

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0

ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

A Model of Human resource development in the Thailand 4.0

of the Provincial Industrial Office

ธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ์¹ สมพร เฟื่องจันทร์² เพ็ญศรี ฉิรินัง³ และศิริพร แยมนิล⁴

Thanyarat Promsut¹ Somporn Fuangchan² Pensri Chirinung³ and Siripron Yamnil⁴

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

^{2,3} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁴ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Doctor of Public Administration Program, College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

^{2,3} Lecturer of the Doctor of Public Administration Program. College of Management Innovation,

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

⁴ Master of Arts Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

E-mail: bothanya2007@hotmail.com, somporn.fua@rmutr.ac.th, pensri.chi@rmutr.ac.th, siripron.yam@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 และ 2) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออก 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 100 คน กลุ่มที่สอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 4 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัย 2 แบบ ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในทีมงาน (2) ทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวใจ และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ (3) ด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยการทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ (4) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน (5) ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ (6) ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น (7) ด้านทักษะการแก้ปัญหา (8) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน (9) ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา และ (10) ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/ทีมงาน กับ 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 จุดเริ่มต้นปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2564) และ ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีกระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ คือ สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทย 4.0 สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

Abstract

This research has two objectives: 1) to analyze the core competencies of provincial industrial office officials of Thailand 4.0 and 2) to propose a model of human resource development in the Thailand 4.0 of the provincial office of industry. The population in this study was divided into two groups. The top 5 officials of the Central Provincial Industrial Office with the most supervision of factories under the Factory Act are Samut Prakan Provincial Industrial Office. totaling 100 people. The second group consisted of 2 groups of key informants, totaling 4 people, using 2 types of research tools comprising a questionnaire, an interview form. The data were analyzed using statistical analysis of exploratory elements, percentage, mean, standard deviation. and content analysis.

The results of the study found that 1) The composition of the core competencies of provincial office staff in the Thailand 4.0 consists of 10 components: (1) knowledge and understanding of the fundamentals of digital tools by applying IT in the work group; (2) leadership skills. in terms of persuasion and negotiation and the ability to communicate Along with adapting to new things (3) in terms of personal characteristics by working as a team with an attitude of motivation Knowledge in the study of new technologies. (4) The characteristics of the person. integrity and motivation to work (5) knowledge in new technologies (6) Analytical and Conclusion Skills (7) Problem Solving Skills (8) Personal Characteristics Commitment to success at work (9) on knowledge and understanding in other fields that are fundamental and helpful in solving problems and (10) knowledge related to the organization/unit/workgroup. and 2) The model of human resource development in the Thailand 4.0 of the Provincial Industrial Office consists of 2 steps: in the form of human resource development in the Thailand 4.0 era of the Provincial Industrial Office According to the strategic drive of the Ministry of Industry in the development of Thai Industry 4.0 over a period of 20 years with the Strategic Plan of the Ministry of Industry (2017-2022). and step 2 process, human resource development model in Thailand 4.0 of provincial industrial office There are two processes, namely the core competency of the provincial industrial office of Thailand 4.0 and human resource development.

Keywords: Human resource development, Thailand 4.0, Provincial industry office.

บทนำ

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการจดทะเบียนเครื่องจักรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค จัดทำแผน ส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริม พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายโดยมีโครงสร้างองค์การบทบาทภารกิจและการจัดแบ่งงานภายในสำนักงานอุตสาหกรรมเป็น 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มนโยบายและแผนงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2560), หน้า 7) จำเป็นต้องผลักดันให้ภาคการผลิตมีความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ

มูลค่า และมาตรฐาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง และแข่งขันได้ในเวทีโลก โดยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ทั้งในด้านกฎหมายและกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ส่งเสริมสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังขาดไม่ได้ คือ การพัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาระบบและความสามารถของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการ และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน) พ.ศ. 2559, หน้า 1-9) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ประกอบการโรงงาน ประชาชนและส่วนราชการ เพื่อให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น การพิจารณาออกใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน และการกำกับดูแลโรงงาน อุตสาหกรรมตามพระราชบัญญัติโรงงาน เป็นต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลักเพิ่มเติมในการทำงานยุคประเทศไทย 4.0 เนื่องจากสมรรถนะหลักที่ใช้ในบริบทปัจจุบัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และบริการที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน, 2561, หน้า 2) ยังไม่เพียงพอในการทำงานยุคประเทศไทย 4.0 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ยุทธศาสตร์ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในพื้นที่ภาคกลางที่มีรายชื่อยังจังหวัดเรียงตามผลิตภัณฑ์จังหวัด ณ ราคาตลาดปัจจุบัน ของปี พ.ศ. 2562 และจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ภาคกลางที่มีจำนวนมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ยุทธศาสตร์ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลกเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ปัจจุบันเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดได้ใช้สมรรถนะหลักประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และบริการที่ดี จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ในการเตรียมความพร้อมให้บริการกับประชาชนในพื้นที่และรองรับการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งออก 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม และเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 127 คน และผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) ได้แนะนำว่าขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยควรมีขนาดตัวอย่าง 5-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 20 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสม คือ 100 คน

กลุ่มที่ 2 การเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประชากร คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 2 ท่าน และ กลุ่มที่ 2 นักวิชาการที่สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รัฐประศาสนศาสตร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น 4 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. การเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของกระบวนการสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มาสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบ่งออก 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน โดยทำการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน ตั้งแต่ เดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2564

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) มีค่า IOC เท่ากับ 0.95 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.967 แบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์สามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis--EFA) (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2556)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0

ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ผลจากการหมุนแกน ใช้เกณฑ์การตัดสินใจเลือกตัวแปรที่สำคัญจากองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากการหมุนแกนเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมที่มีต่อองค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน (factor standardized coefficient) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เป็นตัวแปรสำคัญ ผลจากการศึกษาเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 92 ตัวแปร นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 19 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่า 1.00 ตามกฎของ Kaiser อีกทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้ง 92 ตัวแปรได้ในร้อยละ 83.205 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนริแมกซ์แล้ว พบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.386 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 24.299 และองค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 36.047 ทั้งนี้ จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมพิจารณาได้จากลำดับที่องค์ประกอบของข้อมูลจริงที่มีค่า Eigenvalues สูงกว่าลำดับที่ขององค์ประกอบที่โปรแกรมจำลองขึ้น ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องมีข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .20 และมีองค์ประกอบมากกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงสามารถได้องค์ประกอบใหม่ 10 องค์ประกอบจาก 92 ประเด็น คงเหลือ 86 ประเด็น ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏ

สรุปองค์ประกอบเชิงสำรวจ ของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 โดยวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญ สรุปได้ 10 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในกลุ่มงาน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยการทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ

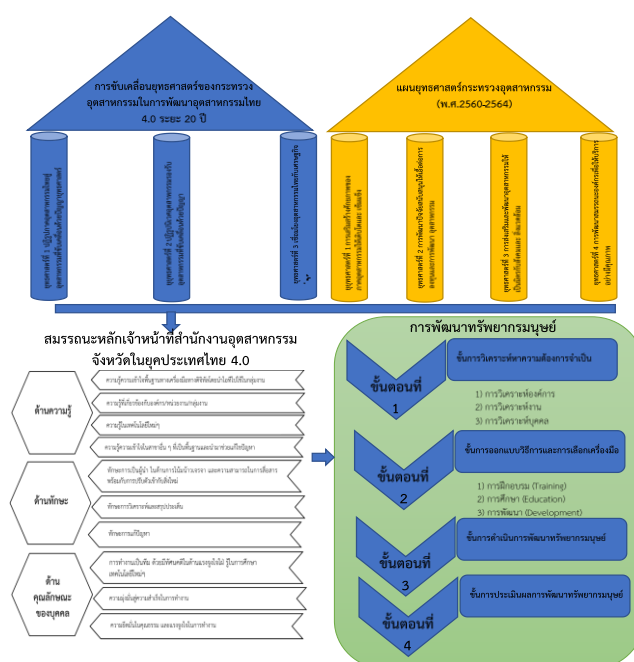
องค์ประกอบที่ 6 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น

องค์ประกอบที่ 7 ด้านทักษะการแก้ปัญหา

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา
องค์ประกอบที่ 10 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน

2. ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

จากภาพที่ 1 ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2564)

1.1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี มีรายละเอียดของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญายุทธศาสตร์ มีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มการใช้งานด้านดิจิทัลในการบริหารจัดการการผลิตในกลุ่ม SMEs

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา มีเป้าหมายในการปฏิรูปองค์ประกอบภาครัฐเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก มีเป้าหมายให้รูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกและปรับเปลี่ยนสู่ห่วงโซ่มูลค่าสูง

1.2 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2560-2564)

ในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องผลักดันให้ภาคการผลิตมีความ สมดุล มั่นคง และยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ มูลค่า และมาตรฐาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง และ

แข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งสามารถทำได้โดยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ทั้งในด้านกฎหมายและ กฎระเบียบ การอำนวยความสะดวก ในการประกอบกิจการ การรวมกลุ่มคลัสเตอร์และการบูรณาการ นโยบาย/แผนงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะเอื้อให้เกิดการลงทุน และลดอุปสรรคในธุรกิจ อุตสาหกรรม นอกจากนี้การส่งเสริมสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจะอาศัยการ กำกับดูแลอย่างทั่วถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของภาค ประชาชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน อย่างไม่รู้แก่ตาม สิ่งที่เขาไม่ได้คือ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ของกระทรวงอุตสาหกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการให้บริการอย่าง ต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมให้เติบโตและ แข็งแรงเพื่อส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศและ อุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการลงทุนและการพัฒนา อุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุน สร้าง โอกาส และลดอุปสรรค ในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสังคมและ สิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับภาคอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการดำเนินกิจการที่เป็นมิตรกับ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้พัฒนา สู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบและความสามารถของ บุคลากรในการให้บริการแก่ ผู้ประกอบการ และประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มี กระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ ดังนี้

2.1 สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 หมายถึง ความสามารถของแต่ละ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดมีองค์ประกอบสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะของบุคคล ด้วยองค์ประกอบ สมรรถนะดังกล่าวส่งผลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานตามกฎหมายกระทรวงกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๐ ที่ตนรับผิดชอบ มีสมรรถนะหลัก 3 ด้านรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะหลักที่ 1 ด้านความรู้ หมายถึง เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานตามนโยบายองค์การหรือเป้าหมายขององค์การ มี สมรรถนะหลักย่อย 4 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในทีมงาน คือ ความรู้ที่ ทำให้เกิดความสามารถเชี่ยวชาญในการใช้ไอที และสามารถ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้เมื่อไอทีมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

สมรรถนะหลักที่ 1.2 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/ทีมงาน คือ ความรู้ความสามารถตำแหน่งงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับ ผู้บริหาร และทักษะอื่น ในการปฏิบัติงานที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนเกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ในทีมงานและ ทักษะอื่น และนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

สมรรถนะหลักที่ 1.3 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ ๆ คือ ความรู้ที่ทำให้เกิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยนำเทคโนโลยีที่มี อยู่มาปรับปรุงพัฒนาปรับใช้กับงานที่ทำเพื่อให้งานสะดวกรวดเร็วและ เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

สมรรถนะหลักที่ 1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไขปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยคิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนที่จะ นำแนวคิดไปปฏิบัติ เห็นรายละเอียดในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลเมื่อ เกิดเหตุการณ์วิกฤต

สมรรถนะหลักที่ 2 ด้านทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพกับตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานตามนโยบายองค์การหรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 2.1 ด้านทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ คือ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีการรับฟังความเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการแสดงปฏิกริยาในทางบวกสามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับความคิดเห็น พร้อมกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

สมรรถนะหลักที่ 2.2 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น คือ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์สามารถดัดแปลงความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตาม สถานการณ์ที่เหมาะสม

สมรรถนะหลักที่ 2.3 ด้านทักษะการแก้ปัญหา คือ การแสดงออกของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างอิสระ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างไร้ขีดจำกัด

สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล คือ ส่วนที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยส่วนที่หนึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) เป็นเจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ส่วนที่สองบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือ และไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และส่วนที่สามแรงจูงใจเจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเอง มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้านรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักที่ 3.1 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน คือ การบรรลุเป้าหมาย คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติงานหรือ สิ่งใดที่กำหนดไว้ และสามารถนำพาตนเองไปถึงเป้าหมายที่ต้องการและเกิดผลสำเร็จ

สมรรถนะหลักที่ 3.2 ด้านคุณลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดการตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้บุคคลกรในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้รับความคิดริเริ่มใหม่ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย พร้อมความสามารถในการ สื่อสารที่หลากหลายรูปแบบในยุคสมัยใหม่ และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมเดียวกันส่งต่อ ข้อมูลการสื่อสารเกี่ยวกับองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

สมรรถนะหลักที่ 3.3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดคุณธรรม สำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จพร้อมกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่แสดง ออกถึงการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ตนเอง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค สามารถปรับมุมมองให้เกิดความคิด และการกระทำที่สร้างสรรค์ โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความท้าทายต่อการทำงาน

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้อธิบายรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นการในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาร่วมกันคล้ายกับการประเมินความสำคัญ แต่การวิเคราะห์งานจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถ นำไปใช้

- ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นการวางแผนการพัฒนานั้นสามารถทำได้โดยการประชุม เริ่มจากการกำหนดรูปแบบการพัฒนาซึ่งมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน โดยแต่ละรูปแบบจะมีหลากหลายวิธีจึงควรนำมาใช้ให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนา ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ อาหาร งบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีการ 3 ประการ คือ

- ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานสำคัญที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการกำหนดแนวทางสำหรับปฏิบัติด้านบุคลากร ตลอดจนเป็นการสร้างหลักประกันในเสถียรภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพในแต่ละช่วงเวลา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งได้เป็น การประเมินผลการดำเนิน การใน ประเด็นของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมที่มีความเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ อาหาร รูปแบบ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในคประเทศไทย 4.0

19

ด้านทักษะการแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน องค์ประกอบที่ 9 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไข้ปัญหา และ องค์ประกอบที่ 10 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องงานของ Gilbert Paquette, Olga Marino and Rim Bejaoui (2021) ได้ศึกษา A new competency ontology for learning environments personalization บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์กรอบความสามารถของนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นงานวิจัยเชิงสสารคดี และสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผลการสังเคราะห์นั้นแสดงให้เห็นว่ากรอบสมรรถนะของนักเทคโนโลยีการศึกษาประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) ความรู้ทางวิชาการระดับมืออาชีพ 2) ทักษะทางวิชาชีพ 3) ลักษณะทางวิชาชีพ 4) การจัดการ 5) การพัฒนาวิชาชีพ และ 6) การให้คำปรึกษา ความสามารถจากการสังเคราะห์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะนำไปสู่กระบวนการกำหนดสมรรถนะต่อไปเพื่อยกระดับแนวปฏิบัติของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมจะสอดคล้องการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจอาครด้านอค์กัยควรจะมีอะไรบ้าง

2. ผลเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

ผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มี 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรมในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี กับ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ.2560-2565) และ 2) กระบวนการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด มีกระบวนการอยู่ 2 กระบวนการ คือ 2.1 สมรรถนะหลักเจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในยุคประเทศไทย 4.0 มีสมรรถนะหลัก 3 ดังนี้ สมรรถนะหลักที่ 1 ด้านความรู้ มีสมรรถนะหลักย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ในกลุ่มงาน สมรรถนะหลักที่ 1.2 ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร/หน่วยงาน/กลุ่มงาน สมรรถนะหลักที่ 1.3 ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ สมรรถนะหลักที่ 1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาอื่นๆ ที่เป็นพื้นฐานและนำมาช่วยแก้ไข้ปัญหา สมรรถนะหลักที่ 2 ด้านทักษะ มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ 2.1 ด้านทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา และความสามารถในการสื่อสาร พร้อมกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ สมรรถนะหลักที่ 2.2 ด้านทักษะการวิเคราะห์และสรุปประเด็น สมรรถนะหลักที่ 2.3 ด้านทักษะการแก้ปัญหา สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล มีสมรรถนะหลักย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ 3.1 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงาน สมรรถนะหลักที่ 3.2 ด้านคุณลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ สมรรถนะหลักที่ 3.3 ด้านคุณลักษณะของบุคคล ความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน และ 2.2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ วีริวิชญ์ ปิยนนทศิลป์ และคณะ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ในยุคสังคมพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย หรือการต่างประเทศล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การทั้งสิ้น ซึ่งจะเกิดผลกระทบในมิติด้านบวกหรือด้านลบ ผู้บริหารองค์การยุคใหม่จึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมพร้อมกับสภาพแวดล้อมที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์การทุกเมื่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน บทความกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันจึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารองค์การสามารถนำไปปรับกลยุทธ์กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของตนเองได้ ผู้บริหารองค์การจึงต้องเรียนรู้ปรับกระบวนการทัศน์เพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หลักการและกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยเฉพาะหลักการและกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาได้อย่างเหมาะสมได้

ดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความหลากหลาย การจัดการความรู้ และผู้นำเชิงกลยุทธ์
สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประกอบด้วย 1. การศึกษา (education) 2. การฝึกอบรม (training) 3. การสนับสนุน
(supporting) 4. การพัฒนางาน (job development) 5. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) และ 6. การ
พัฒนาองค์การ (organization development) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะเป็นกรอบให้กับผู้บริหารองค์การได้กำหนดกลยุทธ์ในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สามารถนำ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำไปพัฒนา
รูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
2. ผู้บริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสามารถนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่ได้ไปสร้างกระบวนการวางแผนในการบริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดให้มีรูปแบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
3. ผู้บริหารสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของ สำนักงาน
อุตสาหกรรมจังหวัดไปเป็นแนวทางในรูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดรวมถึงสามารถใช้เป็น
แนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมอื่นเช่น การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนา
องค์กร (Organizational Development) การพัฒนาคนเก่ง (Talent Management) และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
(Employee Engagement) ของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด โดยศึกษาเป็น กรณีศึกษา เพื่อจะได้
ข้อมูลเชิงลึกและนำมาเป็นต้นแบบในการสร้างโมเดลที่เป็นลักษณะเฉพาะของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*.
สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf.
- วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์ และคณะ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน.
วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 16(2), 260-273.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2561). *คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2561*.
นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปี พ.ศ. 2560-2564*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Gilbert Paquette, Olga Marino and Rim Bejaoui. (2021). A new competency ontology for learning
environments personalization. Paquette et al. *Smart Learn Environ*, 8(16), 1-23.

Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspectives*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, International.



The image is a promotional graphic for RCIM Graduate School. On the right, a woman with dark hair, wearing a dark blue blazer over a white collared shirt, is shown from the chest up. She is smiling and looking towards the camera. A blue and pink academic sash with a gold tassel is draped over her right shoulder. On the left, a dark blue circular overlay contains white and yellow text. At the top of the circle is the RCIM logo, which includes a Thai royal emblem and the text 'RCIM GRADUATE SCHOOL'. Below the logo, the Thai text 'เปิดรับสมัครนักศึกษา' (Open for student recruitment) is written in white. Underneath that, 'ปริญญาโทและปริญญาเอก' (Master's and Doctoral degrees) is written in black on a yellow background. A list of degree programs follows: 'M.B.A. D.B.A.', 'M.P.A. D.P.A.', and 'M.Ed. Ph.D.', all in white. Below the list, '(Educational Administration Innovation)' is written in white. A pink horizontal bar contains a white telephone icon and the number '092-442-8000' in black. At the bottom of the circle, a white globe icon is followed by the text 'สมัครออนไลน์ได้ที่' (Apply online at) and the URL 'https://www.rcim.in.th/' in white.

 **RCIM**
GRADUATE SCHOOL

เปิดรับสมัครนักศึกษา
ปริญญาโทและปริญญาเอก

M.B.A. D.B.A.
M.P.A. D.P.A.
M.Ed. Ph.D.
(Educational Administration Innovation)

 **092-442-8000**

 สมัครออนไลน์ได้ที่ <https://www.rcim.in.th/>