

ภาคผนวก ผ 3.5

รายงานการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะเรื่อง
“การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมผลิตภัณธ์ยาง”

รายงานการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะเรื่อง “การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง”

วันศุกร์ที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2559 เวลา 09.00-12.00 น.

ณ ห้อง SC3-401 ชั้น 4 อาคารวิทยาศาสตร์ 3 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา)

ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. คุณภูวนาล ไวยพารา | บริษัท ไทยโคโคคุ จำกัด |
| 2. คุณอัฐ อุตสาหกิจอำนวย | บริษัท ป.สยามอุตสาหกรรม จำกัด |
| 3. คุณสมทรง รัตนพันธ์ | บริษัท วี.เอส.อุตสาหกรรมยาง จำกัด |
| 4. คุณอยุธยา พันธุ์รักษณรงค์ | บริษัท อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางไทยสิน จำกัด |
| 5. คุณบำรุง เจษฎาพงศ์ไพบุลย์ | บริษัท เอ็ม.บี.เจ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด |
| 6. คุณสุตารัตน์ ดิลกโกมล | บริษัท สหบุญทอง กรู๊ป จำกัด |
| 7. รศ.ดร.สมบัติ ณะวันต์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 8. อาจารย์ปราณี นัยหนู | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 9. ดร.กฤษฎา สุชีวะ | ศูนย์วิจัยเทคโนโลยียาง คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 10. คุณทิพวรรณ โกวิทธีรภูมิ | ศูนย์วิจัยเทคโนโลยียาง คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 11. คุณชินรัตน์ ลาภพลธนะอนันต์ | ศูนย์วิจัยเทคโนโลยียาง คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 12. คุณอุบล โพธิ์อำพร | ศูนย์วิจัยเทคโนโลยียาง คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 13. คุณทัศนัย บุญเกิดรัตนสกุล | ศูนย์วิจัยเทคโนโลยียาง คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 14. คุณชญานา นิเมสุวรรณ | ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ |

วัตถุประสงค์

เพื่อหาแนวทางการพัฒนา “กำลังคน” ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในการรองรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมยาง

สรุปการประชุมกลุ่มย่อย

1. ปัญหาที่สำคัญของการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมผลิตภัณท์ยาง คือ
 - ปริมาณบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรม เช่น ขาดนักเคมี (ป.ตรี) และวิศวกร
 - ระดับแรงงาน ปัจจุบันเป็นแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่และแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนการพัฒนา “กำลังคน” ในอนาคต
 - คุณภาพยังไม่น่าพอใจ บุคลากรที่ผลิตออกมาจากมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำงานในโรงงานได้ทันที จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมภายในโรงงานเองก่อนการทำงาน แต่ปัญหาใหญ่คือ “คิดไม่เป็น” รับคำสั่งเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร (ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน)
 - คุณภาพคนปัจจุบันมีปัญหาด้านทัศนคติในการทำงาน ไม่สู้งาน รักสบาย สนใจแต่เงินเดือน สิ่งตอบแทนแต่ไม่มองตัวเองว่ามีความสามารถ ความทุ่มเท สมค่าตอบแทนหรือไม่
 - มีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ต้องเสียเวลาในการฝึกคนใหม่มากขึ้น
2. คุณสมบัติของบุคลากรที่อุตสาหกรรมต้องการ
 - มีความรู้พื้นฐานโพลิเมอร์ ความรู้ด้านยางและสารเคมียาง เทคโนโลยีการผลิตผลิตภัณท์ยาง การวิเคราะห์/ทดสอบ
 - มีความรู้ด้านธุรกิจ การบริหารจัดการ การตลาด มาตรฐาน ความปลอดภัย เบื้องต้น
 - มีความสามารถในการสื่อสาร
 - ที่สำคัญ คือ ต้อง “คิดเป็น”
3. การแก้ไขปัญหาในปัจจุบันของผู้ประกอบการ
 - บริษัททำ “in-house training” เอง หากไม่มีระบบภายในเหมือนบริษัทใหญ่ อาจใช้ที่ปรึกษาภายนอก
 - บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน (ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน เช่น ความปลอดภัย สะอาด ไม่มีกลิ่นแรง) เพื่อแก้ไขปัญหการเปลี่ยนงานบ่อย
 - บริษัทหลายบริษัทแสดงความจำนงค์ยินดีร่วมมือในการวางแผนและดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรด้านยาง เช่น การรับนักศึกษาฝึกงาน การส่งพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์ของบริษัทมาช่วยสอน เป็นต้น
4. โมเดลในการพัฒนา “กำลังคน” สำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณท์ยาง

โมเดลในการพัฒนา “กำลังคน” สำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง

	ความต้องการ	เป้าหมาย	แนวทาง
นักศึกษา	■ เงินเดือน ■ สวัสดิการ ■ สิทธิประโยชน์ ■ ความก้าวหน้า		■ ผู้ประกอบการรับผิดชอบ
สถาบันการศึกษา	■ ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ■ ตอบสนองภาครัฐ ■ ตอบสนองผู้ประกอบการ	■ ความรู้พื้นฐานด้านเคมี ฟิสิกส์ เทคโนโลยี วิศวกรรมยาง ■ ทักษะในการปฏิบัติงาน (อย่างมีความรู้) ■ ทศนคติ ■ คิดเป็น ■ ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ■ ทักษะในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ ■ มีทักษะในการแก้ปัญหา ■ ความปลอดภัย (2) ■ การทำงานเป็นทีม (2)	■ มีหลักสูตรมาตรฐาน ■ มีหลักสูตรรายวิชาร่วมกับผู้ประกอบการ (สหกิจศึกษา) ■ จัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น ■ สร้างกลไกให้ผู้ประกอบสามารถให้ความคิดเห็นต่อหลักสูตรได้ ■ ปรับปรุงความพร้อมของอาจารย์ เครื่องมือ/อุปกรณ์ การสอน ■ ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ปฏิบัติการจริงจากภาคอุตสาหกรรม) มาให้ความรู้ในชั่วโมงสอนเพื่อให้นักศึกษาเห็นภาพมากขึ้น ■ เปลี่ยนวิธีการสอน ทฤษฎี:ลงมือปฏิบัติ = 30:70

	ความต้องการ	เป้าหมาย	แนวทาง
			■ ปรับความรู้ให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีของผู้ประกอบการที่เปลี่ยนแปลงไป ■ ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย เช่น ปฏิบัติให้ดู
ผู้ประกอบการ	■ พนักงานที่ปฏิบัติได้จริง ■ ทักษะที่ดี ■ ความรู้ตรงกับสายงานที่ต้องการ ■ ซื่อสัตย์/จริยธรรม (ลำดับที่ 1) ■ มีความรู้วิชาการดี ■ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ■ ทักษะในการสื่อสาร ■ คิดเป็น ■ ไม่เปลี่ยนงานบ่อย	■ มี in-house training ในโรงงาน ■ มีระบบสวัสดิการในระดับมากกว่ามาตรฐาน ■ มีระบบคุณภาพมาตรฐาน ■ ความปลอดภัย (1) ■ ทักษะเรื่องการบริหารจัดการ ■ 21st Century skill	■ จัดให้มี in-house training ในโรงงาน (ทักษะที่เหมาะสมกับแต่ละโรงงาน โดยทำเองหรือจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก) ในด้านต่อไปนี้ - มาตรฐาน - ความปลอดภัย - ทักษะในการบริหารจัดการ - 21st Century skill/soft skill - ทักษะในการสื่อสาร ■ จัดให้มีระบบสวัสดิการในระดับมากกว่ามาตรฐาน

นอกจากนั้น ยังต้องมีระบบสนับสนุนการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ระบบตรวจสอบ/ส่งเสริม/สนับสนุน

- ภาคเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มผลิตภัณฑ์ยาง หรือ สมาคม
- ภาครัฐ เช่น กยท.

สรุปแนวทางในการพัฒนา

- เพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น โดยเฉพาะที่ฝึกอบรมให้โรงงานโดยตรง
- ควรมีหลักสูตรมาตรฐานในด้านต่างๆ และมีการควบคุมคุณภาพด้วย เช่น มีหน่วยงานรับรองคุณภาพ
- ควรมีหน่วยงานบริหารจัดการด้านการพัฒนา “กำลังคน” สำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง
- มีการเสนอให้เริ่มทำจากกลุ่มเล็กๆ โดยเครือข่ายพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและไม้ยางพาราเป็นผู้ดำเนินการ และขยายวงออกไปในภายหลัง สุดท้ายอาจไปอิงกับการยางแห่งประเทศไทย (กยท.) ซึ่งมีงบประมาณ
- ร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)