนปัญหาให้วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบทราบว่าเมื่อรับนักศึกษาที่จบใหม่แล้วไม่สามารถทำงานได้ทันทีต้องมีการฝึกหรืออบรมเพิ่มเติม ทำให้เสียงบประมาณเสียโอกาสของภาคธุรกิจ ด้วยความร่วมมือของ 3 ฝ่าย ประกอบด้วย สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพภายใต้ชื่อว่า “สัตหีบโมเดล” ซึ่งมีวิทยาลัยนำรูปแบบนี้ไปต่อยอดขยายผล 11 วิทยาลัยอาชีวะ

โดยแนวคิดดังกล่าว จะให้นักศึกษาเรียนไป ทำงานไป เป็นการจัดการการศึกษาเฉพาะทางเชิงประสบการณ์เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาประยุกต์ความรู้เข้ากับทักษะการทำงานมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อยกระดับรูปแบบการศึกษาในระบบอาชีวะ 2) เพื่อลดช่องว่างความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ 3) เพื่อให้สถาบันศึกษานผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ 4) เพื่อสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ 5) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอาเซียน

การศึกษาในรูปแบบสัตหีบโมเดลจะมีความเข้มข้นมากกว่าระบบทวิภาคีอื่น ซึ่งเป็นการร่วมมือกับบริษัทเอกชนอย่างลงลึก เริ่มตั้งแต่ร่วมกับบริษัทที่ให้การสนับสนุนการออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้เหมาะกับสถานประกอบการในประเภทต่าง ๆ การร่วมกับการคัดเลือกนักศึกษาเข้ามาอยู่ในโครงการ การให้ทุนการศึกษา การให้เงินช่วยเหลือในระหว่างการศึกษา ประมาณ 4,000 บาทต่อเดือน เพื่อลดภาระให้กับผู้ปกครอง ในปีที่ 2 จะส่งนักศึกษาเข้าไปฝึกการทำงานในสถานประกอบการก็จะมีค่าจ้างให้คนละ 300 บาทต่อวัน และเมื่อจบการศึกษาบริษัทที่ให้การสนับสนุนก็จะรับเข้าทำงานทั้งหมด ทำให้บริษัทที่เข้าร่วมโครงการได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะการทำงานตามที่สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องการ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.7 แนวคิด Demand Driven

สำนักงานคณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะแนวทาง และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จัดทำแผนจัดการความร่วมมือพัฒนาบุคลากร และเป็นจุดเริ่มต้นแนวคิด EEC model เพื่อเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้มีแนวคิดในการพัฒนา

บุคลากรในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยยึดหลักการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ (DEMAND DRIVEN) เพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ให้สามารถรองรับการลงทุนของสถานประกอบการ โดยมีแนวคิด ดังนี้

(1) ปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill mismatch)

(2) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับรูปแบบและเนื้อหาหลักสูตรที่ล้ำสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อาศัยองค์ความรู้จากสถานประกอบการ ได้ร่วมฝึกงาน เปิดโอกาสและประสบการณ์ทำงานจริง (Work Integrated Learning)

(3) ยกระดับสายอาชีพ ปรับอาชีวศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ ให้มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย พัฒนาครูผู้สอน โดยมีเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน

(4) ปรับความคิดและแรงจูงใจ ปรับความคิดแรงงานและนายจ้าง สู่การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมจ่าย โดยอาศัยมาตรการแรงจูงใจ ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนกึ่งหนึ่ง และสามารถนำค่าฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า

ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการใน 2 แนวทาง ได้แก่

1. EEC Model Type A เป็นการพัฒนาศูนย์บุคลากรที่ผ่านการศึกษาเต็มหลักสูตร ตั้งแต่ระดับอาชีวะถึงอุดมศึกษา โดยผลิตบุคลากรตามระดับวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ ปวส. ถึงปริญญาตรี หรือสูงกว่า โดยมีหลักคิด “การจัดการศึกษาแบบเรียนฟรี จบแล้วมีงานทำทันที รายได้สูง” เกิดจากความร่วมมือของสถานประกอบการที่ต้องการบุคลากร ไปประสานงานกับสถาบันการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรตามจำนวนและฝึกทักษะที่ต้องการตั้งแต่ระดับ ปวส.

2. EEC Model Type B เป็นรูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยที่เทคโนโลยีเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยผู้ประกอบการภาคการผลิตและบริการที่ต้องการยกระดับทักษะความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือต้องการปรับย้ายสายงานบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรมระยะสั้น แบบ Up - skill, Re - skill หรือ New - skill

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

3.1 ประเภทของการศึกษา

การศึกษาวិเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร รายงาน (Document Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

3.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท

3.2.1 แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model

3.2.2 แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ถือเป็นข้อมูลหลักในการศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์

3.3 กลุ่มเป้าหมายและวิธีการเลือกตัวอย่าง

ได้แก่ สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model ดำเนินกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดตัวผู้ตอบเป็นการเฉพาะเจาะจง ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งฝ่ายอุปทาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม และฝ่ายอุปสงค์ ได้แก่ สถานประกอบการ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4.1 ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

(1) แบบสัมภาษณ์สถานประกอบการ

- ปัจจัยสำคัญที่บริษัทร่วมโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model
- ผลกระทบแรงงานของผู้ที่ผ่านการเรียนการฝึกอบรมตรงตามที่คาดหวังไว้มากน้อย

เพียงใด

- บริษัทได้มีการกำหนดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือรับนักศึกษาตามโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model เพิ่มเติมหรือไม่

- ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะบุคลากรตาม EEC Model เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่วางแผนไว้หรือไม่

- ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model
- ข้อเสนอแนะ หรือความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model
- ข้อเสนอแนะอื่นๆ

(2) แบบสัมภาษณ์สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม

- ผลการดำเนินการตามแนวทาง EEC Model

- ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการตามแนวทาง EEC Model
- ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
- ข้อเสนอแนะ/ความต้องการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.5.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ เอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์

3.5.2 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการสัมภาษณ์สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม ที่ได้เข้าร่วม EEC Model โดยสัมภาษณ์สถานประกอบการ กระจายตามประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน จำนวน 9 แห่ง และสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม จำนวน 2 แห่ง ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์ผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Zoom meeting) แห่งละประมาณ 60 นาที โดยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

บทที่ 4 ผลการศึกษา

EEC Model เกิดจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งได้นำแนวคิด “สัตหีบโมเดล” ที่พัฒนากำลังคนโดยยึดหลัก “made to order” มาปรับใช้ในพื้นที่ EEC โดยคณะกรรมการประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้มีการปรับแนวคิดในการผลิตกำลังคนจากเดิม ที่สถาบันการศึกษาผลิตโดยเน้นที่ศักยภาพในการผลิตกำลังคน (Supply Push) เป็นการผลิตคนตามความต้องการของสถานประกอบการ (Demand Driven) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 มีผลการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้น ถึง พ.ศ. 2563 มีการพัฒนาบุคลากรไปแล้วจำนวน 8,392 คน และมีการตั้งเป้าในการพัฒนาบุคลากรให้ได้ 100,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2566

4.1 ประมาณการความต้องการกำลังคน ในพื้นที่ EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2568

ปี พ.ศ. 2564 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้มีการจัดทำประมาณการความต้องการบุคลากร ใน 10 อุตสาหกรรมส่งเสริม และ 3 อุตสาหกรรมพื้นฐาน ในระยะเวลา 5 ปี (2564 - 2568) พบว่ามีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะ จำนวน 634,476 อัตรา แบ่งเป็น กำลังคนระดับอาชีวศึกษา 315,750 คน (50%) ระดับปริญญาตรี 280,155 คน (44%) ระดับปริญญาโท-เอก 6,085 คน (1%) และกำลังคนที่ไม่ได้จำกัดคุณวุฒิ 32,587 คน (5%) คิดเป็นความต้องการกำลังคนเฉลี่ยปีละ 126,895 คน

ตารางที่ 1 ประมาณการความต้องการกำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมส่งเสริม และ 3 อุตสาหกรรมพื้นฐาน ใน EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2568

อุตสาหกรรม	จำนวน
อุตสาหกรรมส่งเสริม	547,084
1. อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต	30,078
2. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	53,515
3. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	7,870
4. อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	2,794
5. อุตสาหกรรมเกษตรสมัยใหม่ และเทคโนโลยีชีวภาพ	24,240
6. อุตสาหกรรมหุ่นยนต์	133,946
7. อุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพครบวงจร	11,505
8. อุตสาหกรรมขนส่งและการบิน	13,917
9. อุตสาหกรรมเชื้อเพลิง และเคมีชีวภาพ	3,030
10. อุตสาหกรรมดิจิทัล	266,189
โครงสร้างพื้นฐาน	87,392
11. อุตสาหกรรมระบบราง	24,246
12. อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี	3,490
13. อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	59,656
รวมทั้งรวม	634,476

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2564)

ตารางที่ 1 แสดงประมาณการความต้องการกำลังคนใน 10 อุตสาหกรรมส่งเสริม (10 – s curve) และ 3 อุตสาหกรรมพื้นฐาน ในพื้นที่ EEC ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2568 จะพบว่า ตัวเลขประมาณการความต้องการกำลังคนในระยะเวลา 5 ปี จำนวน 634,476 คน โดยอุตสาหกรรมที่ตัวเลขประมาณการความต้องการมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมดิจิทัล (266,189 คน) รองลงมา อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (133,946 คน) และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (53,515 คน) ส่วนอุตสาหกรรมที่ประมาณการตัวเลขน้อยที่สุด คือ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (2,794 คน)

4.2 แนวทางการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากร ในพื้นที่ EEC

คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากร ใน 7 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ปฏิบัติการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาบุคลากรและการศึกษาสู่ ‘Demand driven’ หรือ ‘การศึกษาตามอุปสงค์’ ตามความต้องการจริงของผู้ประกอบการและอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนใน EEC

แนวทางที่ 2 การปรับเปลี่ยนสู่การทำงานแบบ ‘เครือข่ายความร่วมมือ’ เชื่อมประสานการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน

แนวทางที่ 3 การผลิตสร้างบุคลากรในระบบการศึกษา EEC Model แบบ A และ B เพื่อตอบโจทย์ที่แม่นยำตรงในการพัฒนาประเทศ

แนวทางที่ 4 เชื่อมประสานกับ ‘องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน’ เพื่อช่วยยกระดับความรู้ความเข้าใจและความเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนให้แก่ผู้คนในท้องถิ่น

แนวทางที่ 5 สร้าง ‘เวทีกลาง’ เพื่อประสานความร่วมมือและปรึกษาหารือ ระหว่างผู้ประกอบการ-ภาคอุตสาหกรรม-สถาบันการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากร ทั้งเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการปรับสร้างการศึกษายุคใหม่

แนวทางที่ 6 จัดทำ ‘ความร่วมมือทั้งระบบแบบยกพื้นที่-ยกนิคม’ เพื่อการผลิตบุคลากรร่วมกันระหว่างนิคมอุตสาหกรรมกับสถาบันการศึกษา

แนวทางที่ 7 ‘พัฒนาความรู้ความเข้าใจสู่สังคมไทยในวงกว้าง’ ด้วยการเชื่อมประสานผ่านกระทรวงอุดมศึกษาฯ และสำนักงานการอาชีวศึกษา ด้วยเป้าหมายที่จะส่งเสริมการปรับสร้างทิศทางการศึกษาใหม่ให้แก่ประเทศ

4.3 ลักษณะของการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ (Demand driven)

4.3.1 การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และภาครัฐ

ปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานและทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill mismatch) ผลกระทบที่ภาพพลังงานที่ลดลง สู่การสร้างความร่วมมือแบบเข้มข้นระหว่างสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และภาครัฐ ในการออกแบบหลักสูตรและร่วมสนับสนุนค่าฝึกอบรม (Co-endorsement and Co-funding)

4.3.2 การพัฒนาหลักสูตรใหม่

ปรับรูปแบบและเนื้อหาหลักสูตรที่ล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อิงกับตำราเรียน Textbook เป็นหลัก ไม่เห็นหน้างานจริง สู่รูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย โดยอาศัยองค์ความรู้จากสถานประกอบการ ได้ร่วมฝึกงาน เปิดโอกาสและประสบการณ์ทำงานจริง (Work Integrated Learning)

4.3.3 ยกระดับสายอาชีพ

ปรับอาชีพศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ รูปแบบการสอนที่ล้ำสมัย ขณะที่นายจ้างยังมีความต้องการสูงแต่หาคนไม่ได้ สู่สถาบันอาชีววะที่แข่งขันได้และมีความยืดหยุ่น โดยเอกชนร่วมลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน ขณะเดียวกันก็พัฒนาครูผู้สอนด้วยองค์ความรู้จากภาคเอกชน

4.3.4 ปรับความคิดและแรงจูงใจ

ปรับความคิดของแรงงานส่วนใหญ่ที่มองว่าการเรียนรู้หยุดแค่ในระบบการศึกษา ขณะที่นายจ้างเองก็มองว่าการฝึกอบรมลูกจ้างเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย มากกว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ (Human Capital) สู่การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจ่าย โดยอาศัยมาตรการแรงจูงใจ ช่วยเหลือค่าฝึกอบรมแก่เอกชนกึ่งหนึ่ง และสามารถนำค่าฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า

โครงสร้างการดำเนินงานตามกรอบงาน EEC HDC คือการศึกษาและวิจัยความต้องการของ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC จากนั้นจึงประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผลิตบุคคลากรป้อนให้ตามความต้องการภายใต้ EEC Model แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ EEC Model Type A กับ EEC Model Type B ทั้งสองกลุ่มจะมีวิธีการที่แตกต่างกัน แต่ทำงานภายใต้หลักการ demand driven เช่นเดียวกัน เน้นแก้ปัญหา 3 ด้านคือ

(1) แก้ปัญหาคนตกงาน

(2) ผลิตบุคคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC

(3) ป้อนบุคคลากรที่มีรายได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย หมายความว่าเรียนจบ ปวช. หรือ ม.3 ตามหลักสูตรที่กำหนดต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ 18,000 บาท จบ ปวส. ต้องได้เงินเดือนขั้นต่ำ 20,000 บาท และจบปริญญาตรีได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ 25,000 บาท เป็นต้น

4.4 รูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model

การพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายมีการดำเนินการใน 2 รูปแบบหลักๆ คือ EEC Model Type A และ EEC Model Type B มีรายละเอียดสรุปได้ดังต่อไปนี้

4.4.1 EEC Model Type A

EEC Model Type A เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ที่เน้นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ภายใต้แนวคิด “เรียนฟรี มีงานทำ รายได้ดี และมีความมั่นคง” โดยสถานประกอบการสนับสนุนเทคโนโลยี ค่าใช้จ่ายและการฝึกงาน ในขณะที่สถาบันการศึกษาปรับหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความรู้ และทักษะการทำงานจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและประสบการณ์ตรงความต้องการของผู้ประกอบการเมื่อรับพนักงานแล้วสามารถทำงานได้ทันที ไม่ต้องไปอบรมพนักงานอีก การจัดการศึกษารูปแบบนี้ต้องประกันการมีงานทำและการมีรายได้ที่สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกัน ในระบบการศึกษาปกติ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมในพัฒนาบุคลากรในระยะยาว มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

- สถาบันการศึกษาจับคู่กับสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ

- ร่วมออกแบบหลักสูตรให้ตอบโจทย์การทำงานและการเรียนรู้ โดยมีการเรียน

ในห้องเรียนและเรียนในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริง

- สถาบันการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเข้าเรียนตามหลักสูตร
- สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานและรับประกันการจ้างงานเมื่อจบด้วยอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนมาตรฐานของผู้จบการศึกษาใหม่
- ผู้ประกอบการสนับสนุนค่าใช้จ่าย และนำไปลดหย่อนภาษีตามเกณฑ์

(1) ผลการดำเนินการตาม EEC Model Type A

เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 มีผู้ที่ผ่านหลักสูตร EEC Model Type A จำนวน 4,660 คน โดยจำแนกดังนี้

ผู้ผ่านหลักสูตรจำแนกตามประเภทสถาบันการศึกษา

- ผู้ผ่านหลักสูตรจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 120 คน เช่น สาขาวิชาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ สาขาวิชาอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต มหาวิทยาลัยราชชมงคลตะวันออก
- ผู้ผ่านหลักสูตรจากสถาบันอาชีวศึกษา จำนวน 3,471 คน เช่น สาขาวิชาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย สาขาวิชาอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
- ผู้ผ่านหลักสูตรจากสถาบันเอกชน จำนวน 1,069 คน เช่น สาขาวิชาอุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี วิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สาขาวิชาอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค)

ผู้ผ่านหลักสูตรจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

- อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต จำนวน 1,511 คน
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 565 คน
- อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ จำนวน 302 คน
- อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 236 คน
- อุตสาหกรรมการบิน จำนวน 11 คน
- อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน 163 คน
- อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี จำนวน 669 คน
- อุตสาหกรรม อื่นๆ จำนวน 1,203 คน

ปัจจุบันคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC HDC) ได้เร่งผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับผู้ประกอบการอีกหลายราย เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้

(2) ตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model Type A

ตารางที่ 2 ตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model Type A

ประเภทอุตสาหกรรม	ผู้ประกอบการ	สถาบันการศึกษา
ยานยนต์สมัยใหม่	- กลุ่มอุตสาหกรรมบลูเทคซี้ตี - (บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ (มหาชน) จำกัด ฯลฯ	- สถาบันอุดมศึกษาใน EEC 4 แห่ง และ สถาบันอาชีวศึกษา 7 แห่ง
หุ่นยนต์	- บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอว์เมอร์ จำกัด (มหาชน) - บริษัท สยามคอมเพรสเซอร์ อุตสาหกรรม จำกัด - บริษัท มอสโทริ จำกัด	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก - มหาวิทยาลัยบูรพา - มหาวิทยาลัยบูรพา
โลจิสติกส์	- บริษัท พันธ์ แอสแซมบลีย์ จำกัด	- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก
การบิน	- บริษัท ซีเนียร์ แอโรสเปซ จำกัด	- วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ - มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต ศรีราชา
ท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี	- กลุ่มอุตสาหกรรม MICE และ กลุ่มอุตสาหกรรม SPA	- มหาวิทยาลัยบูรพา - มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
เทคโนโลยีชีวภาพ เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมี ชีวภาพ	- บริษัท ไทยอีสเทอร์นกรุ๊ป โฮลดิ้ง จำกัด	- มหาวิทยาลัยบูรพา - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก - มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมี ชีวภาพ	- บริษัท อมิตา เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	- สถาบันอุดมศึกษาใน EEC 4 แห่ง - สถาบันอาชีวศึกษา 7 แห่ง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (2564)

4.4.2 EEC Model Type B

EEC Model Type B เป็นการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาบุคลากร เร่งด่วนให้แก่อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม หรือชั้นปีสุดท้ายของการศึกษาในระบบให้มีความรู้และทักษะที่สามารถทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ทันที เป็นการตอบโจทยความขาดแคลนบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้ผลที่สุด มีลักษณะดังต่อไปนี้

- สถาบันการศึกษา จับคู่สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ/เอกชน
- ร่วมออกแบบหลักสูตร โดยสถานประกอบการรับรอง
- เสนอหลักสูตรเพื่อขอรับการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตร ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง
- สถานประกอบการรับรองการจ้างงานอย่างน้อย 1 ปี สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

- รัฐและเอกชนร่วมจ่ายคนละครึ่ง เอกชนสามารถนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษีได้ 2.5 เท่า สถาบันการศึกษาลดงบประมาณร้อยละ 50

สถานประกอบการจะร่วมกับสถาบันการศึกษา พิจารณาปรับปรุงแบบและเนื้อหาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเศรษฐกิจพิเศษตะวันออกพิจารณารับรองหลักสูตร ซึ่งเมื่อมีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้ว ค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการจ่ายไปในการฝึกอบรมสามารถนำไปประกอบการขอยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ปัจจุบันมีการรับรองหลักสูตรฝึกอบรมแล้วจำนวน 100 หลักสูตร ใน 6 ประเภทอุตสาหกรรม (ข้อมูล ณ 12 เมษายน 2564) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถาบันฝึกอบรมที่ขออนุมัติหลักสูตร

อุตสาหกรรม	จำนวนหลักสูตร	ตัวอย่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/ สถานฝึกอบรมที่ขออนุมัติหลักสูตร			
		สถานประกอบการ	สถาบันการศึกษา/ สถานฝึกอบรม	ชั่วโมงการอบรม	งบประมาณต่อคน (บาท)
หุ่นยนต์	55	บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอว์เมอร์ จำกัด (มหาชน)	มทร. ตะวันออก	16	7,500
ยานยนต์แห่งอนาคต	31	พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)	ม.บูรพา	19	3,800
การบิน	4	บริษัท ไทย แอร์โรสเปซ อินดัสทรีส์ จำกัด	มจพ. ระยอง	25	37,000
โลจิสติกส์	5	บริษัท พน์ส แอสแซมบลีย์ จำกัด	มทร. ตะวันออก	38	6,000
อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	4	บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด	MARA	23	4,200
ระบบราง	1	บริษัท เอเชียเอ็น เอ็นจิเนียริง คอนซัลแต้นท์ จำกัด	มทร.ธัญบุรี	32	10,000

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2564)

มีรายละเอียด EEC Model Type B ดังนี้

(1) หลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น 4 หลักเกณฑ์ที่สำคัญ

1. เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
2. เป็นหลักสูตรที่จัดทำเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิศวกรรม

ขั้นสูง

3. เป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการในการพัฒนาบุคลากร

ให้ตรงตามความต้องการ

4. มีข้อตกลงกับสถานประกอบการผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้เข้าทำงานเป็นเวลา 1 ปี

(2) รูปแบบการดำเนินการของ EEC Model Type B มี 3 รูปแบบ

1. Up skill คือ การเสริมและพัฒนาทักษะของพนักงานจากงานเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และส่วนใหญ่เป็นการนำเทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงาน เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เมื่อบริษัทนั้นนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ ให้ทำงานที่มีระดับความยากมากขึ้น ซับซ้อนขึ้น ท้าทายมากขึ้น

2. Re skill คือ การสร้างทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากงานเดิมที่ทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้กับบริบทอื่นของตำแหน่งงาน และเพื่อให้สามารถตอบโจทย์กับการทำงานในยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. New skill คือ กลุ่มแรงงานใหม่ นักศึกษา นักเรียนอาชีวศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่เพียงพอและลดปัญหา Skill Gap หรือ Mismatch ในการทำงานลง

(3) สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับกรณีสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรม

1. ในกรณีที่ผู้ประกอบการนั้นได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI และได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลอยู่แล้ว ให้นำค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปรวมในวงเงินยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลจำนวน 2 เท่า

2. เฉพาะผู้ประกอบการในพื้นที่ของ EEC จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนของ BOI ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ผ่านการรับรอง จะได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไม่เกินร้อยละ 50 จาก EEC ทั้งนี้ ส่วนที่ผู้ประกอบการจ่ายไปนั้นสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ 2.5 เท่า

(4) ผลการดำเนินการตาม EEC Model Type B

ข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2564 หลักสูตรการอบรมระยะสั้นตาม Type B ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการรับรองหลักสูตรฯ แล้วจำนวน 100 หลักสูตร (เป้าหมาย 200 หลักสูตร) ผ่านการอบรมแล้ว จำนวน 3,732 คน โดยจำแนกผู้ผ่านการอบรมตามประเภทอุตสาหกรรมดังนี้

- อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 212 คน
- อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 3,520 คน

(5) ตัวอย่างสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model

Type B

ตารางที่ 4 สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model Type B

ประเภทอุตสาหกรรม	ผู้ประกอบการ	สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม
หุ่นยนต์	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท อาซาฮี แบริง (ประเทศไทย) จำกัด - บริษัท สยามคอมเพรสเซอร์ อุตสาหกรรม จำกัด - บริษัท มอสโทริ จำกัด - บริษัท เอส เอ็น ซี พอร์เมอร์ จำกัด (มหาชน) 	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานระยอง - มหาวิทยาลัยบูรพา - มหาวิทยาลัยบูรพา - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก
ยานยนต์สมัยใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท คาเธ่ย์ พรีซิชั่น แคสติ้ง จำกัด - บริษัท เอ็น เอส เค แบริงส์ แมนูแฟคเจอร์ริงส์ (ประเทศไทย) 	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา - สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
การบิน	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ไทย แอร์โรสเปซ อินดัสทรีส์ จำกัด - บริษัท เลนโซ แอร์โรสเปซ จำกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ - ศูนย์ภูมิสารสนเทศสิรินธร
โลจิสติกส์	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ไทยเทครอน คอร์เปอร์เรชั่น กรุ๊ป จำกัด - บริษัท ไทยออยล์ ทูลแมชีนเนอรี เซอร์วิส-เซส จำกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยศรีปทุม ชลบุรี - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท บีเอ็มเอส เอ็นเตอร์ไพรส์ (1983) จำกัด - บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี - สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิต (MARA)
ระบบราง	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัท เอเชีย เอ็นจิเนียริง คอนซัลแตนท์ จำกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (2564)

ในสถานการณ์ COVID-19 ได้มีมาตรการพิเศษโดยสนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เพื่อชะลอการว่างงาน ในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนและยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้และทักษะสำหรับการทำงานร่วมกับกระบวนการผลิตบนแพลตฟอร์มอุตสาหกรรม 4.0 ถือเป็นกรนำรูปแบบ EEC Model Type B มาปรับใช้

4.5 การดำเนินการในระยะต่อไป

EEC ตั้งเป้าพัฒนาทักษะบุคลากร ให้ได้ 100,000 คน ภายในปี 2566 โดยปี 2564 ผู้ที่กำลังฝึกอบรมรวมทั้งผู้ที่ผ่านการอบรม จำนวน 25,450 คน มีการขยายผลไปยังนักศึกษามหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 3 - 4 ให้เก็บสะสมการฝึกอบรมระยะสั้นเป็น Credit Bank อนาคตการพัฒนาทักษะบุคลากร จะต้องให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจมหภาค ความต้องการลงทุนเทคโนโลยีการผลิตและบริการ ความต้องการของภาคเอกชน ตลอดจนการขยายตัวของการพัฒนา EEC ด้วย โดยการขยายผลความร่วมมือ การพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ตะวันออก, 2564)

4.5.1 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัย และนวัตกรรม

- ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวทาง Demand Driven โดยร่วมกันจัดการศึกษาในรูปแบบ EEC Model และความร่วมมือในการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) ให้สามารถพัฒนากำลังคนได้ตรงความต้องการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

- สนับสนุนสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาตามแนวทางดังกล่าว และให้สิทธิประโยชน์แก่เอกชนที่ร่วมผลิตบัณฑิตเพื่อเป็นการจูงใจเป็นพิเศษ

- ขยายจำนวนหลักสูตร CWIE ตามแนวทาง EEC Model Type A เพื่อรองรับความต้องการบุคลากรของ EEC ให้ได้ 100,000 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี

4.5.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- หน่วยฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใน EEC เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ทำงานร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น ทั้งการฝึกอบรม Re-skill, Up-skill, New-skill ในหลักสูตรอบรมระยะสั้น (Short Course)

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสร้างหลักสูตร อบรมระยะสั้น (Short Course) ประสานภาคอุตสาหกรรมเชื่อมต่อการศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มทักษะแรงงาน โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ซึ่งในปี 2564 มีการอบรมเพิ่มเติมเนื่องจาก COVID-19 จำนวน 12,320 คน

4.5.3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- ผลักดันสถาบันอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก จำนวน 12 สถาบัน ซึ่งมีกำลังการผลิตนักศึกษา ปวส. รวมปีละ 8,200 คน เป็นรูปแบบ EEC Model Type A

- ขยายจำนวนนักศึกษาที่เข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Short Course)

- ขยายผลการเรียนรู้แบบบูรณาการภาษากับเนื้อหา (Content and Language Integrated Learning – CLIL) กับการเรียนการสอนกลุ่มอาชีวศึกษา นำภาษาอังกฤษไปสอดแทรกในการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนรู้จักและใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่พบในวิชาชีพ และสามารถใช้อย่างคล่องแคล่ว

4.5.4 สถานประกอบการเอกชน

- ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนจัดตั้งการฝึกอบรมให้กับพนักงาน และแรงงานทั่วไปโดยอาศัยองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่จากสถานประกอบการในรูปแบบโรงเรียนในโรงงาน

- ตัวอย่างความสำเร็จที่ผ่านมา อาทิ ประสานให้มีการจัดตั้ง ARAI Academy ของบริษัท เอส เอ็น ซี ฟอว์เมอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแหล่งความรู้ด้าน Robotic และ Automation ความร่วมมือกับสถานประกอบการเอกชน

- เชื่อมโยงหน่วยฝึกอบรมของเอกชนทำงานร่วมกับศูนย์เครือข่ายด้านการพัฒนา
กำลังคนของแต่ละอุตสาหกรรม

4.6 ความคิดเห็นของสถาบันการศึกษาต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรแบบ EEC Model

EEC HDC ได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาวิชาการ การพัฒนาบุคลากรแบบ EEC Model :
บทเรียนความร่วมมือที่ผ่านมาและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้เกิดการขยายผลการพัฒนา
ปรับปรุงแบบการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาใน EEC โดยมีการสำรวจความคิดเห็น
จากสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรแบบ EEC Model Type A และ B เข้าร่วมประชุม
จำนวน 22 แห่ง สรุปความคิดเห็น ได้ดังนี้

(1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- การสร้างแรงจูงใจให้กับภาคอุตสาหกรรมมาทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษา
โดยการร่วมคิดและแก้ปัญหาหรือพัฒนาหลักสูตรร่วมกับอุตสาหกรรม ซึ่งต้องมีความมุ่งมั่น อดทน
และพยายามติดตามอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี คิดบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการให้ตรงกับ
ความต้องการและใช้งานได้จริง
- การสร้างและการใช้เครือข่าย โดยเฉพาะการประสานงานในระดับผู้บริหาร
ของแต่ละกระทรวง
- ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เช่น สภาอุตสาหกรรม
เพื่อให้การสนับสนุนการเรียนแบบ EEC Model
- EEC HDC ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา
อย่างต่อเนื่อง
- ต้องได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการโดยส่งวิทยากรฝึกอบรม
- สถานประกอบการด้านบริการที่ได้มาตรฐาน ให้ความร่วมมือถ่ายทอดความรู้
เพื่อเป็นมาตรฐาน เช่น โรงแรม AVANI ฝึกอบรมให้โรงแรมระดับต่ำกว่า 5 ดาว เพื่อสร้างมาตรฐาน
ด้านการท่องเที่ยวในภาพรวม
- ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพึงพอใจ
กับผลิตภาพของแรงงาน
- หลักสูตรระยะสั้น RE – skill ทุกหลักสูตรมีการรับรองจาก สป.อว.
- work base education เรียนจากการฝึกงาน
- ร้อยละ 90 ของนักเรียน นักศึกษา มีงานทำก่อนจบ ผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้าร่วม
EEC Model ค่อนข้างประสบผลสำเร็จ จากเดิมที่ไม่มีสถานประกอบการสนใจก็เริ่มเข้ามามากขึ้น
- อุตสาหกรรมที่กำลังเริ่มต้นมักจะต้องการกำลังคน และง่ายต่อการสร้างหลักสูตรร่วมกัน
- หลักสูตรได้รับ certificate ทำให้มีแรงจูงใจจากผู้ประกอบการมากขึ้น
- ต้องวิเคราะห์ว่าสถานประกอบการต้องการอะไร เช่น สถานประกอบการนั้นมีบุคลากร
ที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ก็จะเสริมความรู้ให้กับพนักงานโดยการจัดฝึกอบรมเพื่อ Up skill หรือ
New skill ตามแบบ EEC Model Type B
- หลักสูตรที่ยืดหยุ่นได้สำคัญที่สุด

(2) ปัญหาอุปสรรค

- หลักสูตรที่สถานศึกษามีอยู่ไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม ต้องมีการปรับหลักสูตร
- การเปิดหลักสูตรใหม่เป็นเรื่องยากและใช้ต้นทุนพอสมควร รวมไปถึงการปิดหลักสูตรที่ยาก
- การทำงานแบบเดิม ๆ ที่สอนแต่ในห้องเรียน
- สถาบันการศึกษาขาดเครือข่ายภาคสถานประกอบการ ขาดการสร้างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
- เนื่องจากสถานประกอบการได้รับผลกระทบจาก COVID-19 จึงลดจำนวนการรับนักศึกษาลง
- เมื่อจบหลักสูตรแล้ว นักศึกษาบางส่วนไม่ทำงานกับสถานประกอบการต่อตามสัญญา อาจเพราะผู้ปกครองให้เรียนต่อ หรือไปทำงานที่อื่น ทำให้สถานประกอบการขาดความเชื่อมั่น

(3) ข้อเสนอแนะ

- การทำให้หลักสูตรยืดหยุ่นขึ้น โดยการใช้หลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว มาปรับปรุงใหม่ให้ตรงตามความต้องการ
- ปรับเปลี่ยนแนวคิดของผู้บริหารสถานประกอบการ (ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับในการส่งพนักงานเข้ารับการศึกษา)
- สร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ โดยให้อาจารย์และนักศึกษามีความมุ่งมั่นในการฝึกงาน เพื่อแสดงถึงความใส่ใจ ความสัมพันธ์ที่ดี
- ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาอื่นที่ไม่ได้รับเลือกจากสถานประกอบการเข้าร่วมฝึกอบรมด้วย
- สถานประกอบการควรสนับสนุนครุภัณฑ์ในการเรียน การฝึกอบรม
- ควรเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมให้มากขึ้น / ควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจนิสิต นักศึกษา อาจารย์
- ควรมีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงาน

4.7 การสัมภาษณ์สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่เข้าร่วม EEC Model

นอกจากความคิดเห็นของสถาบันการศึกษาจากรายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาการศึกษาและบุคลากรรองรับการลงทุน 12 S – Curves โดย มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก ได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย และผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.7.1 วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียน นักศึกษา ได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการประสานกับสถานประกอบการในการส่งนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงาน เพื่อให้สัมผัสกับประสบการณ์การทำงาน

ปี 2564 มีการฝึกอบรมนักเรียนนักศึกษา ตาม EEC Model Type A จำนวน 120 คน มีสถานประกอบการเข้าร่วม จำนวน 3 แห่ง และ EEC Model Type B ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา จำนวน 1,645 คน มีสถานประกอบการเข้าร่วม จำนวน 7 แห่ง ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินตามแนวทางของ EEC Model และได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- สถาบันการศึกษาได้มีการทำความร่วมมือและบันทึกข้อตกลงกับสถานประกอบการในเขตพื้นที่ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน จึงทำให้เกิดมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นในการขอความอนุเคราะห์ในด้านบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อมาอบรมความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้กับนักเรียน นักศึกษา จึงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

- การที่วิทยาลัยจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี 100% โดยเป็นการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่ตรงกับสาขาวิชา จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน นักศึกษาทั้งด้านความรู้และทักษะก่อนออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งนักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เห็นความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมดังกล่าว จึงให้ความสนใจและเข้าร่วมอบรม

(2) ปัญหาอุปสรรค

- กรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานค่อนข้างกระชั้นชิด เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณมายังสถาบันการศึกษาเป็นช่วงปลายงบประมาณ คือ ประมาณ กรกฎาคม - สิงหาคม ทำให้การดำเนินหรือระยะเวลาในการจัดอบรมต้องจัดอบรมในช่วงวันเสาร์ - อาทิตย์ ทำให้นักเรียน นักศึกษาเกิดความเครียดเนื่องจากวันจันทร์ - ศุกร์ มีภาระการเรียนอยู่แล้ว และต้องอบรมในวันเสาร์ - อาทิตย์ รวมทั้งหลักสูตรในการอบรมบางหลักสูตรต้องใช้เวลาหลายชั่วโมง

- การใช้บุคลากรของสถานประกอบการ จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาที่เป็นวันหยุดของพนักงาน เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้กับนักเรียน นักศึกษา

- การจัดอบรมหรือพัฒนามีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินงาน

(3) ข้อเสนอแนะ

- การพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอนด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสื่อ Digital ซึ่งมีความจำเป็นมากในสถานประกอบการ และในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

- การนำทักษะ Digital ที่จำเป็นในสถานประกอบการมาพัฒนาให้กับผู้เรียนตรงตามสาขาวิชา

- การพัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศของนักเรียน นักศึกษา

4.7.2 สถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)

สถาบัน MARA มีการฝึกอบรมพนักงาน ตาม EEC Model Type B ทั้งหมด 4 หลักสูตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีสถานประกอบการเข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 8 แห่ง พนักงานผ่านการอบรมจำนวน 56 คน ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินตามแนวทางของ EEC Model ปัญหาอุปสรรค และได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน

- พัฒนามาจากความต้องการ (Training Need) หลักสูตรตามความต้องการของบริษัท

- ประโยชน์ที่ได้รับซึ่งเป็นรูปธรรม เช่น Skill, Incentives, Product, Process

People, Productivity

- ระบบบริหารจัดการ 4M Factors: Man, Material, Money, Method

(2) ปัญหาอุปสรรค

- สถานการณ์ COVID-19

- การสร้างการรับรู้
- สถานประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญมากเพียงพอ
- ความพร้อมของบุคลากร
- ระเบียบขั้นตอนมีมาก ยังมีข้อติดขัดในการดำเนินงาน

(3) ข้อเสนอแนะ

- ลดขั้นตอนด้านเอกสารของราชการ
- ต้องมีทบทวนความต้องการฝึกอบรมอยู่เสมอ
- ควรเน้นหลักสูตรเทคโนโลยี 4.0 ให้มากขึ้น
- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์
- ควรมีการจัด Platform แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานประกอบการ

กับผู้จัดฝึกอบรม

4.8 การสัมภาษณ์สถานประกอบการที่เข้าร่วม EEC Model

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออกได้สัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 9 แห่ง ซึ่งผู้แทนสถานประกอบการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.8.1 บริษัทที่ 1 ประเภทกิจการ : จำหน่ายคลัทช์และชิ้นส่วนยานพาหนะสำหรับรถยนต์ ยานพาหนะและเครื่องมือการเกษตร

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type A

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสนใจในการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสนั้น เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาพร้อมความสำเร็จต่างๆ กลับมาถ่ายทอดให้องค์กรต่อไปในอนาคต

ผลผลิตของผู้ผ่านการฝึกอบรม : ทางบริษัทได้มีการคัดกรองสรรหาผู้ที่เหมาะสมในขณะเดียวกันทางมหาวิทยาลัยก็ได้มีการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ผู้ได้รับการเลือกให้สอดคล้องกับการเรียน การสอนของทางมหาวิทยาลัย

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ทางบริษัทไม่ได้ระบุหรือตามแบบ EEC Model ตรง ๆ แต่คาดว่าจากการแนะนำของมหาวิทยาลัย ทางบริษัทก็ได้ดำเนินการตามนโยบายอย่างเคร่งครัด คาดว่าทางมหาวิทยาลัยคงดำเนินการตามแผนงาน EEC Model อยู่แล้ว

ปัญหาอุปสรรค : การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ยังน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะ : ดูเหมือนความต้องการแรงงานใน EEC ในแง่ผู้ผลิตรถยนต์ทั้งระบบ สันดาปหรือระบบไฟฟ้า การบิน การประกอบการซ่อมบำรุงระบบรางรถไฟความเร็วสูง การส่งออก และนำเข้าทางเรือ หลักสูตรที่มียังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมสายการผลิต ความเร็วในการประสานงาน การเปิดกว้างกับพนักงานให้เข้ารับการเรียน ทักษะการศึกษาที่มีจำกัด สิ่งเหล่านี้ภาคเอกชนยินดีช่วย แต่ไม่มีการเข้าถึงอย่างจริงจัง ทาง EEC น่าจะเข้ามาปรึกษาเชิงรุกกับผู้บริหารใน EEC

4.8.2 บริษัทที่ 2 ประเภทกิจการ : การผลิตสายไฟฟ้าและเคเบิลสำหรับงานไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อื่นๆ

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type A และ B

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถของพนักงานในบริษัท ให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับงานที่กำลังจะเกิดขึ้นในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลิตภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม : ผลการฝึกอบรมทำให้พนักงานภายในบริษัทมีความรู้เพิ่มมากขึ้นตามหลักสูตร Non-Degree ที่ได้เรียนมาในเรื่อง 1. การเขียนโปรแกรม PLC 2. การเขียนโปรแกรม HMI 3. การเขียนโปรแกรมควบคุมมอเตอร์ 4. การใช้งาน Vision

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ยังไม่แน่ใจ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในอนาคต

ปัญหาอุปสรรค : หลักสูตรที่เปิดอบรมน้อยเกินไป และจำกัดคนในการเข้าอบรม

ข้อเสนอแนะ : สถาบันการศึกษาควรมีหลักสูตรให้หลากหลายมากขึ้น และควรมีการเปิดอบรมให้กับบุคคลทั่วไปได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไป re-skill ความรู้ ความสามารถ

4.8.3 บริษัทที่ 3 ประเภทกิจการ : การผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าชนิดใช้ในครัวเรือน

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : 1.บริษัทสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2. เพื่อ up-skill พนักงานในส่วนงาน Machine maintenance ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานมากขึ้นและสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มี Skill ในการทำงานเพิ่มขึ้น 3. ภาครัฐสนับสนุนค่าใช้จ่าย 50% ในการฝึกอบรม ทำให้ทางบริษัทมีงบประมาณเหลือพอที่จะเพิ่มจำนวนหลักสูตรและเพิ่มจำนวนผู้เรียน ในหลักสูตรอื่นๆ ตามงบประมาณของบริษัทที่ตั้งไว้

ผลิตภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม : เป็นไปตามที่คาดหวัง พนักงานที่เข้าร่วมหลักสูตรของ MARA ในโครงการฯ สามารถนำความรู้ที่ได้มาต่อยอดในงาน เช่น หลักสูตรงาน design CAD NX และ Solidworks สามารถเขียนแบบเบื้องต้น ในการออกแบบ LCIA เพื่อสนับสนุนการ Improve ในสายการผลิต ส่วนหลักสูตร PLC ยังต้องเรียนหลักสูตร Advance เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับโรงงานจริงตามยี่ห้อและรุ่นของเครื่องจักรที่ใช้ในสถานประกอบการ

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : หากสถานการณ์ COVID-19 คลี่คลายลง บริษัทฯ มีกำหนดส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ปัญหาอุปสรรค : ปัญหาที่พบในปี 2020 ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมในบางหลักสูตรที่เปิดสอน ในวันจันทร์ - ศุกร์ เนื่องจากพนักงานต้องสนับสนุนสายการผลิตในวันทำงานปกติ จึงสามารถเข้าร่วมในหลักสูตรวัน เสาร์ - อาทิตย์

ข้อเสนอแนะ : อยากให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับงานเฉพาะทางเพิ่ม เช่น งาน Coating เนื่องจากเป็นงานเฉพาะทางและผู้สอนมีน้อยมากในไทย แต่เป็นงานที่สำคัญ เนื่องจากเป็นต้นทางของการผลิตชิ้นส่วน ก่อนส่งนำมาประกอบสายการผลิต

4.8.4 บริษัทที่ 4 ประเภทกิจการ : บริการด้านการบิน ระบบดาวเทียม จัดหาอาวุธทางทหารซ่อมบำรุงอากาศยาน

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : เห็นด้วยกับนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรม และได้รับการสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมบางส่วนเป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณของบริษัท

ผลผลิตของผู้ผ่านการฝึกอบรม : ได้ตามที่คาดหวังมาก เนื่องจากการอบรมบุคลากรใช้มาตรฐานสากล EASA และ FAA เข้ามาดำเนินการในเรื่องของหลักสูตร

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : มีแผนที่จะส่งเพิ่มเติมในหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งยังมีความต้องการอีกมาก

ปัญหาอุปสรรค : งบประมาณของ EEC ที่ต่ำกว่ากำหนดและปัญหาจากเรื่อง COVID-19

ข้อเสนอแนะ : ยังเห็นว่าการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model ในส่วนของอุตสาหกรรมการบินนั้น ยังขาดประสิทธิภาพและยังขาดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

4.8.5 บริษัทที่ 5 ประเภทกิจการ : คอมเพรสเซอร์สำหรับเครื่องปรับอากาศ

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยสำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถตรงตามบริษัทคาดหวัง

ผลผลิตของผู้ผ่านการฝึกอบรม : ตรงตามที่คาดหวัง เพราะโดยปกติแล้วทางบริษัทจะกำหนดทักษะต่างๆ ที่พนักงานแต่ละตำแหน่งควรมี ซึ่งจะมีการวัดผลผลิตของพนักงานแต่ละคนว่ามีอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งหากพนักงานยังขาดทักษะที่ควรมี ทางบริษัทก็จะให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : มีแผนการฝึกอบรม

ปัญหาอุปสรรค : ติดปัญหาในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งทำให้ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ : EEC Automation Park ชุดฝึกอบรมจะน้อย และอยากให้มียุทธศาสตร์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

4.8.6 บริษัทที่ 6 ประเภทกิจการ : การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ สำหรับยานยนต์

ปัจจัยสำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : ถือเป็นโอกาสดี ที่จะได้พัฒนาศักยภาพและเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน

ผลผลิตของผู้ผ่านการฝึกอบรม : เป็นไปตามที่คาดหวัง หลักสูตรที่อบรมเน้นการปูพื้นฐานให้กับพนักงาน

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ยังไม่ได้กำหนด แต่ถ้ามีปริมาณงานมากขึ้นหรือต้องใช้เทคนิคมากขึ้น อาจจะต้องส่งเข้ารับการฝึกอบรม

ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ : อยากให้มีหลักสูตรที่หลากหลายมากกว่านี้

4.8.7 บริษัทที่ 7 ประเภทกิจการ : ประกอบกิจการผลิตเครื่องมือกล เครื่องจักรและอุปกรณ์จับยึด รวมถึงการซ่อมบำรุง

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่กำลังดำเนินการ

ผลิตภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม : เป็นไปตามที่คาดหวังค่อนข้างมาก เนื่องจาก การส่งพนักงานไปฝึกอบรม คาดหวังให้พนักงานสามารถควบคุม Robot ที่บริษัทกำลังดำเนินการอยู่ได้ รู้จักวิธีใช้ วิธีควบคุมเบื้องต้นได้ ซึ่งหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วได้ผลผลิตที่น่าพอใจ

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ยังไม่ได้กำหนด

ปัญหาอุปสรรค : ช่วงเวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างเป็นอุปสรรคต่อสถานประกอบการ เพราะบางครั้งเวลาที่ทำการอบรมตรงกับเวลาปฏิบัติงานหรือออกไปทำงานนอกบริษัท

ข้อเสนอแนะ : อยากให้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สถานประกอบการต่างๆ ที่มีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรได้เข้าถึงการฝึกอบรมให้มากกว่านี้ และการจัดโครงการฝึกอบรมนี้ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยากให้มีการจัดฝึกอบรมแบบนี้ต่อไป และหลากหลายมากยิ่งขึ้น

4.8.8 บริษัทที่ 8 ประเภทกิจการ : การผลิตเครื่องจักรเพื่อใช้งานเฉพาะอย่าง

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยที่สำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : เนื่องจากบริษัท มีเป้าหมายในการผลิต พัฒนาทักษะของนักศึกษา รวมถึงพนักงานของบริษัทให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ทัดเทียมสากล ด้วยเครื่องจักรที่บริษัทผลิตประกอบด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่ต้องปรับให้ทันตามเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นผู้ที่เข้ามาฝึกงาน หรือทำงานก็จะได้รับความรู้ ทักษะ ในเรื่องเทคโนโลยีเช่นกัน

ผลิตภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม : ตรงตามที่คาดหวัง เนื่องจากมีแผนงานการฝึกงาน และการศึกษาในโรงงานที่ชัดเจน ดังนั้นจึงมั่นใจว่านักศึกษา หรือพนักงานที่ฝึกได้มาตรฐาน

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ยังไม่ได้กำหนด

ปัญหาอุปสรรค : หลักสูตรการเรียนการสอนด้านเทคนิคยังไม่ชัดเจน พอมาฝึกงาน ที่โรงงานต้องเริ่มสอนใหม่ บางหลักสูตรควรมีการจัดการเรียนการสอนมาจากวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ : อยากขอข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมในส่วน EEC Model เพื่อวางแผน ต่อยอด เนื่องด้วยบริษัทเองนอกจากรับนักศึกษาฝึกงานแล้ว ทางบริษัทยังรับนักศึกษาที่จบ ปวช. ปวส. มาเรียน/ฝึกงานภายในบริษัท 4 ปี เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเรียนรู้วัฒนธรรมของบริษัท ดังนั้นหากสามารถทำงานร่วมกันได้ ก็จะได้เรียนที่โรงงาน 4 ปี ได้รับวุฒิเทียบเท่าปริญญาตรี โดยบริษัท มีการจ่ายเงินให้พนักงานทุกเดือน และหากเรียนจบ 4 ปี ก็จะมีบรรจุเป็นพนักงานในตำแหน่งที่บริษัท วางแผนร่วมกับนักศึกษาไว้ ดังนั้นหากหลักสูตรบริษัทสามารถผ่านการรับรองหลักสูตรได้ก็จะยิ่งส่งเสริม ให้โครงการนี้ต่อยอดในการพัฒนาแรงงานไทยต่อไป

4.8.9 บริษัทที่ 9 ประเภทกิจการ : หล่อโลหะ

เข้าร่วมการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model : Type B

ปัจจัยสำคัญที่ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร EEC Model : ต้องการให้พนักงาน มีความรู้ มีผลิตภาพแรงงานเพิ่ม

ผลิตภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม : หลังจากฝึกเสร็จแล้ว พนักงานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ตรงตามที่คาดหวัง

กำหนดการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคต : ยังไม่แน่ใจ แล้วแต่สถานการณ์

ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ : ไม่มี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ โดยเป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึก

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 รูปแบบการบริหารจัดการด้านการเตรียมกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

EEC Model เป็นแนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาคนตกงาน สถานประกอบการขาดแคลนบุคลากรระดับฝีมือในสาขาที่ต้องการ และเพื่อปั้นบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่าค่าเฉลี่ยในพื้นที่ EEC ทั้งการเตรียมพร้อมของนักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว

การวางแผนการพัฒนากำลังคนมีการปรับแนวคิดในการผลิตกำลังคนจากเดิมที่ผลิตโดยเน้นที่จำนวน (Supply Push) สถาบันการศึกษาผลิตโดยเน้นที่ศักยภาพในการผลิตกำลังคนขาดมิติด้านความเชื่อมโยงกับความต้องการของสถานประกอบการ เป็นการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (Demand Driven) มีรูปแบบการดำเนินการ ใน 2 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 EEC Model Type A เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ที่เน้นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ด้วยแนวคิด “การจัดการศึกษาแบบเรียนฟรี จบแล้วมีงานทำทันที รายได้สูง” โดยสถานประกอบการสนับสนุนเทคโนโลยี ค่าใช้จ่ายและการฝึกงาน ซึ่งสถาบันการศึกษาจะต้องปรับหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความรู้และทักษะการทำงานจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและประสบการณ์ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ การจัดการศึกษารูปแบบนี้ต้องประกันการมีงานทำและการมีรายได้ที่สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันในระบบการศึกษาปกติ

รูปแบบที่ 2 EEC Model Type B ซึ่งเป็นการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Non degree) เพื่อพัฒนาบุคลากรเร่งด่วนให้แก่อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมหรือขั้นปีสุดท้ายของการศึกษาในระบบให้มีความรู้และทักษะที่สามารถทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ทันที เป็นการตอบโจทย์ความขาดแคลนบุคลากรในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้ผลที่สุด มีรูปแบบการดำเนินการมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) Up skill คือ การเสริมและพัฒนาทักษะของพนักงานจากงานเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และส่วนใหญ่เป็นการนำเทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงาน 2) Reskill คือ การสร้างทักษะใหม่ที่แตกต่างไปจากงานเดิมที่ทำอยู่ เป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้กับบริบทอื่นของตำแหน่งงาน และเพื่อให้สามารถตอบโจทย์การทำงานในยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และ 3) New skill คือ กลุ่มแรงงานใหม่ นักศึกษา นักเรียนอาชีวศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่เพียงพอ และลดปัญหา Skill Gap หรือ Mismatch ในการทำงานลง

5.1.2 ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ

หลักสูตรที่สถานศึกษามีอยู่ไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม ต้องมีการปรับหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งการเปิดหลักสูตรใหม่เป็นเรื่องยาก รวมไปถึงการปิดหลักสูตรก็ยากเช่นกัน สถาบันการศึกษายังขาดเครือข่าย/การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง สถานประกอบการได้รับผลกระทบจาก COVID-19 จึงทำให้รับนักเรียนน้อยลงเมื่อจบหลักสูตรแล้วนักเรียนบางส่วนไม่ทำงานกับสถานประกอบการต่อตามสัญญาเนื่องจากผู้ปกครองให้เรียนต่อ หรือไปทำงานที่อื่น ทำให้สถานประกอบการขาดความเชื่อมั่น

5.2 วิเคราะห์ความสอดคล้อง

5.2.1 ความสอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

EEC Model type A ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลกการศึกษาก่อนก้าวเข้าสู่โลกอาชีพ ให้มีความพร้อมที่จะทำงานในสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการร่วมกับสถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระยะเวลายาวตามระบบการศึกษาของสถาบันการศึกษา ทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษา (Education) ที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของสถานประกอบการในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรในระยะยาว

EEC Model type B เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานของพนักงานที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้ว หรืออาจจะเป็นผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาที่สถานประกอบการซึ่งรับเข้าทำงานแล้ว มีความประสงค์จะให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานที่สถานประกอบการร่วมกับสถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ระยะเวลาสั้น สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ทันทีตรงตามความมุ่งหวังของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

5.2.2 ความสอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ

จากการศึกษานโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ EEC ดังนี้

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับ EEC Model type A ได้แก่

- สหกิจศึกษา
- สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE)
- อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Education : DVE)
- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สัตหีบโมเดล ของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับ EEC Model type B

- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) ของกรมการจัดหางาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม เห็นว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model ถือเป็นแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาการว่างงาน/ความไม่สอดคล้องของตำแหน่งงาน และการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยยึดหลักการพัฒนาคนตามแนวทาง Demand Driven ผลิตรคนให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการผลิต คือ สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม จะต้องทราบถึงคุณสมบัติหรือทักษะของแรงงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความต้องการ เพื่อการผลิตรคนให้ตรงกับความต้องการ ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) สถาบันการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ รวมทั้งความพร้อมของบุคลากร โดยอาศัยฐานข้อมูลที่ต้องการและเป็นปัจจุบันในการวางแผนการเรียนการสอน และการรับนักศึกษา

(2) การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งงานควรมีข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน หากสามารถระบุรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งงานได้ เช่น ทักษะ สมรรถนะต่าง ๆ จะสามารถช่วยสถาบันการศึกษาในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตำแหน่งงานต่างๆ มีเกิดขึ้นใหม่และสูญหายไป และให้สถาบันการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้

(3) ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานตำแหน่งงานต่างๆ ในปัจจุบัน ว่ามีการจ้างงานในแต่ละหมวดอาชีพคิดเป็นสัดส่วนเท่าไร และแนวโน้มความต้องการในอนาคต 3 - 5 ปี เพื่อสถาบันการศึกษาจะได้นำไปประกอบการเปิดรับนักเรียน นักศึกษา

(4) ควรเพิ่มมาตรการจูงใจสถานประกอบการในการเข้าร่วม EEC Model Type A เช่น การนำรายจ่ายไปลดหย่อนภาษี หรือ การสนับสนุนจากภาครัฐเช่นเดียวกับ EEC Model Type B

(5) การดำเนินการตาม EEC Type A หลังจบการศึกษา ควรมีข้อกำหนดให้ทำงานกับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 หรือ 2 ปี เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม EEC Type B

(6) ใช้กระบวนการแนะแนวอาชีพเพื่อให้นักเรียน/นักศึกษา วางแผนศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(7) ปรับหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อลดข้อจำกัดเรื่องเวลาที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณของสถานประกอบการในการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม

(8) สถาบันการศึกษาที่เข้าร่วม EEC Model Type A ควรมีการแนะแนวการศึกษาต่อหรือประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของโครงการนี้

(9) บุคลากรจากสถานประกอบการที่ทำหน้าที่สอนงานแก่ผู้ฝึกงาน ควรได้รับการอบรมทักษะการสอนก่อน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(10) ควรมีการสร้าง e-Training Platform ทั้งระดับพื้นที่ EEC และระดับประเทศที่สามารถเชื่อมโยงทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทาน

(11) ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยการสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับ EEC Model Type B เช่น ในสถานการณ์ COVID-19 สถานประกอบการไม่ได้ใช้ศักยภาพในการผลิตอย่างเต็มกำลัง อาจจะออกมาตรการเพื่อชะลอการเลิกจ้างโดยการสนับสนุนให้สถานประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

(12) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสอนที่ได้มาตรฐานเดียวกัน หรือให้สิทธิพิเศษกับสถานประกอบการที่สนับสนุนเครื่องจักร เทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน

5.4 บทสรุป

แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type A ถือเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรที่สถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาจะต้องยึดเป็นแนวทางหลักของการผลิตกำลังแรงงานของประเทศ คือการรับสมัครนักเรียน/นักศึกษาจะต้องยึดหลักความต้องการของสถานประกอบการเป็นหลัก (Demand Driven) เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการได้ทันที ไม่ต้องมีการอบรมเพิ่มเติม ลดการสูญเสียจากการอบรมและการเรียนการสอนที่ไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะสถานประกอบการต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการ สามารถแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตำแหน่งงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type B เป็นแนวทางการพัฒนากำลังคนที่มีความเหมาะสมกับสถานประกอบการในระยะเวลาด่วน เพราะตอบโจทย์การเตรียมกำลังคนของสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ยาวนาน สามารถนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานทันกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของลูกจ้าง หากสถาบันการศึกษา/สถานประกอบการ ได้เตรียมการเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model Type B ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน **เกี่ยวกับกรม** ค้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2564 จาก <http://www.dsd.go.th/DSD/Home/Vision2559>
- กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน (2560) **โครงการ 3 ม. (มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม) รายละเอียดโครงการ** กรมการจัดหางาน
- दनัย เทียนพุด. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เครือข่ายสหกิจศึกษาภาคใต้ตอนล่าง **มารู้จักสหกิจศึกษากันเถอะ** ค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 จาก <http://www.southcoopnet.psu.ac.th/index.php/is-coop>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2552). **ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่** ค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2564 จาก <http://www.oknation.net/blog/piyanan/009/06/30/entry-1>
- วัชรินทร์ ศิริพานิช (2561) **อาชีพะต้นแบบ สัตหีบโมเดล สร้างคน “made to order” ยกย่องสู่ EEC Model** ค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2564 จาก <https://thaipublica.org/2018/11 /people-in-news-vocational-education-training-sattahip-model-watcharin-siripanich-eeec/>
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก (2559) **สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก ปี 2559** วารสาร, กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
- สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) (2563) **รายงานประจำปี การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE)** ค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2564 จาก <https://cwie.mua.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (2564) **อีอีซี โมเดล การพัฒนาทักษะบุคลากร** ค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.eeco.or.th/th/eec-model>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (2564) **รายงานผลการศึกษาช่องว่าง ระวังความต้องการบุคลากรและความสามารถในการผลิตของสถาบันการศึกษาและฐานข้อมูล** สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (2564) **รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานตามข้อ 6.2.1-6.2.7** สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อภิชาติ ทองอยู่ (2563) **EEC HDC กับ 7 ความเคลื่อนไหว:คลื่นใหม่ที่ปรับสร้างการพัฒนาบุคลากรใน EEC** ค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.salika.co/2020/07/27/7- movement-of-human-development-by-eeec-hdc/>
- เอนก ทรรศนาการ (2554) **“ทุนมนุษย์” แคนกลางทุนทั้งปวง** ค้นเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2564 จาก http://chanayus.blogspot.com/2011/10/blog-post_01.html
- อรัศธรรม พรหมมะ (2555) **คำบรรยายวิชา PS 707 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 จาก <https://nbram11.blogspot.com/2012/12/pol6303.html>

ภาคผนวก

ประเด็นคำถามสถานประกอบการ
การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model

คำชี้แจง

(1) ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จะทำการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายละเอียด รูปแบบ ผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการตลาดแรงงาน ของประเทศ

(2) EEC Model คือ การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ EEC สู่อุตสาหกรรมใหม่ตามหลัก Demand Driven โดยมี 2 รูปแบบ คือ

(2.1) EEC Model Type A เป็น หลักสูตรที่ได้รับปริญญา (Degree) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) ร่วมมือกับผู้ประกอบการ พัฒนาหลักสูตรและทักษะบุคลากร เรียนฟรี มีงานทำ รายได้สูง

(2.2) EEC Model Type B เป็นหลักสูตรระยะสั้น ไม่มีปริญญา (Non-Degree) ฝึกอบรมระยะสั้น Re-skill/ Up-skill ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่

ชื่อ-สกุล ผู้ให้ข้อมูล..... เบอร์โทรศัพท์

ตำแหน่ง..... บริษัท.....

1) บริษัทของท่านเข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model

Type A จำนวน..... คน

Type B จำนวน..... คน

2) ปัจจัยสำคัญที่บริษัทร่วมโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model

.....

.....

.....

.....

3) ผลภาพแรงงานของผู้ที่ผ่านการเรียนการฝึกอบรมตรงตามที่คาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

4) บริษัทได้มีการกำหนดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือรับนักศึกษาตามโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร EEC Model เพิ่มเติมหรือไม่

.....
.....
.....

5) ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะบุคลากรตาม EEC Model เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่วางแผนไว้หรือไม่

.....
.....
.....

6) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model

.....
.....
.....
.....

7) ข้อเสนอแนะ/ความต้องการ เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรตาม EEC Model

.....
.....
.....
.....

8) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
โทรศัพท์ : 0 3869 4029

ประเด็นคำถามสถาบันการศึกษา/สถาบันฝึกอบรม
การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model

คำชี้แจง

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จะทำการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมกำลังคนเพื่อทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารายละเอียด รูปแบบ ผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการตลาดแรงงาน ของประเทศ

1) ผลการดำเนินการตามแนวทาง EEC Model

1.1) นักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม EEC Model Type A คน

1.2) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม EEC Model Type Aแห่ง ได้แก่

.....
.....
.....
.....

1.3) นักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม EEC Model Type B คน

1.4) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม EEC Model Type Bแห่ง ได้แก่

.....
.....
.....
.....

2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการตามแนวทาง EEC Model

.....
.....
.....
.....

3) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

.....
.....
.....
.....

4) ข้อเสนอแนะ/ความต้องการ เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร

.....
.....
.....
.....

5) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
โทรศัพท์ : 0 3869 4029

ที่ปรึกษา

นางสาวสุกฤษ ไตรรัตน์ผลาดล
ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

ทีมงานผู้ศึกษา

นายวิรัตน์ จวงพลงาม

หัวหน้าศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก

นางสาวบุษบา	ไทยพิทักษ์	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน
นายสุริยันต์	เสนาวงศ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
นางอริสรา	सानุสุข	เจ้าพนักงานแรงงานปฏิบัติงาน
นายสาธิต	พิมพ์ทอง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นางวีณา	นอสูงเนิน	นักวิชาการแรงงาน