

การประเมินความร่วมมือด้านการพัฒนาอย่างเป็นทางการของญี่ปุ่น
(ODA : Official Development Assistance) พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินผลความช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากร
กรด้านอุตสาหกรรมของไทย
รายงานอย่างเป็นทางการ (ฉบับย่อ)

มีนาคม ๒๕๖๐

สถาบันวิจัย มิซูบิชิ จำกัด (มหาชน)

บทที่ ๑. มาตรการที่ใช้ในการประเมิน

๑.๑ วัตถุประสงค์และพื้นที่หลังในการประเมิน

ประเทศญี่ปุ่นได้ริเริ่มให้การช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านต่อประเทศต่างๆ โดยมีภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นศูนย์กลางมาช้านานและโดยในส่วนของประเทศไทยทั้งบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นหลายบริษัทได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ทางเศรษฐกิจและหน่วยงานเอกชนต่างๆ ก็ยังได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรไทยเช่นกัน

การประเมินในครั้งนี้จึงเป็นการประเมินหน่วยงานเหล่านี้ที่ก่อตั้งขึ้นภายหลังจากปีพ.ศ. ๒๕๒๓

เพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดทำข้อเสนอแนะในการวางแผนจัดตั้งนโยบายความร่วมมือด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาแบบเป็นทางการจากรัฐบาลญี่ปุ่น (ODA) ในภาคภาคหน้า

๑.๒ ระยะเวลาและเป้าหมายในการประเมิน

เป้าหมายของการประเมินครั้งนี้คือการจัดตั้งแผนการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับด้านอุตสาหกรรมโดยตรงและการจัดตั้งการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรด้านดังกล่าวนี้

โดยอ้างอิงตามข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Resource Development Cooperation Initiative)

ทั้งนี้ระยะเวลาในการประเมินคือช่วงระยะเวลาที่ปรากฏผลลัพธ์ของการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรช่วงหนึ่ง กล่าวคือในปีพ.ศ. ๒๕๒๓ จนถึงปีพ.ศ. ๒๕๕๘ รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๓๕ ปี

อนึ่งในรายงานฉบับนี้ได้มีการจัดทำแผนภาพแสดงเป้าหมายของการประเมินครั้งนี้และความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายภาครัฐไว้ด้วย

๑.๓ กรอบและวิธีการในการประเมิน

แบบประเมินนี้แบ่งการวิเคราะห์การประเมินเป็น ๔ หัวข้อหลักอันได้แก่ ๑. ความสอดคล้องก่อนนโยบายรัฐ ๒. ประสิทธิภาพจากผลลัพธ์การประเมิน ๓. ความเหมาะสมของขั้นตอนการประเมิน ๔. การประเมินโดยผ่านทรנסเซทางารทอด

อนึ่งการประเมินการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเชิงปริมาณส่งผลให้มีข้อจำกัดในการประเมินผลสูง

ดังนั้นการประเมินในครั้งนี้จึงมุ่งเป้าหมายการประเมินไปที่การศึกษาเชิงกรณีศึกษาที่ให้รายละเอียดการประเมินเชิงคุณภาพแก่ผู้ศึกษาวิจัย

๑.๔ กรอบและวิธีการในการประเมิน

การประเมินนี้เรียงลำดับจาก การจัดตั้งโครงสร้างการประเมิน, การประเมินภายในประเทศญี่ปุ่น, การประเมินในสถานที่ปฏิบัติงานจริง, การประมวลผลและการจัดการผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน

รวมทั้งข้อเสนอแนะก่อนนโยบายที่กำหนด

การประเมินในสถานที่ปฏิบัติงานจริงจัดทำขึ้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ที่มีหน่วยงานระหว่างประเทศ, หน่วยงานจากประเทศอื่นๆ, หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสนับสนุน, หน่วยงานอื่นๆ และบริษัทเอกชนต่างๆ เป็นกลุ่มเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลทางด้านการสอดคล้องกับนโยบายช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่นและแบบแผนการพัฒนาของรัฐบาลไทย, ผลตอบรับต่อแผนการช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่น, การประสานงานของหน่วยงานความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง, รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากบริษัทเอกชนสัญชาติญี่ปุ่น

๑.๕ โครงสร้างการดำเนินการในการประเมิน

คณะกรรมการที่มีส่วนร่วมในการประเมินนี้รวมทั้งสถานที่ที่ใช้ในการประเมินดังกล่าวจะเขียนไว้ในบรรทัดข้างล่างต่อไป
ในด้านวิธีการประเมินใช้วิธีการสังเกตการณ์และติดตามช่วยเหลือสำนักเลขาธิการที่ให้คำปรึกษาด้านความร่วมมือด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาแบบเป็นทางการจากรัฐบาลญี่ปุ่น(ODA)ของคณะรัฐมนตรีกระทรวงการต่างประเทศ

ผู้รับผิดชอบการประเมินหลัก: ศาสตราจารย์ อีสึมิ โอโนะ ภาควิชานโยบายศึกษา สถาบัน National Graduate Institute for
Policy Studies

ที่ปรึกษาการประเมิน: รองศาสตราจารย์ โยชิ ทะกะฮะชิ ภาควิชาความร่วมมือระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยโรฮิมะ

ที่ปรึกษาทั่วไป: สถาบันวิจัย มิซูบิชิ จำกัด(มหาชน)



บทที่ ๒ การสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

๒.๑ การสรุปผลการประเมิน

๒.๑.๑ ความเหมาะสมก่อนนโยบายรัฐ

ในการประเมินความเหมาะสมก่อนนโยบายรัฐจะใช้เกณฑ์การประเมินจากทฤษฎีมุมมองทั้งหมด ๔ ทฤษฎี ได้แก่ ๑.

ความเชื่อมโยงสอดคล้องก่อนนโยบายระดับสูงของรัฐบาลญี่ปุ่น ๒.

ความเชื่อมโยงสอดคล้องด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการพัฒนาของไทย ๓.

ความเชื่อมโยงสอดคล้องด้านนโยบายช่วยเหลือสนับสนุนของผู้บริจาคอื่นและทิศทางการช่วยเหลือในระดับสากล

๔.ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศญี่ปุ่น

จากการใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นทำการประเมินและวิเคราะห์ผล

สรุปได้ว่าถึงแม้ว่านโยบายทั้งภายในและภายนอกด้านการช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของไทยจะมีความสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินค่อนข้างสูงแต่ในนโยบายภาครัฐในด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของไทยยังไม่ชัดเจนและกระจ่างเพียงพอ โดยเฉพาะด้านความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบและด้านบริบทของทิศทางแนวโน้มด้านการช่วยเหลือในระดับสากลที่มีความจำเป็นในการเพิ่มการเผยแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการผลิตเป็นสิ่งที่รัฐบาลญี่ปุ่นผลักดันให้เป็นสิ่งสำคัญหลักด้านการช่วยเหลือเฉพาะด้านแก่ประเทศไทยท่ามกลางนโยบายช่วยเหลือด้านอุตสาหกรรมต่างๆที่มีการดำเนินการมาเป็นระยะเวลายาวนาน

โดยเฉพาะตั้งแต่ครั้งที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียที่ส่งผลให้มีการเล็งเห็นความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีเนื้อหาสอดคล้องและตรงต่ออุปสงค์ของประเทศที่ช่วยเหลือด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศให้มากขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้นในบรรดาโครงสร้างนโยบายของรัฐบาลญี่ปุ่น

นโยบายที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมในระยะยาวหรือนโยบายขั้นพื้นฐานในระดับทวิภาคและกรมที่ได้มีการดำเนินงานมาแล้วยังไม่มีความชัดเจนกระจ่างเพียงพอ

เนื่องจากในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมนั้นไม่เพียงแต่กระทรวงการต่างประเทศและ JICA แล้ว

ยังมีกระทรวงเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม, HIDA, JETRO,

และหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเข้าร่วมสนับสนุนการพัฒนามากมาย

นอกจากนี้ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาจากหน่วยงานใดก็ตามยังไม่มียุทธศาสตร์ในการแบ่งแยกด้านความช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนจนกระทั่งในเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ.๒๕๕๘

ที่ประเทศญี่ปุ่นได้เสนอข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Resource Development Cooperation Initiative)

ดังได้ตั้งความหวังไว้ว่าต่อจากนี้จะช่วยให้ไทยด้านความช่วยเหลือเฉพาะด้านอุตสาหกรรมดังกล่าวมีแบบแผนชัดเจนกระจ่างมากขึ้น

อนึ่งตั้งแต่ในช่วงที่นโยบายด้านความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านอุตสาหกรรมยังไม่ได้รับความสนใจในประชาคมระหว่างประเทศมากนัก

ประเทศญี่ปุ่นถือว่าเป็นประเทศที่เน้นให้ความช่วยเหลือด้านนี้ต่อประเทศไทย โดยเฉพาะในเชิงปริมาณมาช้านานอย่างไม่มีประเทศใดเทียบเคียงได้แต่ทว่าที่ประเทศญี่ปุ่นข้อมูลด้านความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะด้านหรือความสอดคล้องต่อแนวโน้มทิศทางการให้ความช่วยเหลือด้านดังกล่าวในเวทีระหว่างประเทศยังไม่ได้รับการเผยแพร่อย่างเพียงพอ

หากประเทศญี่ปุ่นได้เผยแพร่เนื้อหาเกี่ยวกับความช่วยเหลือนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมได้รับความสนใจจากประชาคมระหว่างประเทศมากขึ้นอาจทำให้สังคมนานาชาติรับรู้การทำงานด้านการช่วยเหลือของประเทศญี่ปุ่นชัดเจนขึ้นได้

และการที่การวางแผนด้านความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของผู้บริจาครายอื่นร่วมกันยังมีอยู่น้อยนั้นอาจมีสาเหตุมาจากความเข้าใจผิดที่เกิดจากการทำงานที่ไม่เชื่อมโยงประสานกับแนวโน้มในกระแสระหว่างประเทศดังนั้นจึงจำเป็นต้องเน้นย้ำจุดยืนของงานด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ละเอียดมากขึ้น

๒.๑.๒ ประสิทธิภาพจากผลลัพธ์การประเมิน

ในการตรวจสอบประสิทธิภาพจากผลลัพธ์การประเมินนี้จะใช้เกณฑ์จากมุมมองทั้ง ๕ มุมมองซึ่งได้แก่ ๑.

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ๒.วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.การสนับสนุนช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากร ๔.

การพัฒนาบุคลากรของภาคเอกชนโดยการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพช่างเทคนิคต่างๆ ๕.กรณีศึกษาเฉพาะด้าน
๕กรณีจากความร่วมมือด้านการพัฒนาแบบไตรภาคีและความร่วมมือแบบได้-ได้ โดยในบรรดาเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เกณฑ์ข้อ ๑.

และข้อ ๕.

เป็นเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสูงเนื่องจากทั้งสองเกณฑ์มีจุดร่วมด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงนโยบายและในเชิงการก่อสร้างกลไกด้านการบริหาร

กล่าวคือทั้ง ๒ เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นหัวใจหลักและแกนกลางในการกำหนดนโยบายและโครงสร้างในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าที่จะเป็นแม่แบบเพื่อใช้ในการพัฒนาเฉพาะด้านอุตสาหกรรมแบบใดแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว

โดยเฉพาะเพื่อการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ของการช่วยเหลือด้านการจัดตั้งโครงสร้างของ

IRPการจัดตั้งความช่วยเหลือแผนกวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาการผลิตของกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการใช้เกณฑ์ทั้ง ๒ เกณฑ์ข้างต้น

ในมุมมองของการช่วยเหลือสนับสนุนนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงจากขอบเขตของการรับความช่วยเหลือโดยตรงในรูปแบบเงินหรือสิ่งของเพียงอย่างเดียวให้เป็นความช่วยเหลือวงกว้างในมิติที่ ๒

โครงสร้างระบบของเกณฑ์ทั้ง ๒

เกณฑ์ข้างต้นเป็นตัวช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมของไทยตั้งแต่ช่วงปีพ.ศ.๒๕๓๑ เป็นต้นมาและรากฐานของการดำเนินนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมของไทยประสบความสำเร็จและส่งผลต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและพอเพียงของไทยในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

อนึ่งถึงแม้จะพบว่าเกณฑ์ข้อ ๒,๓,และ ๔ ที่ใช้เป็นเป้าหมายในการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ณ

สถานที่ปฏิบัติงานจริงมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดแต่ก็พบข้อจำกัดของเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้ อย่างแรก ในเกณฑ์ที่ ๒

(วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร) และเกณฑ์ที่ ๓ (การสนับสนุนช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากร)

ที่แสดงผลถึงประสิทธิภาพโดยตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย

ไม่พบว่าจะสามารถเป็นตัวการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากขอบเขตของการรับความช่วยเหลือโดยตรงในรูปแบบเงินหรือสิ่งของเพียงอย่างเดียวให้เป็นความช่วยเหลือวงกว้างในมิติที่ ๒ ตามที่คาดหวังไว้ได้

เนื่องมาจากนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของรัฐและความร่วมมือด้านการพัฒนาแบบไตรภาคีที่กล่าวไว้ข้างต้นมีรูปแบบที่แตกต่าง

โครงสร้างที่ช่วยในการผลักดันให้แผนการแผ่ขยายในเชิงกว้างไม่มั่นคงแข็งแรงเพียงพอ

ดังนั้นการรักษาสภาพของเกณฑ์การประเมินข้อ

๒,๓,และ ๔ ให้ต่อเนื่องในอนาคตที่มีการลดความช่วยเหลือในเชิงปริมาณลงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรคำนึงถึง

นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องทั้งในเป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากรของภาคเอกชน โดยการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพช่างเทคนิคต่างๆ และในทิศทางในการช่วยเหลือนี้อีกด้วย

ถึงแม้ประเทศไทยได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมโครงสร้างที่ช่วยเพิ่มอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการศึกษาระดับอุดมศึกษา (โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย) จากอดีตจนถึงปัจจุบัน

เพียงแต่พิจารณาจากจำนวน โครงการเท่านั้นจะเห็นได้ว่ายังมีความหละหลวมในการให้ความร่วมมือด้านการจัดการฝึกอบรมอาชีพหรือ

การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิต

ตั้งแต่เดิมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมต้องใช้วิธีการทำให้รอยต่อระหว่างการอบรมศึกษา,

อุตสาหกรรม,แรงงานและอื่นๆในสาขาที่แตกต่างกันประสานเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะเป็นผู้ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆแต่หากไม่มีหน่วยงานรองรับแรงงานหลังจากการจบการศึกษาถือว่าสูญ

เปล่า ในทางกลับกันประสิทธิภาพด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงานจริงก็ขึ้นอยู่กับระดับของสถาบันที่ให้การศึกษาร่วมกัน

นอกจากนี้การสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาในเชิงกว้างก็เป็นสิ่งที่จำเป็นในการเพิ่มประสิทธิผลของนโยบายเฉพาะด้านอื่นๆที่สำคัญของภาครัฐอีกด้วย

จากการสำรวจเชิงบูรณาการข้างต้น ผลที่ปรากฏคือ ๑.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการเสริมสร้างรากฐานทรัพยากรมนุษย์ด้านวิศวกรรมที่แข็งแกร่ง

๒.การเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมผลิตและการขยายความสามารถทางด้านอุตสาหกรรมผลิตในท้องถิ่น ๓.

ประสิทธิผลต่อการเพิ่มมูลค่าการผลิต

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อตัวของกลุ่มอุตสาหกรรมในไทย(โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์)ที่เป็นที่มาของการเพิ่มมูลค่าการผลิตและการขยายความสามารถทางด้านอุตสาหกรรมผลิตในท้องถิ่นซึ่งเป็นผลลัพธ์จากความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินการพัฒนานี้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลที่ปรากฏนอกเหนือจากความช่วยเหลือแล้วยังมีตัวแปรอื่นๆอีกมากมาย จึงทำให้การสรุปว่าผลที่ได้ทั้งหมดมาจากความช่วยเหลือด้านการพัฒนานี้เพียงอย่างเดียวเป็นไปได้ยาก

๒-๑-๓ ความเหมาะสมของขั้นตอนการประเมิน

ความเหมาะสมของขั้นตอนการประเมินใช้ ๑. ความเข้าใจหัวข้อการพัฒนาในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ๒.

โครงสร้างในการดำเนินงานช่วยเหลือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. ลักษณะการตรวจสอบหรือการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้ง ๓

มุมมองดังกล่าวในการประเมิน หากกล่าวโดยรวม

การพัฒนาศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมโดยประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินงานตามขั้นตอนและวิธีการที่เหมาะสมแต่ยังไม่มีความจำเป็นในการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนละเอียดเพียงพอ

ในมุมมองด้านความเข้าใจหัวข้อการพัฒนาในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องนั้น

ถือว่ามีความเชื่อมโยงและประสานงานกันอย่างเหมาะสมระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลญี่ปุ่นเนื่องจากได้ทำตามหลักการคำร้อง

ODAของญี่ปุ่น ในขณะที่เดียวกันยังมีข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในเรื่องคู่สัญญาเกี่ยวกับ ODA

แม้ว่าจะมีความจำเป็นในการตั้งเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในการพัฒนาศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรม

นอกจากนี้การสำรวจครั้งนี้ยังไม่มีการประเมินการทำความเข้าใจ

กับสถานการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมที่ชัดเจน

อีกทั้งยังไม่สามารถกล่าวได้ว่ากระบวนการด้านการพัฒนาของญี่ปุ่นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงหรือ

กรมต่างๆของไทยเพียงพอ

เพราะถึงแม้จะมีการแบ่งขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการดูแลรับผิดชอบตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐแต่ODAของรัฐบาลญี่ปุ่นยังจำแนกคู่สัญญาและให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน่วยงานตามคู่สัญญาเป็นพื้นฐานหลักเท่านั้น

ในช่วงก่อนที่จะมีการจัดตั้งข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรม

มาตรการด้านการช่วยเหลือพัฒนาศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นและการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมโดยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นมาตรการที่ดำเนินการในหน่วยของกระทรวงหรือกรมเท่านั้น

ซึ่งสาเหตุที่ทำให้รูปแบบการให้ความช่วยเหลือตามลำดับขั้นของญี่ปุ่นมีความต่อเนื่องและสามารถปรับเปลี่ยนได้มาจากการที่มีผู้ที่เข้าใจจริงรู้เรื่องประเทศญี่ปุ่นเป็นอย่างดีคืออยู่ในหน่วยงานของไทยหรือมีผู้ที่เข้าใจปัญหาและสถานภาพจริงของทั้งสองประเทศในเรื่องการพัฒนาพัฒนาศูนย์กลางด้านอุตสาหกรรมของไทยและการช่วยเหลือของญี่ปุ่น

ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบด้านคู่สัญญาการพัฒนาช่วยเหลือของประเทศญี่ปุ่นเป็นระยะเวลานาน

ทั้งนี้ทั้งนั้นบุคลากรเหล่านี้อยู่ในกระทรวงอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

ดังนั้นในภายหน้าจะต้องสร้างบุคลากรเหล่านี้ในกระทรวง, ทบวง,
หรือกรมที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการจัดตั้งโครงสร้างในการดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนในเชิงบูรณาการต่อไป

ความช่วยเหลือของประเทศญี่ปุ่นในช่วงก่อนที่จะมีการกำหนดข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม ไม่มีหลักนโยบายเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐในด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม
การพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมเป็นไปเพื่อการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมเฉพาะบุคคล อีกทั้งยังไม่มีมีการตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม

จนกระทั่งในภายหลังได้ดำเนินการจัดตั้งนโยบายเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐอย่างเป็นทางการขึ้น

จึงได้มีการคาดหวังถึงประสิทธิภาพที่เพียงพอหรือการประเมินการดำเนินงานที่จริงจัง

อนึ่งในการทำความเข้าใจผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องใช้ระยะเวลาตั้งแต่การเริ่มแผนงานจนกระทั่งการแสดงผลช่วงหนึ่ง
และในขั้นตอนการช่วยเหลือในปัจจุบันยังไม่สามารถตรวจสอบถึงแนวโน้มในระยะยาวของบุคลากรที่ได้รับการอบรมแล้วได้
การตรวจสอบการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว JICA ต้องสนับสนุนการสร้างเครือข่ายช่วยเหลือบุคลากร ทั้งนี้ HIDA/AOTS
สมาคมศิษย์เก่าต่างๆ ที่ดำเนินงานร่วมกับกระทรวงเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในการสร้างเครือข่ายของบุคลากรจะต้องเป็นผู้สนับสนุน
การสร้างเครือข่ายของบุคลากรนี้

จากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานช่วยเหลือข้างต้นดังกล่าว ได้มีความคาดหวังว่า
ข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมหรือการประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรด้าน
อุตสาหกรรมในปีพ.ศ.

๒๕๕๕ จะเป็นรากฐานของการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของไทยให้เป็นที่ไปในเชิงบูรณาการและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้นในภายหน้า

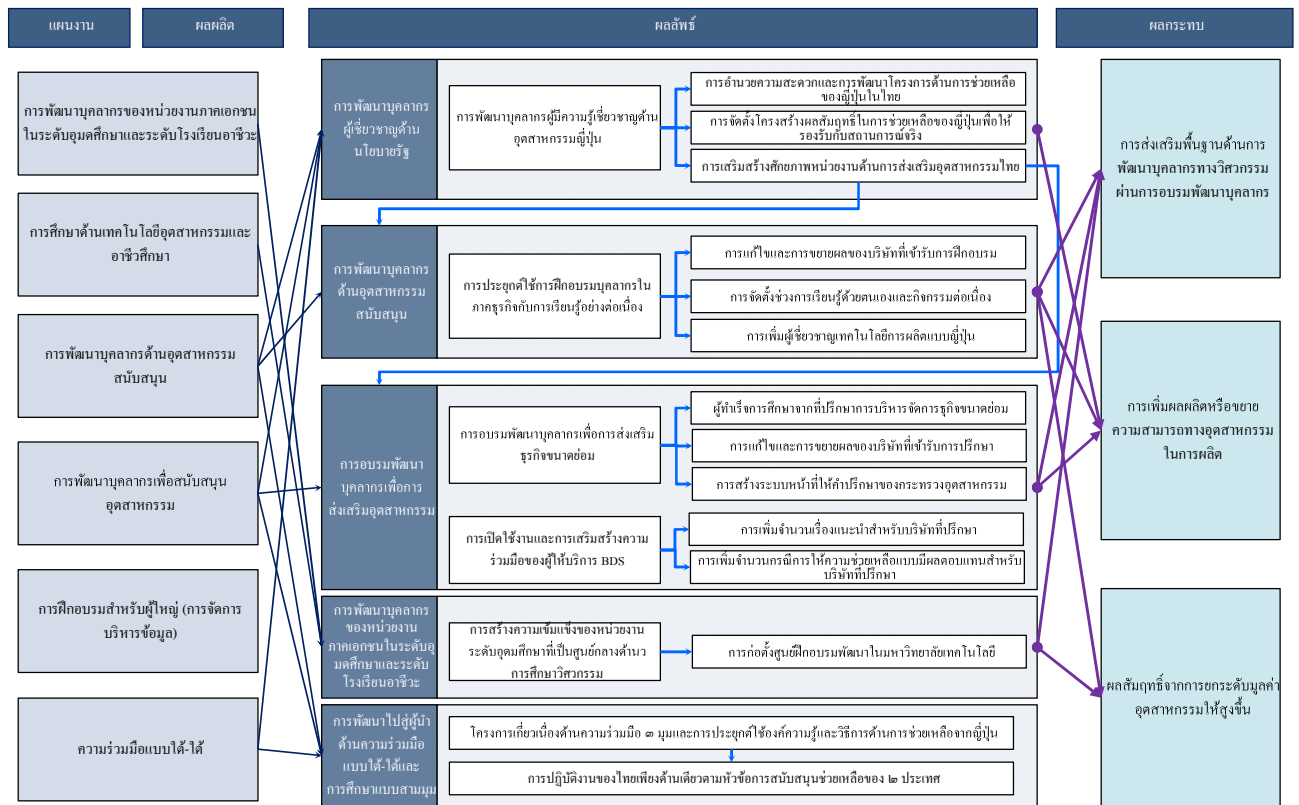
๒.๑.๔ การประเมิน โดยผ่านทรנסเซทางารทูต

การประเมินโดยผ่านทรנסเซทางารทูตใช้ ๑. ความจำเป็นทางารทูต ๒. ผลกระทบในเชิงกว้างทางารทูต
เป็นมุมมองในการประเมิน การให้ความช่วยเหลือของประเทศญี่ปุ่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของไทย ดังเช่น
การเสริมสร้างกำลังในการผลิตและการส่งเสริมบริษัทเอกชนในไทยหรือการช่วยเหลือการสนับสนุนและส่งเสริมบทบาทการเปิดตลาด
ของบริษัทญี่ปุ่นในไทยในนิคมด้านอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ ถือว่าส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและการทูตของทั้งสองประเทศ
นอกจากนี้ดังที่ได้มีการประกาศไว้ใน ASEAN 2016 ด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม
ในอนาคตไม่เพียงแต่ไทยเท่านั้นภูมิภาคอาเซียนทั้งภูมิภาคจะกลายเป็นพื้นที่ที่มีความจำเป็นอย่างมากในการให้ความช่วยเหลือด้านการ
พัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม

ผลลัพธ์ในเชิงกว้างทางารทูตของการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมคือความเจริญเติบโตของหน่วยงานที่
เป็นคู่สัญญาในด้านของประเทศไทย, การมีชาวต่างชาติที่มีความรู้เรื่องประเทศญี่ปุ่นอย่างลึกซึ้งปรากฏให้เห็น ยกตัวอย่างเช่น
BSID ที่ในปัจจุบันเป็นคู่สัญญาฝ่ายไทยดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไทยโดยมีชื่อเดิมคือ
MIDI ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นได้จากการได้รับความช่วยเหลือของญี่ปุ่น
หรือแม้กระทั่งผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐของไทย, ช่างเทคนิคผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมพื้นฐาน,
เจ้าหน้าที่ด้านอุตสาหกรรม, รวมทั้งผู้ที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเทศญี่ปุ่นได้เพิ่มจำนวนขึ้น
ในอนาคตการผลิตบุคลากรที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเทศญี่ปุ่นมาทำหน้าที่ที่เป็นหัวใจหลักในการสร้างความร่วมมือของทั้งสอง
ประเทศให้ปรากฏอย่างต่อเนื่องจะยังมีความจำเป็นในภายหน้าเช่นกัน

รายละเอียดประสิทธิภาพที่กล่าวข้างต้นด้านการช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไทยจะแสดงในแผนภาพที่ ๒
ในแผนภาพจะแสดงหัวข้อแต่ละหัวข้อของโครงการช่วยเหลือและผลที่ได้ รวมทั้งผลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายโดยตรง
นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลต่างๆ ที่ได้มีผลกระทบเชิงบวกต่อกันอีกด้วย

แผนภาพ ๒ : ลำดับผลที่ปรากฏจากการช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม



* ความสัมพันธ์ที่ปรากฏในรายงานการประเมินครั้งนี้จัดทำโดยเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินฉบับนี้เท่านั้น ความสัมพันธ์, สาเหตุ,

และผลกระทบในแผนภาพนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

นอกจากนี้อาจมีปัจจัยอื่นที่อยู่เหนือการควบคุมที่ส่งผลกระทบต่อผลการให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้านอุตสาหกรรมข้างต้น

ดังนั้นในการพิจารณาถึงผลกระทบของแต่ละหัวข้อต่างๆจึงควรคำนึงถึงข้อควรระวังดังกล่าวด้วย

อนึ่งแม้ว่าความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบจะเชื่อมโยงกันมากหรือน้อยแตกต่างกัน

ด้วยข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลและข้อจำกัดในการสร้างแผนภาพทำให้ไม่สามารถแสดงผลความแตกต่างได้

๒-๒ ข้อเสนอแนะ

๒-๒-๑ การกำหนดคนโยบายการพัฒนาเฉพาะด้านและหลักในช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น

หากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว

การให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรของประเทศญี่ปุ่นถือว่ามีประสิทธิภาพเพียงพอ

นอกจากนี้ยังมีการให้ความช่วยเหลือเฉพาะวัตถุประสงค์ อาทิ การอบรมพัฒนาที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการธุรกิจขนาดย่อมอีกด้วย

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมเป็นลักษณะเฉพาะของญี่ปุ่นในการให้ความช่วยเหลือเฉพาะด้านที่มี

ทั้งนี้ทั้งนั้นในการช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมที่โดดเด่นของญี่ปุ่นนี้ยังมีไม่เพียงพอ

กล่าวคือในนโยบายการช่วยเหลือของทั้งสองประเทศที่มีประเทศไทยเป็นผู้รับนั้น

การพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมถูกจัดให้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือส่งเสริมด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเท่านั้น ไม่มีจุดยืน

และอิสระต่อนโยบายอื่นๆ

ในทางกลับกันความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมในภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

และจากการที่รัฐบาลญี่ปุ่นเน้นย้ำถึงความสำคัญของข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Resource Development Cooperation Initiative) ทำให้การพัฒนาเฉพาะด้านนี้มีความจำเป็นมากขึ้นในอนาคตอย่างแน่นอน

ดังนั้นต่อไปงานด้านความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมจะต้องมีความต่อเนื่องและมีรายละเอียดชัดเจนในจุดยืนต่างๆ รวมทั้งการกำหนดนโยบายดำเนินงานในจุดยืนต้องมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

นโยบายหลักด้านการพัฒนาที่เป็นนโยบายการช่วยเหลือระดับสูงควรที่จะอธิบายถึงความจำเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรให้กระชับชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ในงานด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไม่ควรถูกจำกัดอยู่แต่ในประเทศไทยเพียงอย่างเดียว

ควรจัดให้มีการช่วยเหลือในประเทศอื่นๆ ทั่วไปในวงกว้างและควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาแยกย่อยแต่ละสาขาในด้านการพัฒนาเดียวกัน

๒-๒-๒

การเตรียมความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมของระบบเพื่อการยกระดับบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไทยจากการเจรจาระหว่างรัฐบาล

จากหัวข้อ ๒-๑-๒ ด้านประสิทธิผลของผลลัพธ์

กล่าวได้ว่ามีการดำเนินงานในกลุ่มเป้าหมายของการช่วยเหลือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ยังไม่สามารถผลักดันให้ไปถึงระดับการพัฒนาบุคลากรในมิติที่ ๒ และยังไม่ขึ้นขั้นตอนการดำเนินงานสนับสนุนให้เกิดผลและเกิดการผลักดันดังกล่าว

ดังนั้นจึงควรมีการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลด้านการช่วยเหลือสมบูรณ์ในภายหน้าและยกระดับระบบการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น กล่าวคือ

ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างของไทยผ่านการเจรจาเสริมสร้างความเข้มแข็งระหว่างรัฐบาลไทยและญี่ปุ่นจากการอ้างอิงข้อมูลที่ได้ในกาประเมินครั้งนี้ ตัวอย่างของระบบที่ควรการจัดตั้งคือ ๑.

การสร้างแรงจูงใจเพื่อขยายวิสัยทัศน์ของอาสาสมัครในคณะด้านวิศวกรรมศาสตร์ ๒.

การสร้างระบบเทียบโอนหน่วยกิตเพื่อศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยหรือการปฏิรูปอัตราเงินจ้างเพื่อยกระดับโรงเรียนอาชีวศึกษา ๓.

การจัดตั้งระบบสาธารณะที่มีศักยภาพเท่าเทียมกันเพื่อสร้างประสิทธิภาพของที่ปรึกษาด้านการจัดการธุรกิจขนาดย่อม เป็นต้น

๒-๒-๓ การประเมินตรวจสอบการกำหนดและการดำเนินงานตามนโยบายแบบแผนการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและเชิงบูรณาการ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ญี่ปุ่นได้ให้การช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมในขอบข่ายที่กว้างขวางและหลากหลายด้าน

แต่การช่วยเหลือไม่ได้คำนึงถึงอุปสงค์-อุปทานด้านแรงงาน, ปัญหาด้านอุตสาหกรรมไทย

และลักษณะด้านการศึกษาไทยที่เป็นการช่วยเหลือแบบบูรณาการแต่อย่างใด

การดำเนินงานด้านการช่วยเหลือเป็นเพียงการตอบสนองตามข้อเรียกร้องของจากไทยซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการช่วยเหลือที่ตอบรับกับความจำเป็นพื้นฐานของไทย

แต่ทว่าหากพิจารณาขอบข่ายการให้ความช่วยเหลือของญี่ปุ่นด้านการพัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมไทยนั้นจะเห็นได้ว่ายังขาดการกำหนดนโยบายแบบแผนช่วยเหลือหรือการสร้างจุดยืนที่ชัดเจนในแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในการประสานงานร่วมกันซึ่งเป็นเรื่องที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการให้ความช่วยเหลือ

ดังนั้นการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานและการตรวจสอบประเมินแผนด้านการช่วยเหลือของการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและฝ่ายการศึกษาด้านอุตสาหกรรมเป็นสิ่งที่ต้องทำต่อไป

นอกจากนี้ในการกำหนดแผนการช่วยเหลือต่างๆ
ต้องตอบรับกับกับสถานการณ์จริงในท้องถิ่นโดยใช้ประสบการณ์ด้านการพัฒนาที่มีอยู่ของญี่ปุ่นเป็นส่วนเสริมให้เหมาะสม
ยกตัวอย่างเช่น การนำร่องระบบที่ปรึกษาด้านธุรกิจขนาดย่อมที่มีชื่อว่า โครงสร้างระบบ EX
ซึ่งเป็นกรณีที่มีบุคลากรผู้มีความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นทำงานในกระทรวงอุตสาหกรรมไทยจึงทำให้งานด้าน
โครงสร้างของที่ปรึกษาดังกล่าวเกิดการกระจายงานบริหารสู่ท้องถิ่นได้อย่างมั่นคง¹
ในภาพหน้าการดำเนินงานที่เป็นแบบแผนและมีเจตนาที่ชัดเจนในแบบข้างต้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก
ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงขอเสนอว่าในอนาคตควรมีการกำหนดนโยบาย, การดำเนินงาน,
การตรวจสอบและประเมินแผนการช่วยเหลือแบบเชิงบูรณาการเพิ่มเติม
และควรมีรูปแบบการบริหารงานที่กระจายสู่ท้องถิ่นเพื่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการช่วยเหลือต่อไป

๒-๒-๔ โครงสร้างหน่วยงานและระบบที่เอื้อต่อการช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและเชิงบูรณาการ

ในการทำให้การช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมเกิดประสิทธิภาพและเป็นเชิงบูรณาการ
จำเป็นที่จะต้องรวบรวมหน่วยงานและ โครงสร้างต่างๆ ไปด้วยกัน กล่าวคือ
ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลักที่จำเป็นเข้าร่วมดำเนินการในการบริหารจัดการแต่ละกรณีตั้งแต่ในช่วงต้นของการดำเนินการช่วยเหลือ
แต่ยังขาดโครงสร้างที่เอื้อให้หน่วยงานด้านอุตสาหกรรมทางภาครัฐและภาคการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอ นโยบาย,
การดำเนินงาน, การตรวจสอบและประเมินแผนการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและเป็นเชิงบูรณาการ
จึงควรให้กระทรวงอุตสาหกรรมที่เป็นหน่วยงานหลักตั้งแต่แรกเริ่ม, หน่วยงานด้านการศึกษาภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ,
หน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นหน่วยงานภาครัฐต่างๆ,
บริษัทห้างร้านหรือสมาคมหอการค้าและอุตสาหกรรมต่างๆที่เป็นหน่วยงานด้านเอกชน, และมหาวิทยาลัย
หรือวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาของไทยเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆของญี่ปุ่น เช่น
สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นในไทย, JICA, HIDA, บริษัทเอกชนญี่ปุ่น, หรือสมาคมหอการค้าอุตสาหกรรมญี่ปุ่น
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการชี้แจงเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร,
การเสนอแนะในเรื่องทรัพยากรด้านการพัฒนาต่างๆที่เป็นปัจจัยสำคัญในการวิจัยและการศึกษาภาคปฏิบัติ, การว่าจ้างพนักงาน,
การทำงานในภาคธุรกิจของผู้สำเร็จการศึกษา

อนึ่ง ณ ปัจจุบัน

ประเทศไทยได้มีการจัดประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรของผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานด้านอุตสาหกรรมของภาครัฐและสถาบัน
การศึกษาต่างๆของทั้ง ๒ ประเทศ โดยใช้หลักข้อความคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม
(Industrial Human Resource Development Cooperation Initiative)
เป็นหัวข้อขึ้นในการประชุมและมีสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทยและ JICA เป็นเจ้าภาพร่วมกัน
ซึ่งการประชุมนี้ถือว่าเป็นภารกิจนอกประเทศครั้งแรกของฝ่ายญี่ปุ่นแต่เป็นการดำเนินงานที่มีคุณค่าและมีความหมายอย่างยิ่งในการเจรจา
ด้านความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของภาครัฐและภาคการศึกษาต่างๆระหว่างไทยและญี่ปุ่น

1 * ความสัมพันธ์ที่ปรากฏในรายงานการประเมินครั้งนี้จัดทำโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการประเมินฉบับนี้เท่านั้น

ดังนั้นความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบอาจไม่แน่นอนหรือมีการเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้อาจมีปัจจัยอื่นที่อยู่นอกเหนือจากการให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ได้

จึงไม่ควรละเลยข้อควรระวังข้างต้นเมื่อพิจารณาลักษณะความเกี่ยวพันของข้อมูล อนึ่ง

ด้วยข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลและข้อจำกัดในการสร้างแผนภาพทำให้ไม่สามารถแสดงผลความความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบที่เชื่อมโยงหนาแน่นแ
ดแตกต่างกันได้

ในภายหน้าควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้ง ๒ ประเทศ มีส่วนร่วมในการจัดระบบการช่วยเหลือ ณ ที่ประชุมเดียวกันนี้ เพื่อให้การพัฒนาเป็นจริงอย่างต่อเนื่องในระยะยาวที่มีผู้มีส่วนร่วมด้านการพัฒนามาจากหลากหลายสาขาในอนาคตมากขึ้น

นอกจากนี้ เนื่องจากการประชุมนี้เป็นการประชุมโดยตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ การกำหนดแผนผังที่เป็นรูปธรรม, การดำเนินงานและการตรวจสอบประเมินที่ส่งผลต่อการสร้างรากฐานที่มั่นคงในระดับการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือขององค์กรก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เช่นกัน ในการนี้ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคลากรด้านอุตสาหกรรม, อุปสงค์-อุปทานของตลาดแรงงาน, ข้อมูลเนื้อหาต่างๆ, และกลไกในการตรวจสอบที่ส่งผลต่อการจัดการและวิเคราะห์สถานการณ์ของหน่วยงานบริจาคอื่นๆควรยกให้เป็นหน้าที่การจัดการของหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุมนี้เพื่อการสร้างแผนความช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรอุตสาหกรรมโดยอิงเหตุการณ์จริงให้เกิดขึ้น

การเข้ารับคำปรึกษาจากกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งดำเนินการ โดยที่ปรึกษาด้านธุรกิจขนาดย่อมเป็นเงื่อนไขจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามก่อนการเข้าร่วมวิจัยด้านเทคโนโลยี

อีกด้านหนึ่งในตลาดภาคเอกชนที่ไม่มีการขยายผลของการให้คำปรึกษาลงสู่ท้องถิ่นอาจเกิดจากการไม่ตระหนักถึงบทบาทของที่ปรึกษาเพียงพอ หรือ การปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอของที่ปรึกษาเป็นได้

๒-๒-๕ การอบรมและการใช้งานเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น

ในด้านการเพิ่มประสิทธิผลด้านการทูตและการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมด้านการให้ความช่วยเหลือของญี่ปุ่น บทบาทของบุคลากรไทยที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่แสดงในกรณีศึกษาว่าบุคลากรเหล่านี้ทำให้เกิดการขยายผลด้านความช่วยเหลือในวงกว้างและสู่ท้องถิ่น, มีการพัฒนาตามความร่วมมือแบบได้-ได้ และส่งเสริมด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความช่วยเหลือของญี่ปุ่น

การรวบรวมเพิ่มพูนบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านญี่ปุ่นจึงถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญต่อโครงการช่วยเหลือของญี่ปุ่นในระยะยาว และสิ่งสำคัญคือควรจัดให้บุคลากรเหล่านี้มีบทบาทที่โดดเด่นเพิ่มขึ้นในโครงการช่วยเหลือของญี่ปุ่น เช่น การเข้าร่วมประชุม โต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรหรือการมีส่วนร่วมในองค์กรด้านความช่วยเหลือที่ได้กล่าวข้างต้น หรือการมีส่วนร่วมเสนอแนะมาตรการความร่วมมือ ๓ มุมและความร่วมมือแบบได้-ได้ ทั้งนี้รายชื่อจัดตั้งบุคลากรเหล่านี้โดย JICA หรือสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นที่ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำเนินงานรับผิดชอบในอนาคตก็ยังคงมีความราบรื่นในการดำเนินงานต่อ ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดตั้ง โครงการเพื่อรวบรวมบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมที่เป็นกำลังสำคัญและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน

นอกจากนี้ควรมีการศึกษาด้านการจัดตั้งตัวแทนในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ระยะยาว² หรือการทำงานที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของ HIDA ด้วย

อนึ่งในอนาคตควรมีการอบรมพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านญี่ปุ่นเช่นกัน ยกตัวอย่างได้แก่

การจัดให้มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับญี่ปุ่นอย่างลึกซึ้ง,

การจัดทำแผนเส้นทางอาชีพของข้าราชการที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น,

หรือการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้านฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานที่มีการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับญี่ปุ่น เป็นต้น

2 ระบบลำดับขั้นของบุคลากรในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงธุรกิจระหว่างประเทศต่างๆกับญี่ปุ่นที่ HIDA เป็นผู้จัดทำ

ในด้านการขยายวิสัยทัศน์ของบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมญี่ปุ่นนั้นควรใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบหรือลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมญี่ปุ่นมาจัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดโปรแกรมด้านการพัฒนาและกวดขันตามคุณลักษณะพิเศษในการผลิตสิ่งต่างๆของญี่ปุ่น หรือ วัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน, JUST-IN-TIME, ๕ ส., KAIZEN ซึ่งเป็นวิธีการหรือความคิดที่ไม่ได้อยู่ในงานด้านการผลิตโดยตรง เพราะการมีบุคลากรที่น้อมนำความคิดต่างๆเหล่านี้มาปฏิบัติเพิ่มขึ้นย่อมหมายถึงการขยายความร่วมมือระหว่างบริษัทไทยและบริษัทญี่ปุ่นในไทยเช่นกัน

๒-๒-๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแพร่ข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น

ดังที่ได้กล่าวในข้างต้นว่าการช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นเมื่อเทียบกับนานาประเทศแล้วถือว่ามีความเป็นมายาวนานและมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น แต่ทว่ายังไม่สามารถกล่าวได้ว่าลักษณะเฉพาะและประสิทธิผลนี้เป็นที่ตระหนักรู้เพียงพอทั้งในประเทศที่ให้การช่วยเหลือหรือในผู้บริจากรายอื่นๆดังนั้นการใช้หลักข้อคิดริเริ่มด้านความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Resource Development Cooperation Initiative)

ในการสนับสนุนการดำเนินงานในอนาคตจึงต้องเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น

อนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต้องเน้นย้ำถึงลักษณะพิเศษในการช่วยเหลือเฉพาะด้านนี้ควบคู่ไปกับการดูแลด้านความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานที่เหมาะสมและการพัฒนาทักษะต่างๆด้วย โดยตัวอย่างแนวทางในการดำเนินนโยบายคือ

การสร้างหน่วยงานกลางในการรวบรวมลักษณะพิเศษที่โดดเด่นของการช่วยเหลือด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นเพื่อสนับสนุนกิจการด้านการช่วยเหลือประจำวันและกิจการด้านการทูตต่างๆ

๒-๒-๗ การสร้างแม่แบบการพัฒนาในไทยและการขยายผลในประเทศอื่นๆ

ในชุดการดำเนินงานข้างต้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมให้ดียิ่งขึ้นทั้งในไทยและในประเทศอื่นๆควรจัดทำแผนภาพต้นแบบด้านความช่วยเหลือที่เคยมีในอดีต

จากการที่ประเทศไทยได้รับการคาดการณ์ว่าจะกลายเป็นผู้ที่มีบทบาทในงานด้านความร่วมมือแบบได้-ได้มากขึ้นในภายหน้า การที่ประเทศไทยสามารถเข้าใจชุดแม่แบบแผนการดำเนินงานนี้ได้อย่างถ่องแท้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการขยายแม่แบบเดียวกันนี้ไปยังประเทศอื่นๆผ่านความร่วมมือเดียวกันนี้ในอนาคตเช่นกัน

โดยตัวอย่างของขั้นตอนการจัดทำแบบแผนนี้เริ่มจากการปฏิบัติตามขั้นตอนในชุดการดำเนินงาน, การศึกษาหาเหตุของความจำเป็นและล้มเหลว หรือ การสังสมประสบการณ์ และ การสร้างแม่แบบเพื่อนำไปใช้ในประเทศอื่น ตามลำดับ

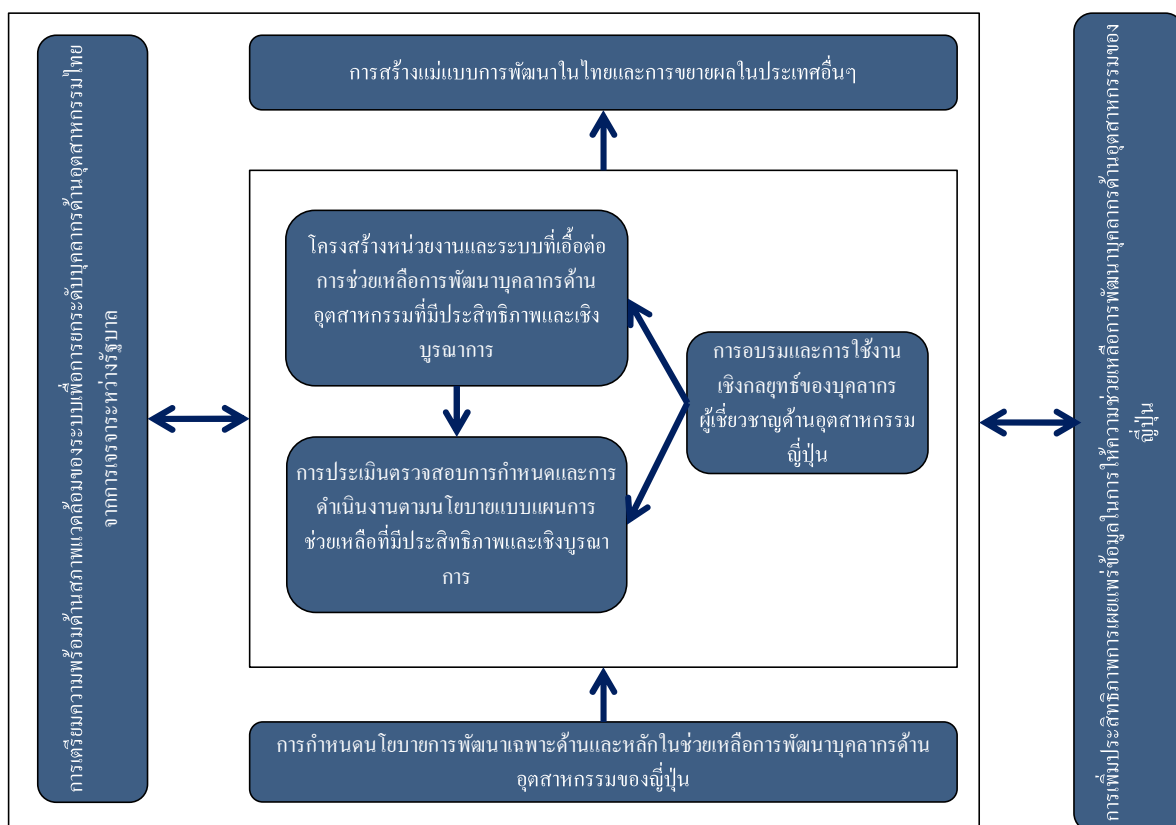
แผนภาพที่ ๑ แสดงชุดโครงสร้างข้อเสนอแนะข้างต้นและแผนภาพที่ ๔

แสดงหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องและระยะเวลาในการดำเนินงานดังที่ได้ระบุไว้ในแผนข้อเสนอแนะเบื้องต้น

ทั้งนี้ทั้งนั้นในการดำเนินงาน จะมีหน่วยงานหลักดังที่อยู่ในแผนภาพเป็นศูนย์กลางภายใต้การสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ,

หน่วยงานเอกชนด้านอุตสาหกรรม, และหน่วยงานด้านการศึกษา

แผนภาพ ๓ : โครงสร้างข้อเสนอแนะ (ภาพความช่วยเหลือในอนาคต)



ที่มา : สถาบันวิจัยมิซูบิเป็นผู้จัดทำ

แผนภาพ ๔ : ข้อเสนอแนะตามหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องและตามตารางระยะเวลาการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ		หน่วยงานรับผิดชอบหลัก				※, ระยะเวลาดำเนินงาน
		ประเทศไทย ญี่ปุ่น		สถานที่ดำเนินงานจริง		
หัวข้อใหญ่※	หัวข้อย่อย	กระทรวงการต่างประเทศ	JICAสำนักงานใหญ่	สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่น	JICA	
การกำหนดนโยบายการพัฒนาเฉพาะด้านและหลักในช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น	โดยนโยบายหลักด้านความร่วมมือในการพัฒนา	✓				ระยะกลาง
	การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม	✓	✓			ระยะกลาง
การเตรียมความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมของระบบเพื่อการยกระดับบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไทยจากการเจรจาระหว่างรัฐบาล	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการเจรจาระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลญี่ปุ่น	✓		✓		ระยะสั้น
	การเตรียมความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมของระบบเพื่อการยกระดับบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไทย	✓	✓	✓	✓	ระยะกลาง
การประเมินตรวจสอบการกำหนดและการดำเนินงานตามนโยบายแบบแผนการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและเชิงบูรณาการ	การประเมินตรวจสอบการกำหนดและการดำเนินงานตามนโยบายแบบแผนการช่วยเหลือเชิงบูรณาการ	✓	✓	✓	✓	ระยะกลาง
	การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารให้เป็นแบบท้องถิ่น			✓	✓	ระยะสั้น
โครงสร้างหน่วยงานและระบบที่เอื้อต่อการช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพและเชิงบูรณาการ	การประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากร(เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานหลักต่างๆ)			✓		ระยะสั้น
	การประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรด้านผลิตภัณฑ์ของการพัฒนานโยบาย	✓	✓	✓		ระยะกลาง
	การประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดตั้งหน่วยงานด้านการช่วยเหลือ			✓	✓	ระยะสั้น
	การจัดตั้งฟังก์ชันตรวจสอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการประชุมโต๊ะกลมด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานช่วยเหลือ			✓	✓	ระยะกลาง
การอบรมและการใช้งานเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น	การใช้งานบุคลากรผู้มีความรู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น(การให้โอกาสในการสร้างผลงานจากการเข้าร่วมประชุมโต๊ะกลม, ความร่วมมือ ๓ มุมและอื่นๆ)		✓	✓	✓	ระยะสั้น
	การจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อปฏิบัติการของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น	✓	✓	✓	✓	ระยะสั้น
	การใช้ประโยชน์จากการทูตของบุคลากรด้านการผลิตและการร่วมมือกับ HIDA	✓		✓		ระยะสั้น
	การอบรมวางแผนของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมญี่ปุ่น (การวิจัย, การออกแบบเส้นทางอาชีพ, การสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ)		✓		✓	ระยะกลาง
	การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการวางตำแหน่งจุดแข็งของอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในโครงการการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรม		✓		✓	ระยะสั้น
การเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแพร่ข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น	การสร้าง, เผยแพร่, และดำเนินงานของหน่วยงานกลางในการรวบรวมลักษณะพิเศษที่โดดเด่นของการช่วยเหลือด้านการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น	✓	✓	✓	✓	ระยะสั้น
การสร้างแม่แบบการพัฒนาในไทยและการขยายผลในประเทศอื่นๆ	การประเมินและวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลวและความสำเร็จในการดำเนินงานข้อ (๑-๕) เพื่อการขยายการพัฒนาไปยังประเทศอื่นๆ	✓	✓			ระยะกลาง

* ๑ : (๑)และ(๖) เป็นหัวข้อเกี่ยวกับความช่วยเหลือของประเทศญี่ปุ่น (๒), (๓), (๔), (๕), (๗) เป็นหัวข้อที่แบ่งตามการดำเนินงาน โดยมีไทยเป็นเป้าหมาย
อนึ่งประสิทธิผลของ (๒), (๓), (๔), (๕), (๗) เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ใช้ในการปรับปรุงการให้ความช่วยเหลือของญี่ปุ่นในระยะยาว

*๒ : ระยะสั้นหมายถึงช่วงเวลาที่กระทำได้เร็วในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี

และระยะเวลากลางหมายถึงช่วงเวลาที่มีการคาดการณ์ไว้ว่าจะดำเนินการได้โดยใช้ระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องมาจาก กระทรวงการต่างประเทศ, สำนักงานใหญ่JICA, สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่น หรือ
สำนักงานJICAในไทย แต่แรงขับเคลื่อนภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวง/กรม, หน่วยงานภาคอุตสาหกรรม
หรือหน่วยงานด้านการศึกษาทั้งจากรัฐบาลไทยและรัฐบาลญี่ปุ่นเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้