

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสำหรับภาคอุตสาหกรรม
ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

**A Study on the Needs for Manpower Potential Development of the
Industrial Sector in the Eastern Economic Corridor**

ศรินยา ประทีปชนะชัย, เมธี พรหมศิลา,
รัชฎาพร วงษ์โสพนากุล, ครรชิต มาระโกชน์, พุสดี ภูมรา,
กิงกาญจน์ กิตติสุนทรโรภาศ, นรินทร์ กุลนภาดล, ชัชวาล นิมโรธรรม และ สุรพงษ์ แก่นมณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

**Sarinya Prateepchanachai, Methee Promsila,
Ratchadaporn Vongsopanakul, Khanchit Maraphot,
Phussadee Phummara, Kingkarn Kittisuntaropas,
Narin Koolnapadol, Chatchawal Nimrotham and Surapong Keanmanee**
Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand
Corresponding Author, Email: sarinya@techno.rru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นงานวิจัยมุ่งเน้นให้สถาบันการศึกษาผลิตกำลังคนที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมการผลิตอัตโนมัติ จำนวน 235 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และการจัดเวทีแสดงความคิดเห็นด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้แรงงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นวิศวกร เพศชาย มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 11-15 ปี ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดการด้านพลังงาน การอนุรักษ์พลังงาน และสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 ในด้านปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ทักษะด้านความรู้ในตำแหน่งหน้าที่งานฝ่ายผลิตในแต่ละรายการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และผลการศึกษาด้านทักษะของพนักงานในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ในสถานประกอบการเกี่ยวกับ

* วันที่รับบทความ : 10 พฤศจิกายน 2567; วันแก้ไขบทความ 6 ธันวาคม 2567; วันตอบรับบทความ :18 ธันวาคม 2567

ด้านทักษะด้านความรู้ในการประเมินการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก พบว่า ทักษะด้านลักษณะของส่วนบุคคลในแต่ละรายการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 และข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น คือ ด้านมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949 และการจัดทำข้อกำหนดให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสำหรับรับรองการจัดการคุณภาพยานยนต์ตามแนวทางของมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับมาตรฐานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์

คำสำคัญ การพัฒนาศักยภาพกำลังคน, เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

This research aims to study and analyze the demand for workforce potential development in the Eastern Economic Corridor (EEC). The study focuses on aligning educational institutions to produce personnel with qualifications that meet the needs of businesses. The sample group consists of 235 participants, including industrial establishments in the automotive parts manufacturing industry, electric vehicle assembly industry, logistics industry, and automated manufacturing industry. A simple random sampling method was employed. The research tools included questionnaires and opinion-sharing sessions on workforce development needs in the EEC. Data analysis involved calculating mean and standard deviation.

The findings on general information about the workforce revealed that most respondents were male engineers with 11 - 15 years of work experience, primarily employed in the automotive parts manufacturing industry in Chachoengsao Province. The demand for personnel skilled in energy management, energy conservation, and environmental management had an average score of 4.29 with a standard deviation of 0.55. Regarding challenges and obstacles faced by production staff, the overall skill level in knowledge of production roles was rated high, with an average score of 4.14 and a standard deviation of 0.52. The study on employees' desirable skills in environmental management within enterprises, particularly their knowledge of greenhouse gas emission assessment and management strategies to reduce emissions, indicated that personal skills in each aspect were also rated high, with an average score of 3.99 and a standard deviation of 0.76. Other recommendations for short-course curriculum development include adopting the IATF 16949 quality management system standard for the automotive industry and aligning requirements with international standards to enhance the quality management standards of automotive industry groups.

Keywords: Manpower Potential Development, Eastern Economic Corridor, Automotive Industry

บทนำ

จากนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน” สามารถยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม จากการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคม 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ และด้วยพื้นที่โครงการพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อีอีซี (Eastern Economic Corridor, EEC) มุ่งเน้นการพัฒนาในพื้นที่ 3 จังหวัด ในภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นพื้นที่ที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อม สามารถเดินทางไปยังประเทศจีน ประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงประเทศอินเดียได้สะดวก จึงมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาสู่การเป็น “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (ศิริพันธ์ แจ่มรักษสกุล และกิตติชัย อธิกุลรัตน์, 2566, หน้า 3, คำรัส อ่อนเฉวียง, 2566, หน้า 225)

อุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 5.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศไทย (GDP) และยังเป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น เพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมุ่งเน้นไปที่ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ 3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ 7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ 8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ 9) อุตสาหกรรมดิจิทัล 10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร 11) อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ 12) อุตสาหกรรมการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา (ชลธิศ เอี่ยมวรวิฑูล, 2562, หน้า 2) จึงได้มุ่งเน้นสนับสนุนการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้มีทักษะในการรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศส่วนใหญ่

ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ประมาณการความต้องการกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปี 2562 - 2566 จำนวน 475,688 อัตรา อย่างไรก็ตาม กำลังคนในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในด้านการผลิตและแรงงานทั่วไป แต่ในปัจจุบันโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งทำให้ประชาชนในวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ (ดำรง อ่อนเฉวียง, 2566, หน้า 225) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสำหรับการสนับสนุนการขยายตัวทางธุรกิจในระยะยาว ทั้งส่วนอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ การผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อะไหล่ทดแทน และการบริการ ยานยนต์ ในกลุ่มอาชีพหลัก คือ วิศวกร ช่างเทคนิค พนักงานปฏิบัติงาน และรวมถึงเจ้าหน้าที่สนับสนุนฝ่ายธุรกิจต่าง ๆ ที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ เพื่อให้สามารถวางแผนพัฒนากำลังคนได้อย่างมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ (ชลธิศ เอี่ยมวรอุฒิกุล, 2562, หน้า 2)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาการบริหารการพัฒนาโครงการพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยงานวิจัยของ นพดล วิทยาภรณ์ และเอกพร รักความสุข (2565, หน้า 97) ระบุว่าแรงงานยังไม่มีทักษะที่จะสามารถยกระดับมาตรฐานการผลิตและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการผลิตในสถานประกอบการ และองค์ความรู้ที่ยั่งยืนระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรต่างประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเร่งพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือเพื่อพัฒนาคุณภาพในการผลิตสินค้าให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2562, หน้า 304) ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคตพบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เกิดปัญหาประการหนึ่ง คือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ จากปัญหาที่เกิดขึ้น ภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในพื้นที่จำเป็นต้องร่วมมือกันวางแผนและพัฒนากำลังคน เพื่อให้สถาบันการศึกษาผลิตกำลังคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการในพื้นที่ต้องการ ไมเช่นนั้นสถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะขาดแคลนกำลังคนทักษะดีเข้าทำงาน ปัญหานี้จะยังคงเกิดความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าหากไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจัง อันเนื่องมาจากสถาบันการศึกษาไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับผู้ผลิตและไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับตลาดแรงงาน

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดำเนินการรวบรวมข้อมูลทักษะแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบัน บนพื้นฐานของข้อคิดเห็นจากนักวิชาการ สถานประกอบการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้ประกอบเป็นแนวทางในการกำหนดแผนผลิตกำลังคนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศตามนโยบายรัฐบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการวิจัย ในงานนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และการจัดเวทีแสดงความคิดเห็น โดยมีรายละเอียดดังนี้:

1. การสุ่มตัวอย่าง: ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้แทนจากสถานประกอบการใน 4 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมการผลิตอัตโนมัติ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 570 โรงงาน ประกอบด้วย ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จำนวน 150 โรงงาน จังหวัดระยอง จำนวน 270 โรงงาน และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 150 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา, ออนไลน์, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 235 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สถานที่เก็บข้อมูลสถานประกอบการ/โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยผ่านการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยและให้คำแนะนำ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มผู้ประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีคุณสมบัติ คือ เป็นเจ้าของกิจการหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารองค์กร มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ทำงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปผู้ใช้แรงงาน

3. ข้อมูลทักษะหรือคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในสถานประกอบการ ได้แก่ ส่วนที่ 1 ศึกษาทักษะของพนักงานฝ่ายผลิตอันพึงประสงค์ 5 ด้าน คือ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านความรู้ในกระบวนการผลิต ทักษะด้านความรู้และความสามารถทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรม ทักษะด้านลักษณะของส่วนบุคคล และทักษะด้านอื่น ๆ ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในตำแหน่งหน้าที่งานฝ่ายผลิต ด้านการสื่อสาร และด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานและรูปแบบการจัดการเรียนการสอน

4. แผนการรับกำลังแรงงานใหม่ในอนาคต

5. ทักษะของพนักงานในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ในสถานประกอบการด้านทักษะด้านความรู้ในการประเมินการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale 5 ระดับ)

6. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) และจัดเวทีระดมความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในแต่ละภาคอุตสาหกรรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลความคิดเห็นจากเวทีแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นเกณฑ์การแปรผลและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาต่อไป โดยค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับระดับและความหมายที่สะท้อนการศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด

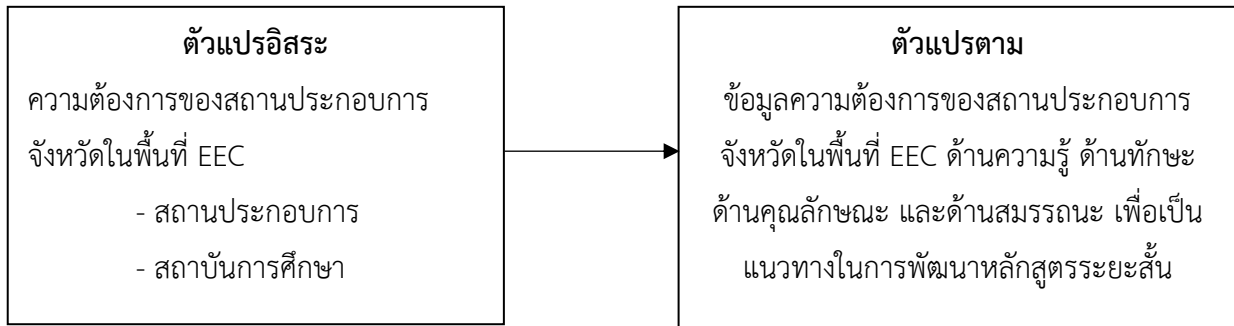
ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับแปลผลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับแปลผลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับแปลผลน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดการการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสำหรับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยศึกษาจากการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ด้านข้อมูลทั่วไปผู้ใช้แรงงาน ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูลเป็นวิศวกรร้อยละ 30.21 กำลังแรงงานส่วนมากเป็นเพศชายร้อยละ 68.09 เพศหญิงร้อยละ 31.91 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา คือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.45 โดยส่วนมากเป็นกำลังแรงงานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ร้อยละ 37.45 รองลงมาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ร้อยละ 29.79 อยู่ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ร้อยละ 58.72 จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 28.51 และจังหวัดระยอง ร้อยละ 12.77

ข้อมูลทักษะหรือคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 ทักษะของพนักงานฝ่ายผลิตอันพึงประสงค์ : 1.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด ดังนี้

1) ความสามารถในการจัดการด้านพลังงาน การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55

2) ความสามารถในการจัดการด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีการผลิต นวัตกรรม การผลิต การวางแผนกระบวนการผลิต การแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต ระบบสารสนเทศในกระบวนการ ผลิต เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56

3) ความสามารถในการจัดการความปลอดภัย ได้แก่ พรบ.อาชีว อนามัยและความปลอดภัยใน การทำงาน พรบ.คุ้มครองแรงงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58

4) ความสามารถในการจัดการระบบมาตรฐานด้านคุณภาพ ได้แก่ ระบบ ISO 9001 การบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) เครื่องมือบริหารคุณภาพ เช่น เครื่องมือควบคุมคุณภาพ (7 QC Tools) เครื่องมือควบคุมคุณภาพแบบใหม่ (New 7 QC Tools) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QC Circle) ระบบการ จัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14000) เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64

5) ความสามารถในการจัดการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การระบุวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การวิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ (Failure Mode and Effects Analysis) การดูแลตรวจสอบ และการควบคุมความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 มีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64

ส่วนที่ 2 ทักษะด้านความรู้ในกระบวนการผลิต : 1.2 ทักษะด้านความรู้ในกระบวนการผลิต โดย ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการในแต่ละรายการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด ดังนี้

1) ทักษะความสามารถในการควบคุมกระบวนการผลิต เช่น การดำเนินกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QC Circle) การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การ ควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistical Quality Control) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

2) ทักษะความสามารถในการปรับปรุงกระบวนการผลิตด้วย หลักการอีซีอาร์เอส (ECRS) กล ยุทธ์การบริหารงานแบบญี่ปุ่น (Kaizen) การผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46

ส่วนที่ 3 ทักษะด้านความรู้และความสามารถทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรม 1.3
ทักษะด้านความรู้และความสามารถทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรม โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการในแต่ละรายการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด ดังนี้

1) ทักษะความรู้และความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการผลิต เช่น วงจรบริหารงาน คุณภาพ (PDCA) กิจกรรม 5ส (5S) ความสูญเสีย 7 ประการ (7 Wastes) กิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) คัมบัง (Kanban) การควบคุมด้วยสายตา (Visual Control System) ระบบป้องกันความผิดพลาด (Poka-Yoke) วิศวกรรมคุณค่า (Value Engineering) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

2) ทักษะความรู้และความสามารถในด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน เช่น การจัดการการขนส่ง และกระจายสินค้า การบริการลูกค้า การจัดการคลังสินค้า การจัดการสินค้าคงคลัง การขนถ่ายวัสดุ กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับ โลจิสติกส์ระหว่างประเทศ การวางแผนการผลิต ระบบสารสนเทศ การประมวลผลคำสั่งซื้อ การเลือกทำเลที่ตั้งของสิ่งอำนวยความสะดวก การพยากรณ์ความต้องการของลูกค้า การจัดหา การสนับสนุนทางด้านบริการและชิ้นส่วนประกอบ บรรจุภัณฑ์ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การยกขน สินค้าเพื่อส่งคืน การกำจัดของเสีย หรือการนำกลับมาใช้ใหม่ การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การจัดการ ความเสี่ยงของโซ่อุปทาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57

ส่วนที่ 4 ทักษะด้านลักษณะของส่วนบุคคล 1.4 ทักษะด้านลักษณะของส่วนบุคคล โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านลักษณะของส่วนบุคคลในแต่ละรายการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับแปลผลมากที่สุด ดังนี้

1) ความฉลาดทางศีลธรรม จริยธรรม (MQ) ได้แก่ มีความประพฤติดี มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54

2) ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น ทันทสมัย มี ภาวะการณนำตนเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53

3) อัจฉริยะดี ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนน้อมถ่อมตน พุดคุยเป็นกันเอง ปรับตัวเข้ากับเพื่อน ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56

ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในด้านความรู้ในตำแหน่งหน้าที่งานฝ่ายผลิต โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านความรู้ในตำแหน่งหน้าที่งานฝ่ายผลิตในแต่ละ รายการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และเมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในแต่ละระดับแปลผลมากไม่แตกต่างกัน

ด้านทักษะอื่น ๆ มีดังนี้

1) ทักษะด้านการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านภาษา การพูด เป็นการรับรู้ร่วมกันในกระบวนการทำงาน การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยใช้สัญลักษณ์ และระบบสาร กระบวนการนำข่าวสารจากแหล่งกำเนิดไปสู่จุดหมายปลายทาง และสิ่งที่บุคลากรจะต้องทำงานร่วมกัน

2) ทักษะของผู้นำและภาวะผู้นำที่ดี โดยหัวหน้างานที่ดีจะสร้างทีมที่เก่งและมีความสามารถได้ หากเกิดความผิดพลาดควรแนะนำและสอนในทางที่ถูกต้อง หากเกิดการต่อว่าขึ้นจะส่งผลเสียไปยังลูกน้องคนอื่น ๆ และทำให้ระบบทีมและงานไม่เป็นไปตามประสิทธิภาพ เพราะคนขาดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้การทำงานไร้ซึ่งประสิทธิภาพ เพราะพนักงานขาดความมั่นใจไม่กล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน เนื่องจากเกรงกลัวผิดพลาด ควรร่วมแรงร่วมใจกันก่อนให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ดีกว่าการแยกกันทำงาน หรือรอผู้บังคับบัญชาสั่งงาน จะทำให้งานสำเร็จรวดเร็วกว่ามาก เป็นการสร้างทีมทำงานให้กล้าตัดสินใจ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังต่อความรู้ ทักษะความสามารถ หรือคุณลักษณะของแรงงานฝ่ายผลิต/ฝ่ายวิศวกรรม ในปัจจุบันอย่างไร

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- 2) มีความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา
- 3) เมื่อเกิดปัญหา มีกระบวนการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น
- 4) มีทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการออกแบบ เขียนแบบเพื่อการผลิต ในระบบ 2 และ 3 มิติ ได้
- 5) มีความรู้เบื้องต้นด้านกระบวนการผลิตอุตสาหกรรม

สถาบันควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างไร กรณีเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่เราให้ดีกว่าเดิม (Up-skill) หรือ การสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่เป็นต่อการทำงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Re-skill)

- 1) การบริหารต้นทุนโครงการ (Cost Management)
- 2) ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน Microsoft office
- 3) การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ในการทดสอบ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตลอดจนลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม
- 4) เทคโนโลยีการผลิต และการขึ้นรูปโลหะ
- 5) ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการออกแบบ เขียนแบบเพื่อการผลิต ในระบบ 2 มิติ และ 3 มิติ

6) การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) โดยมีวิทยากรบุคลากรมืออาชีพตัวจริงในอุตสาหกรรมในการเป็นผู้ถ่ายทอด

องค์กรของท่านวางแผนการรับกำลังแรงงานใหม่ในอนาคตอย่างไร

1) มีแผนรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่ต้องการ

2) มีแผนรับบุคคลที่มีคนที่รู้ลึกจริงและมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialists) ทักษะเฉพาะทาง(Multi skill) ในหลากหลายด้านครอบคลุมในการทำงาน

3) ไม่สามารถระบุได้ เนื่องจากเป็นความลับขององค์กร

จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับองค์กรของท่านประสบปัญหาในการสรรหากำลังแรงงานใหม่ในอนาคตอย่างไร

1) องค์กรส่วนใหญ่กำลังขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

2) แรงงานทักษะสูงยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

3) การรับนักศึกษาจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน เกิดการลาออกไปหางานใหม่ในเวลาไม่นาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และหลักสูตรที่สถานประกอบการต้องการ ได้แก่

1. ด้านมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949

1.1 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ และความเข้าใจ ในข้อกำหนดของระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสถานประกอบการ เข้าใจกระบวนการในการควบคุมและดูแลมาตรฐานด้านระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949

- การจัดทำข้อกำหนดให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949 เพื่อนำไปจัดทำระเบียบการปฏิบัติงาน (Procedure) สำหรับรับรองการจัดการคุณภาพยานยนต์ตามแนวทางของมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับมาตรฐานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ

- ความรู้ และเข้าใจ หลักการคิดบนพื้นฐานความเสี่ยงเข้ามาใช้ในการออกแบบระบบเพื่อป้องกันปัญหาตามข้อกำหนดมาตรฐานของ IATF 16949 & ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ

2. ด้านมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001

2.1 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ และความเข้าใจ ในข้อกำหนดของระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และลงมือปฏิบัติตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ได้กำหนดไว้

2.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสถานประกอบการ มีความรู้ ความเข้าใจในข้อกำหนดของระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001

- การจัดทำระเบียบการปฏิบัติงาน (Procedure) สำหรับการขอรับรองระบบมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001

- การบริหารจัดการกับความรับผิดชอบต่อด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมการผลิตอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการจัดการมลพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกพบว่า การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนาอุตสาหกรรม พัฒนาคน และการศึกษาใน EEC โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ หัวหน้างานฝ่ายบุคลากร รองหัวหน้างานฝ่ายบุคลากร ผู้จัดการฝ่ายผลิต/วิศวกรรม รองผู้จัดการฝ่ายผลิต/วิศวกรรม หัวหน้างานฝ่ายผลิต/วิศวกรรม วิศวกร และอื่น ๆ ในพื้นที่ 3 จังหวัด ในภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลรพี ทูมมาพันธ์ (ออนไลน์, 2564) ซึ่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จากการจัดสรรงบประมาณใช้จ่ายประจำปี ในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ มีทักษะตรงตามที่สถานประกอบการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต้องการ และการจัดเวทีระดมความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในแต่ละภาคอุตสาหกรรม

ภายใต้แผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร การศึกษาและการพัฒนาเทคโนโลยี มีปัจจัยต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดที่เกี่ยวข้องในหลายภาคอุตสาหกรรม เช่น เครื่องจักรอัตโนมัติ (Auto Machine), ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทแทนมนุษย์มากขึ้นทุกวัน ทำให้ผู้ประกอบการได้ตระหนักถึงแนวโน้ม และความสำคัญดังกล่าวที่จำเป็นมีการพัฒนากำลังแรงงานของตนเองให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะให้ทำงานร่วมไปกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในส่วนกำลังแรงงานเองก็เกิดการปรับมุมมองและความคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เหนือไปกว่าเครื่องจักรเหล่านั้นสอดรับกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางการตั้งคำถามในแบบสอบถาม ด้าน

การศึกษาทักษะของพนักงานฝ่ายผลิตอันพึงประสงค์ ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารจัดการในแต่ละรายการ พบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการด้านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีการผลิต นวัตกรรมการผลิต การวางแผนกระบวนการผลิต การแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิต ระบบสารสนเทศในกระบวนการผลิต เป็นต้น มีผู้ตอบแบบสอบถามในความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมิตร กอมณี (2565, หน้า 140)

สำหรับปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ทักษะความสามารถในการควบคุมกระบวนการผลิต เช่น การดำเนินกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QC Circle) การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistical Quality Control) และทักษะความสามารถในการปรับปรุงกระบวนการผลิตด้วยหลักการอีซีอาร์เอส (ECRS) กลยุทธ์การบริหารงานแบบญี่ปุ่น (Kaizen) การผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) เป็นต้น เนื่องจากเป็นสมรรถนะด้านทักษะที่บุคคลจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ผลที่ได้หลังจากบุคคลได้รับการพัฒนาจะส่งผลต่อองค์กรที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2562, หน้า 312) ระบุว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีสภาพปัญหา คือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม จากงานวิจัยของ อังศุธร เกื่อนนาดี (2559, หน้า 48) ระบุว่าปัญหาด้านทักษะที่มีความสำคัญ คือ ทักษะการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่แรงงานมีปัญหาช่องว่างมากที่สุด ได้แก่ การขาดความขยันอดทน จิตสำนึกในเครื่องคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ จิตสำนึกในเรื่องบริการ และความสามารถในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ทักษะเฉพาะของงาน และความอดทนในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ประการแรกด้านมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรม ยานยนต์ IATF 16949 เหตุเป็นเช่นนี้เพราะการส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ และความเข้าใจในข้อกำหนดของระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสถานประกอบการให้มีความเข้าใจกระบวนการในการควบคุมและดูแลมาตรฐานด้านระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949 และการจัดทำข้อกำหนดให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949 เพื่อนำไปจัดทำระเบียบการปฏิบัติงาน (Procedure) สำหรับรับรองการจัดการคุณภาพยานยนต์ตามแนวทางของมาตรฐานสากล มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อยกระดับมาตรฐานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ และเข้าใจ หลักการคิดบนพื้นฐานความเสี่ยงเข้ามาใช้ในการออกแบบระบบเพื่อป้องกันปัญหาตามข้อกำหนดมาตรฐานของ IATF 16949 & ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ประการที่สองด้านมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 พบว่า ควรมีการบริหาร

จัดการกับความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมการผลิตอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการจัดการมลพิษที่เกิดขึ้นจากกระบวนการขององค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ แจ่มรักษัสกุล และกิตติชัย อธิกุลรัตน์ (2566, หน้า 16) ระบุว่า จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศและบริการที่เหมาะสม และสนับสนุน การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน ยังสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ นอกจากนี้แล้วตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ และ EEC Model Short course (Type B) ยังมีส่วนสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ทำให้แรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาด

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และการจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจความต้องการและมุมมองของสถานประกอบการเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนอย่างลึกซึ้ง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2





ภาพที่ 2 กิจกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการและจัดเวทีระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการในด้านความต้องการในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบการจริง (On-the-job Training)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.2 ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทักษะเฉพาะทางต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.3 ศึกษาผลลัพธ์ของการนำข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้ไปใช้จริง เช่น การปรับหลักสูตร หรือการพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

ชลธิศ เอี่ยมวรอุฒิกุล. (2562). การประเมินความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14 ประจำปี 2562. มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. 1-9.

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2562). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 4 (1), 303-315.

- คำรัส อ่อนเฉวียง. (2566). การพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเปียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 15 (1), 223-236.
- นพดล วิทยาภรณ์ และเอกพร รักความสุข. (2562). การบริหารการพัฒนาโครงการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษศึกษากรณี: พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 6 (2), 95-109.
- พลรพี ทูมมาพันธ์. (2564). อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษาใน EEC: แนวทางการขับเคลื่อน. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/business/940037>
- ศิริรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล และกิตติชัย อธิกุลรัตน์. (2566). การประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วยรูปแบบ CIPP Model. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้*. 5 (1), 1-20.
- สุขุมิตร กอมณี. (2565). การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์แวร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 33 (1), 117-145.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567. แหล่งที่มา : <http://nscr.nesdc.go.th/ยุทธศาสตร์ชาติ>
- อังศุธร เกื้ออนนาดี. (2559). การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 3 (2), 34-49.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2567). ระบบค้นหาข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2567. แหล่งที่มา : <https://chachoengsao.industry.go.th/th/chachoengsao-downloads>