การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขัน ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC

Human Resource Development to Increase the Competency of Competition in the Eastern Special Development Zone EEC

กษมา เตชะฤทธิ์[1] และ อิทธิกร ขำเดช[2]

Kasama Techarit[1] and Itthikorn Kamdech[2]

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Public Policy and Management, Graduate School, Kasem Bundit University, Thailand

E-mail: Kasama.rit@gmail.com

Received August 27, 2023**; Revised** September 20, 2023**; Accepted** September 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค์ในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model และ 3) ศึกษาแนวทาง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ข้อมูลที่ได้มาใช้การวิเคราะห์ด้วยการจำแนกประเภท การตีความ และการพรรณนา

ผลของการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันนั้นต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ จะต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องความรู้ความสามารถ 2) แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type A ถือเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร ที่สถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาจะต้องยึดเป็นแนวทางหลักของการผลิตกำลังแรงงานของประเทศ และแนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type B เป็นแนวทางการพัฒนากำลังคน ที่มีความเหมาะสมกับสถานประกอบการในระยะเวลาเร่งด่วน เพราะตอบโจทย์การเตรียมกำลังคน ของสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ยาวนาน และ 3) แนวทาง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” การพัฒนาที่เข้มแข็งเปรียบเสมือนเป็นต้นทุนของประเทศยิ่งโลกเปลี่ยนไป องค์กรก็ยิ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อ

กระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาบุคลากร นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

คำสำคัญ: การพัฒนากำลังคน; การพัฒนาด้านทักษะ; แนวทางแก้ไขปัญหา

Abstract

This research aims to: 1) study the policy and guidelines for personnel skill development according to the EEC Model guidelines. 2) Study the problems and obstacles in personnel skill development according to the EEC Model guidelines. 3) Study the guidelines in "Human Resource Development to Increase Competitiveness in the Eastern Special Development Zone EEC "by using qualitative research methods. The interview form and in-depth interviews with selected samples by the purposive method were used as tools for data collection. The results were divided into three groups. The obtained data is analyzed by classification, interpretation, and description. 1) For human resource development to increase the competency of the competition, one must develop the skills to learn. And we are still unable to produce personnel with knowledge, skills, and characteristics that meet the needs of the target industries. It must be continuously developed in terms of knowledge and ability. 2) The EEC Model Type A is considered an implementation guideline for a human resource development guideline that educational institutes, both vocational and higher education, must adhere to as the main guideline for the production of the country's labor force, and the operational guidelines according to the EEC Model Type B are manpower development guidelines that are suitable for establishments in an urgent situation because they answer the question of preparing the manpower for the establishment and it doesn't take a long time. 3) Guidelines for “Human Resource Development To increase the ability to compete in the Eastern Special Development Zone (EEC), show that strong development is like a cost to a country. As the world changes, organizations must adapt to keep up with the changing trends that occur. Personnel development is another factor that helps drive the organization towards its goals successfully.

Keywords: Manpower development; Skill development; Solution

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. (2561–2580) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และพัฒนาประเทศไทยตามนโยบาย Thailand 4.0 (Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC), 2019)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่ง และมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (Suplai & Hengsadeekul, 2019)

ผลิตคนตรงความต้องการ เร่งขับเคลื่อน ปรับแนวคิดผลิตคนที่จำนวน จากอุปทานผลักดัน 1) การสร้างความร่วมมือปรับระบบการศึกษาที่ผลิตบุคลากรไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการส่งผลให้เกิดปัญหาว่างงาน และทักษะไม่ตรงความต้องการ (Skill Mismatch) ผลิตภาพแรงงานที่ลดลง 2) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับรูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรที่ล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อิงกับตำราเรียน หนังสือเรียนเป็นหลัก ไม่เห็นหน้างานจริง 3) ยกระดับสายอาชีพปรับอาชีวศึกษาที่เป็นตัวเลือกรองจากสายสามัญ รูปแบบการสอนล้าสมัย ครูไม่เก่ง 4) Mindset และแรงจูงใจยังมีความต้องการสูงแต่หาคนไม่ได้ ความคิดของแรงงานส่วนใหญ่ที่มองว่าการเรียนรู้หยุดแค่ในระบบการศึกษา ขณะที่นายจ้างมองว่าการฝึกอบรมลูกจ้างเป็นค่าใช้จ่ายมากกว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์

EEC เดินหน้าพัฒนาบุคลากรเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เป้าหมายผ่านประมาณการความต้องการบุคลากรในพื้นที่ EEC ระยะเวลา 5 ปี (2562 – 2566) พบว่า ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในสาขาต่าง ๆ จำนวน 475,668 อัตรา แบ่งเป็นความต้องการสายอาชีวศึกษา

ร้อยละ 53 และความต้องการสายสามัญ ร้อยละ 47 การประมาณความต้องการกำลังคนเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มุ่งผลิตบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน

1) ความต้องการในอุตสาหกรรมโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ อุตสาหกรรมการบิน, โลจิสติกส์, อุตสาหกรรมระบบราง, อุตสาหกรรมพาณิชย์นาวี

2) ความต้องการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมดิจิทัล, อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ, อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต, อุตสาหกรรมหุ่นยนต์, อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ, อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

จากปัญหาเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบาย และแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรค์ในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model
3. เพื่อศึกษาแนวทาง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC”

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)
2. แนวคิดเขตเศรษฐกิจพิเศษ
3. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
4. การพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model (EEC–HDC)
5. สร้างและพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ แนวคิด Demand Driven
6. กฎหมายเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ
7. พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว

8. แนวคิดอีอีซี โมเดล

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสู่กรอบแนวคิดการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

สร้างและพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์แนวคิด Demand Driven สำนักงานคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC HDC) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่สำคัญในการเสนอแนะแนวทาง และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จัดทำแผนจัดการความร่วมมือพัฒนาบุคลากร และเป็นจุดเริ่มต้นแนวคิด EEC model เพื่อเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยยึดหลักการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ (DEMAND DRIVEN) เพื่อแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ให้สามารถรองรับ การลงทุนของสถานประกอบการ ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการใน 2 แนวทาง ได้แก่

1. EEC Model Type A พัฒนาหลักสูตรวางแผนกำลังคนระยะยาว (เอกชนจ่าย 100%) “เรียนฟรี มีงานทำ รายได้สูง” รูปแบบ: สถานศึกษาและผู้ประกอบการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างใกล้ชิด ผลิตบุคลากรพร้อมใช้งาน เริ่มตั้งแต่พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร ให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ

2. EEC Model Type B ฝึกอบรมระยะสั้นคนทำงานเพิ่มเติม ใช้งานทันที รัฐ: เอกชน (50:50) “ผลิตคนในระยะเร่งด่วนจบมามีงานทำ” ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องผ่านการรับรองจากคณะทำงานพิจารณารับรองหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมขั้นสูง

สรุปแนวทางรวม แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type A ถือเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร ที่สถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา จะต้องยึดเป็นแนวทางหลักของการผลิตกำลังแรงงานของประเทศ คือ การรับสมัครนักเรียน/นักศึกษ าจะต้องยึดหลักความต้องการของสถานประกอบการเป็นหลัก (Demand Driven) เพื่อที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type B เป็นแนวทางการพัฒนากำลังคน ที่มีความเหมาะสมกับสถานประกอบการในระยะเวลาเร่งด่วน เพราะตอบโจทย์การเตรียมกำลังคน ของสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ยาวนาน สามารถนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานทันกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยิ่งโลกเปลี่ยนไป องค์กรก็

ยิ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาบุคลากร นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ การฝึกอบรมและพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึกในภาคพลังงานจะเพิ่มความเสี่ยงของการว่างงาน และทำให้เกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสในการเปิดเผยศักยภาพของมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นทางเลือกที่ไม่ควรมองข้าม การพัฒนาทักษะในการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทักษะนี้คือ การฟังและการพูดให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนสามารถปรับการสื่อสารของตนเองให้เหมาะกับผู้ที่มีบุคลิกแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีความร่วมมือในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Jangruxsakul and Athikulrat (2023) ได้ทำการประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วยรูปแบบ CIPP Model เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานที่ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามมาตรฐานหลักสูตร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการด้วย พบว่า การวิเคราะห์ความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามประเด็นยุทธศาสตร์สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ นอกจากนี้แล้วตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรยกระดับทักษะฝีมือยังมีส่วนสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ทำให้แรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาด ผลการวิเคราะห์ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมาก ผลผลิต (Output) อยู่ในระดับมากที่สุด ประโยชน์ที่ได้ของกลุ่มเป้าหมายอยู่ในระดับดีมาก และมิติด้านผลสัมฤทธิ์ความยั่งยืน (Sustainability) อยู่ในระดับดีมาก ด้าน Buapliansee (2018) ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่าการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหาคือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านภาษามากที่สุด ดังนั้นจากผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเรียกรูปแบบนี้ว่า “KSAC Model” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสม

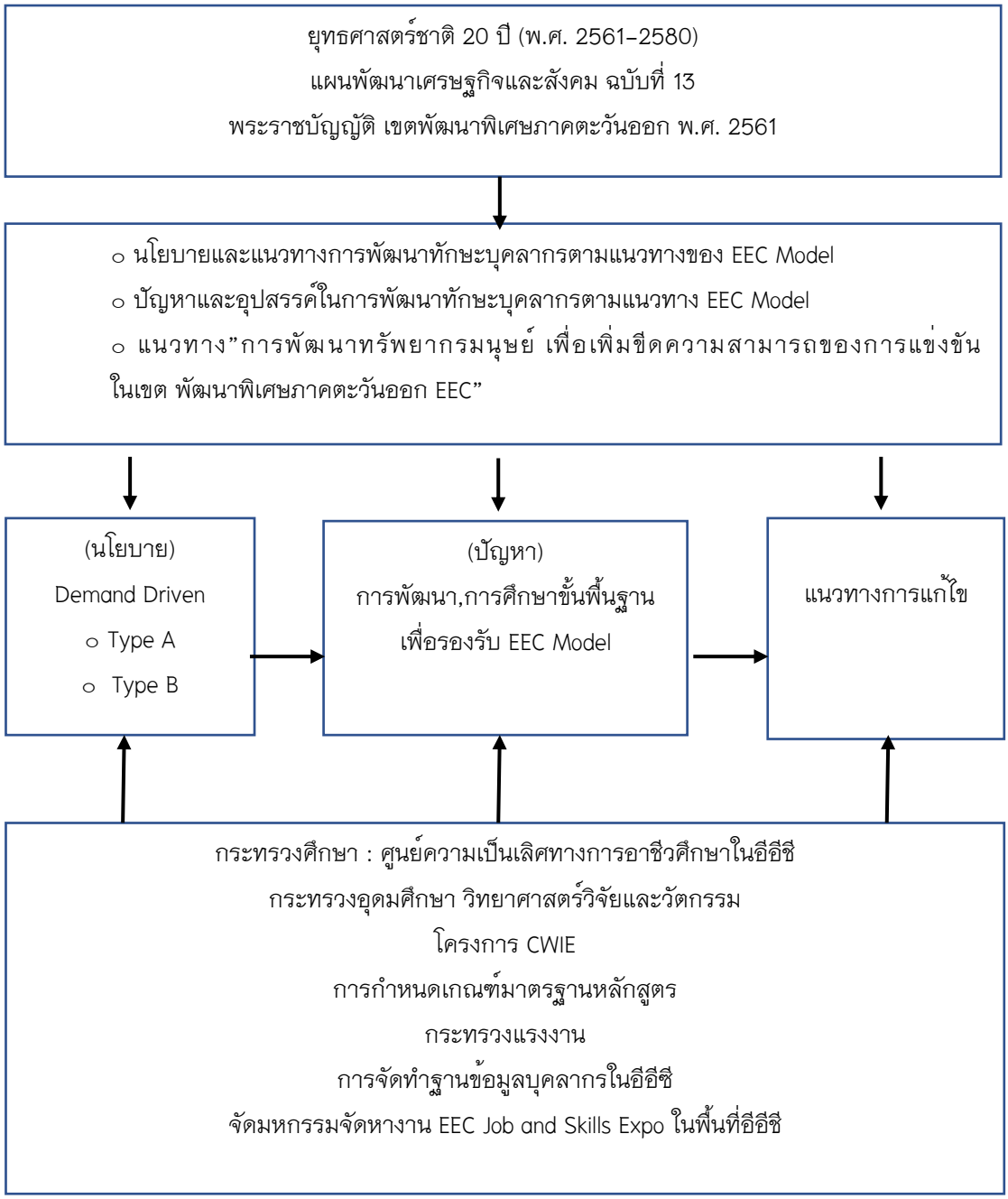
ขณะที่งานวิจัยของ Komanee (2022) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์สกิล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาซอฟต์สกิลในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) จัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น 3) พัฒนาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์สกิล 4) ประเมินและรับรองหลักสูตร และ 5) ใช้หลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ (Soft skills) ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นของกำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า สภาพเป็นจริงปัจจุบันรายการด้านทักษะ, อุปนิสัย, ทัศนคติ (Soft Skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่คาดหวังต้องการพัฒนาแสดงให้เห็นว่า กลุ่มกำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาด้านทักษะ, อุปนิสัย, ทัศนคติ (Soft Skills) ทั้งนี้เพราะด้วยบริบทปัจจุบันได้มีกำหนดให้พื้นที่สามจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี, ระยอง, ฉะเชิงเทรา) เป็นเขตพัฒนาพิเศษ ตามพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ส่งผลให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ตามมามากมาย

Sergi et al. (2022) ศึกษาถึงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูงและบุคลากรดิจิทัลสำหรับพลังดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีของอุตสาหกรรม 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึกในภาคพลังงาน จะเพิ่มความเสี่ยงของการว่างงาน พลังงานดิจิทัล คือ การประหยัดพลังงานที่โหมดเทคโนโลยีดิจิทัลครอบงำ ซึ่งแสดงถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลชั้นนำของอุตสาหกรรม 4.0 (เช่น หุ่นยนต์ ข้อมูลขนาดใหญ่ และ AI) และบุคลากรดิจิทัล เทคโนโลยี) ผลการวิจัยที่ได้พบว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ก็เหมือนกับครั้งก่อน ๆ ที่ถือว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบกำลังเกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งไม่เพียงแต่เทคโนโลยีเท่านั้นแต่รวมถึงสังคมด้วย ขอแนะนำให้พิจารณาอย่างเป็นระบบจากมุมมองของทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากมุมมองของพนักงาน (การจัดหาในส่วนพลังงานของตลาดแรงงาน) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึกในภาคพลังงานจะเพิ่มความเสี่ยงของการว่างงาน และทำให้เกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสในการเปิดเผยศักยภาพของมนุษย์

แนวทางหลักของการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ และความต้องการกำลังแรงงานด้านทักษะเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลาดบุคลากรไม่สามารถผลิตบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งทางตรงและทางอ้อม

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เกิดจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) หัวข้อการวิจัย ”การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC”



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การวิจัย “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร รายงาน (Document Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเสาด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) (Chantavanich, 2013) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ได้แก่

1.1 ผู้วิจัยได้ทำบันทึกการสังเกตการณ์ การทำกิจกรรมขออนุญาตตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ แล้วจดบันทึกไว้

1.2 สนทนากลุ่มย่อยกับเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), การนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ (กนอ.), สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในพื้นที่ (สอจ.)

1.3 สนทนากลุ่มย่อยกับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลม (HCR), ฝ่ายอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง

2. แหล่งข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1 แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรมที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EEC Model

2.2 แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) ถือเป็นข้อมูลหลักในการศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์

3. กลุ่มเป้าหมายและวิธีการเลือกตัวอย่าง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม และสำนักงานพื้นที่ กนอ. สอจ. ที่เข้าร่วมพัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง EEC Model ดำเนินกระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดตัวผู้ตอบเป็นการเฉพาะเจาะจง ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งฝ่ายอุปทาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม สำนักงานพื้นที่ กนอ. สอจ. และ ฝ่ายอุปสงค์ ได้แก่ สถานประกอบการ

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) การนิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ (กนอ.) สำนักงานอุตสาหกรรม

จังหวัดในพื้นที่ (สอจ.) โดยเลือกทรัพยากรมนุษย์ ระดับเลขาธิการ/รองเลขาธิการ (สกพอ.) ระดับผู้อำนวยการ วิศวกร

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HCR) โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ระดับกลาง และ/หรือ วิศวกร

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย ฝ่ายอบรม และพัฒนาบุคลากร (Training and Development) โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง โดยเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ระดับกลาง และ/หรือวิศวกร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร (document research) ในการวิเคราะห์เอกสารผู้วิจัยต้องคำนึงถึงบริบท (context) หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูล

4.2 การสัมภาษณ์ (interview) การสัมภาษณ์เป็นการเจาะลึกประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และ/หรือเป็นกลุ่ม แบบสัมภาษณ์สถานประกอบการ

5. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ได้แก่ เอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์

5.2รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการสัมภาษณ์หน่วยงานราชการ สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม ที่ได้เข้าร่วม EEC Model โดยสัมภาษณ์สถานประกอบการ กระจายตามประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน จำนวน 20 แห่ง และหน่วยงานราชการ, สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม จำนวน 5 แห่ง ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบยื่นหนังสือที่ออกโดยมหาวิทยาลัย ฯ ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ในสถานประกอบกิจการ และขออนุญาตสัมภาษณ์ผ่านระบบไลน์วีดีโอคอล และ/หรือวีดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Zoom meeting) แห่งละประมาณ 45–60 นาที โดยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย กำหนดเป็นช่วงเดือนพฤศจิกายน 2565 ถึงเดือนสิงหาคม 2566

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ข้อมูลจากเว็บไซต์ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ในเรื่อง ”การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” จะเป็นการตอบคำถาม และวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำนโยบาย และแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model พบว่าการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model และหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากองค์การ และประชาชนในฐานะภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน โดยบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model และภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กรโดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นนวัตกรที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อองค์กรรวมและบุคลากร ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือ EEC–HDC การพัฒนาทักษะบุคลากรปรับเข้าสู่ (Demand Driven) จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่สืบค้นจากแหล่งฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ในปัจจุบัน ภารกิจของ EEC HDC ไม่ใช่แค่การศึกษาและวิจัยความต้องการแรงงานของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC เท่านั้น หากแต่เป็นการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ ผลิตบุคลากรป้อนให้ตรงตามความต้องการนั้นๆ ซึ่งการสื่อสารทำความเข้าใจนี้ ต้องเริ่มตั้งแต่ระดับโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาล ที่เป็นเหมือนปราการด่านแรกของภาคการศึกษาไทย เพื่อความเข้าใจตรงกันในการผลิตกำลังคนตาม “หลักการ Demand Driven” ที่ทาง ECC HDC เชื่อมั่นและต้องการนำเสนอให้กับภาคการศึกษาไทยได้ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อจุดประสงค์ในการผลิตกำลังคนให้ตอบโจทย์ความต้องการของภาคผู้ใช้บุคลากร หรือภาคอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และอุปสรรค์ในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model พบว่าการรื้อสร้างการศึกษาในภาคปฏิบัติเพื่อตอบสนองการผลิตบุคลากรในพื้นที่ EEC ต้องระดมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ทุกระดับที่จะมาร่วมสร้างทิศทางการศึกษาใหม่ โดยเชื่อมการศึกษาเข้ากับระบบการผลิตยุคใหม่ สร้างหลักประกันการมีงานทำให้แก่นักศึกษาทุกระดับ และวางพื้นฐานความรู้ตั้งแต่ในโรงเรียนที่เชื่อมต่อถึงการผลิตบุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อเดินหน้าสร้างอนาคตที่ดี มีประสิทธิภาพ แม่นตรงตาม “ความต้องการ” จริง หรือตาม หลักการ Demand Driven โดยเฉพาะการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นฐานเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ประเทศต้องการที่ต้องดำเนินการแบบเชิงรุกตรงจุด และเร่งด่วนที่สุด”

การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงาน การเข้าทำวิจัยหลายโรงงาน พบว่าความสำคัญที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเกือบทุกด้าน พบมากที่สุดในด้านทักษะการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรนั้นมีความเหมาะสมจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดทักษะพื้นฐานในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อสร้างความเข้าใจสื่อหลักการทำงานให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการพัฒนาหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์ความมุ่งหมายของการพัฒนาที่ถูกต้องชัดเจน ตลอดจนวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม องค์กรใดก็ตามถ้าบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานที่ออกมานั้นลดลง ส่งผลให้เกิดผลเสียต่อองค์การ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และอุปสรรค์ในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model พบว่าการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุนและการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในพื้นที่ เศรษฐกิจเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศการเติบโตภายใต้โครงสร้างการพัฒนาที่เข้มแข็งเปรียบเสมือนเป็นต้นทุนของประเทศแนวโน้มอุตสาหกรรมทั่วโลกเริ่มเปลี่ยนทิศทางอีกครั้ง เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อ เพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันนั้นต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาบุคลากรควรเพิ่มการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจ การบริหารเงินกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับศูนย์กลางธุรกิจและศูนย์กลางการเงิน การพัฒนาบุคลากรในองค์การต่างมีความสำคัญและเกี่ยวข้องต่อการแข่งขันของธุรกิจทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการทรัพยากรที่เหมาะสม โดยองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ คือการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการในสายงาน และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนข้อคิดเห็นเพิ่มที่ผ่านมาในบริษัทฯ การจะพัฒนาให้ก้าวไกลได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้น ควรมีการศึกษาหาข้อมูลตลอดจนศึกษาให้ละเอียด เพื่อให้ได้ความต้องการที่ถูกต้อง และสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนช่วยในการรักษา

พนักงานที่มีศักยภาพให้อยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้ และสามารถสร้างความภักดีกับองค์กรได้

อภิปรายผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การศึกษานโยบาย และแนวทางการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทางของ EEC Model เป็นไปทางที่ไกล้เคียงกัน คือ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันนั้นต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ จะต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องความรู้ความสามารถ

ส่วนที่คล้ายกัน คือ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การตลอดจนเกิดความตระหนักถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นผลดีกับองค์การนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาทักษะของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buapliansee (2018) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหาคือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านภาษามากที่สุด ดังนั้นจากผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเรียกรูปแบบนี้ว่า “KSAC Model” ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมจากสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในองค์การต่างมีความสำคัญและเกี่ยวข้องต่อการแข่งขันของธุรกิจทั้งในระดับท้องถิ่นระดับประเทศ และระหว่างประเทศ อันเนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแนวทาง EEC Model เห็นต่างกันในเรื่องการพัฒนาบุคลากร นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ การฝึกอบรมและพัฒนาขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึก แนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเรียนรู้และฝึกอบรมตลอดเวลา และหาข้อมูลเสริมอยู่เรื่อย ๆ เนื่องจากในสมัยนี้เทคโนโลยีมันรวดเร็ว

มากถ้าไม่ศึกษา หรือติดตามเราจะไม่ทันกับเทคโนโลยีได้ ส่วนที่คล้ายกัน คือ การพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานและสถานประกอบกิจการ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมการเรียนรู้และการพัฒนาโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และความต้องการกำลังแรงงานด้านทักษะเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจตลาดบุคลากรไม่สามารถผลิตบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรในพื้นที่ EEC ได้ การจัดฝึกอบรมเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร “การพัฒนาบุคลากร” นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ “การฝึกอบรมและพัฒนา”ขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jangruxsakul and Athikulrat (2023) การประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานที่ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการด้วย พบว่า การวิเคราะห์ความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตามประเด็นยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ นอกจากนี้แล้วตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรยกระดับทักษะฝีมือยังมีส่วนสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ในการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ทำให้แรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาด ผลการวิเคราะห์ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือและสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมาก ผลผลิต (Output) อยู่ในระดับมากที่สุด ประโยชน์ที่ได้ของกลุ่มเป้าหมายอยู่ในระดับดีมาก และมิติด้านผลสัมฤทธิ์ความยั่งยืน (Sustainability) อยู่ในระดับดีมาก การดำเนินโครงการ ประสิทธิภาพของแรงงานภายหลังการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของโครงการ จึงมีความจำเป็นต้องมีการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงติดตามโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาและปรับปรุงโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาแนวทาง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC” พบว่า การพัฒนาบุคลากรนับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ การฝึกอบรม และพัฒนาขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึกในภาคพลังงานจะเพิ่มความเสี่ยงของการว่างงาน และทำให้เกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสในการเปิดเผยศักยภาพของมนุษย์

ส่วนที่สอดคล้องและคล้ายกัน คือ การจะพัฒนาให้ก้าวไกลได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้น ควรมีการศึกษาหาข้อมูลตลอดจนศึกษาให้ละเอียด เพื่อให้ได้ความต้องการที่ถูกต้อง และสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยากร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Limrueangrong and Thaweepaiboonwong (2022) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีสมรรถนะของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้รับอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีสมรรถนะของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน ผลการวิจัยจึงยืนยันถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมสำคัญขององค์การที่จะทำให้พนักงานที่มีอยู่มีประสบการณ์และการเรียนรู้ทักษะเพื่อนำมาพัฒนาความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การเรียนรู้และหาแนวทางเพิ่มเติมในการพัฒนาทัพยากรมนุษย์ องค์กรจะพัฒนาก้าวไกลได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับ EEC Model เช่นด้านภาษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย การขยายผลการพัฒนาทักษะบุคลากร ศูนย์เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรตามอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC การที่ปรับสภาพแวดล้อมทางภาษาอังกฤษ การพัฒนากรอบความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ ส่วนที่สำคัญที่ได้จากการวิจัยคือการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้าน coding สู่สังคมดิจิทัล

ภาพที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในองค์กร
ที่มา: HREX.asia. (2019)

สรุป

แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type A ถือเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร ที่สถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา จะต้องยึดเป็นแนวทางหลักของการผลิตกำลังแรงงานของประเทศ คือการรับสมัครนักเรียน/นักศึกษาจะต้องยึดหลักความต้องการของสถานประกอบการ เป็นหลัก (Demand Driven) เพื่อที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model Type B เป็นแนวทางการพัฒนากำลังคน ที่มีความเหมาะสมกับสถานประกอบการในระยะเวลาเร่งด่วน เพราะตอบโจทย์การเตรียมกำลังคน ของสถานประกอบการ ใช้ระยะเวลาไม่ยาวนาน สามารถนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทันกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยิ่งโลกเปลี่ยนไป องค์กรก็ยิ่งต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาบุคลากร นับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หลายองค์กรจึงมีการวางแผนกลยุทธ์ การฝึกอบรมและพัฒนาขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเชิงลึกในภาคพลังงานจะเพิ่มความเสี่ยงของการว่างงาน และทำให้เกิดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสในการเปิดเผยศักยภาพของมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นทางเลือกที่ไม่ควรมองข้าม การพัฒนาทักษะในการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทักษะนี้ คือการฟังและการพูดให้ประสบ

ผลสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนสามารถปรับการสื่อสารของตนเองให้เหมาะกับผู้ที่มีบุคลิกแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีความร่วมมือในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ตามแนวทาง Demand Driven ผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ ในการผลิต คือ สถาบันการศึกษา/สถานฝึกอบรม จะต้องทราบถึงคุณสมบัติหรือทักษะของแรงงาน ที่นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความต้องการ เพื่อการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการ ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก จึงมีข้อเสนอแนะการนำเพื่อไปใช้ประโยชน์ในครั้งนี้ ดังนี้

1.1 ควรเพิ่มมาตรการจูงใจสถานประกอบการในการเข้าร่วม EEC Model Type A คือการนำรายจ่ายไปลดหย่อนภาษี และการสนับสนุนจากภาครัฐเช่นเดียวกับ EEC Model Type B

1.2 การดำเนินการตาม EEC Type A หลังจบการศึกษา ควรมีข้อกำหนดให้ทำงานกับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 2 ปี เช่นเดียวกับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม EEC Type B

1.3 ควรเพิ่มแนวทางในการกระจายข้อมูล และการสื่อให้ถึงในเรื่องการจุงใจในสถานประกอบการในการเข้าร่วมในโครงการ และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในทุกสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในการพิจารณาโครงการภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาบุคลากร แนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด ควรมีการจัดประชุมประจำทุกเดือนจาก สกพอ.

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HCR) โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง,ฝ่ายอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ควรเพิ่มการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณสำรวจความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ควบคู่ไปด้วย เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม ซึ่งจะทำให้มีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น และสะท้อนผลการดำเนินงานของโครงการภาครัฐได้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐ และเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

2.2 หลังจากการฝึกอบรมการพัฒนาตนเองภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาบุคลากรแนวทางการดำเนินงานตาม EEC Model ควรมีการเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชน แรงงานนอกระบบและแรงงานในสถานประกอบกิจการ และข้อมูลสถิติเชิงปริมาณที่มีความหลากหลาย สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบุคลากร

References

Buapliansee, N. (2018). Personnel Development Model in the Eastern Economic Corridor to Support Future Target Industries. *Journal* of *Suvarnabhumi Institute of Technology*, *4*(1), 303–315.

Chantavanich, S. (2013). Qualitative Research Methods. Chulalongkorn University.

HREX.asia. (2019, April 23). *Human Resource Development: HRD.* https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423–human–resource–development/

Jangruxsakul, S., & Athikulrat, K. (2023). Evaluation of Labor Skill Development Projects in the Eastern Economic Corridor (EEC) by Using CIPP Model. Journal of Business Administration Maejo University, 5(1), 1–20. https://so05.tci–thaijo.org/index.php/MJBA/article/view /261365/178801

Komanee, S. (2022). Potential Development of the Workforce on Soft Skills. *Journal of Education Burapha University, 33*(1), 117–145. https://so02.tci–thaijo.org/index.php/edubuu/article /view/256081/172114

Limrueangrong, P., & Thaweepaiboonwong, J. (2022). The Influence of Human Resource Development on Employees Performance: The Mediating Role of Competency. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences), 14*(27), 75–86. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/14487

Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC). (2019, Oct 25). *National Strategy 2018–2037.* http://nscr.nesdc.go.th/wp–content/uploads/2019/10/ National–Strategy–Eng–Final–25–OCT–2019.pdf

Sergi, B.S., Ključnikov, A., Popkova, E. G., Bogoviz, A. V., & Lobova, S.V. (2022). Creative Abilities and Digital Competencies to Transitioning to Business 4.0. *Journal of Business Research, Elsevier, 153*(C), 401–411. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.026

Suplai, N., & Hengsadeekul, W. (2019). The Relationship of Human Resource Management With the Effectiveness of Job Performance and Loyalty of Employees in Operational Level, Real Estate Business in Samutsakorn Province. *SAU Journal of Social Sciences and Humanities, 3*(1), 89–109. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/saujournalssh/article/view/217031