

การพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโต
ของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

THE PROTOTYPE DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE TO INCREASE
THE POTENTIAL OF THE MANPOWER TO SUPPORT THE INDUSTRIAL GROWTH
IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

ดามรัส อ่อนเฉวียง

Damras Onchawiang

ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Department of Innovation and Educational Technology, Faculty of Education, Burapha University

Received: December 16, 2022 / Revised: March 22, 2023 / Accepted: March 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสถานะปัจจุบันของกำลังคนและความต้องการคุณลักษณะของกำลังคนในอุตสาหกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 2) พัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาระบบ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี การศึกษา ด้านการพัฒนากำลังคน จำนวน 17 ท่าน 2) ผู้ประกอบการหรือผู้แทนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 30 คน 3) กำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ปวช. จำนวน 453 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเชิ่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก 2) แนวคำถามสำหรับการประชุม ปรึกษาหารือร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก 3) แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) แบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ และ 5) แบบสอบถามสำหรับกำลังคน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของกำลังคน ระดับทักษะด้าน Soft Skill ของกำลังคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาด้าน Soft Skill มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ระดับมาก และระดับทักษะด้าน Hard Skill ของกำลังคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาด้าน Hard Skill มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

2. ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นหน่วยงานอิสระ โดยจัดตั้งขึ้นเพื่อการศึกษา วิจัย ด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคน มีลักษณะ 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นสถาบันจัดตั้ง มีศูนย์ประสานงานโครงการ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เป็นสำนักงานเสมือนจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 2.1) ปรัชญา (Philosophy) 2.2) เป้าหมาย

(Goals) 2.3) ทรัพยากร (Resource) 2.4) โครงสร้างการบริหารงาน (Structure) 2.5) กระบวนการ (Process) และ 2.6) การประเมินปรับปรุง (Evaluation and Improvement)

คำสำคัญ: สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน ระยะเบี่ยงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the current state of manpower and the demand for the characteristics of manpower in the Eastern Economic Corridor industries and (2) to develop a prototype of the Institute to Increase the Potential of Manpower to Support the Growth of Industries in the Eastern Economic Corridor.

The research sample groups consisted of the following: (1) a group of 17 experts classified into experts on system development, experts on management, experts on educational technology, and experts on personnel development; (2) a group of 30 entrepreneurs or their representatives in the Eastern Economic Corridor; and (3) a group of 453 personnel in the Eastern Economic Corridor whose educational qualifications being not lower than the vocational certificate level, all of whom were obtained by multi-stage random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research tools were (1) an assessment form for the draft of the Institute for Manpower Development to Support the Industrial Growth in the Eastern Economic Corridor; (2) question guidelines for the focus group discussion to investigate the draft of the Institute for Manpower Development to Support the Industrial Growth in the Eastern Economic Corridor; (3) question guidelines for interviewing the experts; (4) a questionnaire for entrepreneurs; and (5) a questionnaire for the personnel. Research data were analyzed with the use of arithmetic mean.

The research results were as follows:

(1) Regarding the current state of manpower, the soft skill level of the workforce had the mean of 2.71, which was at the moderate level; while the need for soft skill development had the mean of 3.91, which was at the high level. On the other hand, the hard skill level of the workforce had the mean of 2.66, which was at the moderate level; while the need for hard skill development had the mean of 4.17, which was at the high level, with the standard deviation of 0.48.

(2) The proposed prototype of the Institute for Manpower Development to Support the Industrial Growth in the Eastern Economic Corridor was an independent organization established for conducting the study and research on development of the potential of manpower. It had two distinguished characteristics: (1) it was an established institute with the project coordination center being located in the Faculty of Education, Burapha University and (2) it was a virtual office consisting of six main components: (2.1) the philosophy, (2.2) the goals, (2.3) the resource,

(2.4) the administrative structure, (2.5) the process, and (2.6) the evaluation and improvement.

Keywords: Institute to Increase the Potential of Manpower, Eastern Economic Corridor

บทนำ

รัฐบาลไทยปัจจุบันมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เนื่องจากภาคตะวันออกตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่ในจังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา เป็นพื้นที่ดังกล่าวมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อม สามารถเดินทางไปยังประเทศจีน ประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงประเทศอินเดียได้สะดวก จึงมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาสู่การเป็น “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)” เพื่อให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) (The Eastern Economic Corridor Office of Thailand, 2018) ประเมินการความต้องการกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปี 2562-2566 อัตรา 475,688 อัตรา (The Eastern Economic Corridor Office of Thailand, 2019) อย่างไรก็ตามกำลังคนในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในด้านการผลิตและแรงงานทั่วไป (Department of Employment, 2018)

ปัจจุบันโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งทำให้ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยในปี 2553-2562 อยู่ที่ 1.6 ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน (National Statistical Office, 2020) จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ “คนไทยในอนาคต

จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหา คือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านภาษามากที่สุด (Buapliansi, 2018) นอกจากนี้ข้อจำกัดด้านคุณภาพของกำลังคนด้านดิจิทัล จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC ดังนั้นหากประเทศไทยต้องการเพิ่มกำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC ได้จริง ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับคุณภาพของกำลังคนด้านดิจิทัลอย่างเร่งด่วน (Thailand Development Research Institute, 2018)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่ เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ จากการวิจัยเชิงสำรวจสถาบันการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยการสำรวจพฤติกรรมกลุ่มตัวอย่างคนรุ่นใหม่ (Gen Y และ Gen Z) พบว่า บุคคลกลุ่มนี้ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะความรู้ในการทำงาน ทักษะชีวิตและความรู้ในชีวิตประจำวัน ตามลำดับ โดยวิธีหาความรู้เพิ่มเติมนิยมการเรียนรู้โดยใช้สื่อที่หลากหลาย นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่

เอื้อต่อการลงมือปฏิบัติและสร้างสภาวะของการแข่งขันมีส่วนช่วยกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Institute of King Mongkut's University of Technology Thonburi, 2017) อย่างไรก็ตามกำลังคนซึ่งเป็นวัยทำงานจุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้เดิมและและเติมความรู้ใหม่ใหม่ (Upskill และ Reskill) รูปแบบการเรียนรู้ของกำลังคนจึงเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) นั่นคือ เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่วัยทำงาน (Kuchonthara, 2014)

จากสภาพปัญหาจากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (Office of the Education Council, 2017) ระบุว่าประเทศไทยขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพ ทั้งคุณภาพด้านภาษาต่างประเทศ ขาดทักษะความเข้าใจวัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ คุณภาพด้านการใช้คอมพิวเตอร์ที่ใช้โปรแกรมภาษาอังกฤษ ประกอบกับประสบปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคน ปัญหานี้จะยังคงเกิดรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าหากไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง อันเนื่องมาจากสถาบันการศึกษาไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับผู้ผลิตและไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับตลาดแรงงาน ทำให้ผลิตบัณฑิตออกไปไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดสำหรับโครงการวิจัยการพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อสร้างสรรค์และการพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาวะปัจจุบันของกำลังคนและความต้องการคุณลักษณะของกำลังคนในอุตสาหกรรมระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความสำคัญของงานวิจัย

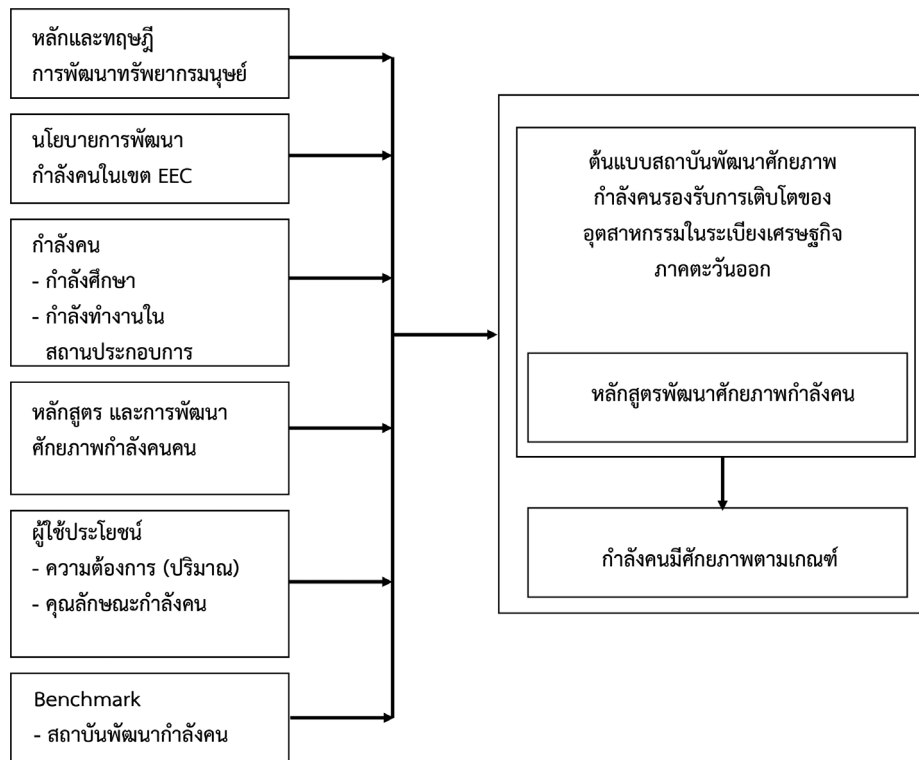
ความคิดเห็นและความต้องการ คุณลักษณะของกำลังคนในอุตสาหกรรมระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของผู้ประกอบการ และผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปสู่การกำหนดแบบจำลองต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การศึกษาครั้งนี้จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะและเป็นพื้นฐานในการออกแบบและพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

คำถามในการวิจัย

1. กำลังคนและความต้องการคุณลักษณะของกำลังคนในอุตสาหกรรมระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในสภาวะปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนสามารถรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
สภาวะปัจจุบัน

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา
ระบบ ด้านการบริหาร และด้านการพัฒนากำลังคน

1.1.2 ผู้ประกอบการหรือผู้แทนในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1.1.3 กำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก ประกอบด้วย

1.1.3.1 บุคคลที่กำลังศึกษาใน
ระดับ ปวช. ขึ้นไป

1.1.3.2 บุคคลที่ทำงานในสถาน
ประกอบการ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา
ระบบด้านการบริหารและด้านการพัฒนากำลังคน และ
ภาคอุตสาหกรรม จำนวน 17 คนที่ได้มาจากการเลือก

กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.2 ผู้ประกอบการหรือผู้แทน
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกซึ่งได้มาโดยความ
สมัครใจของผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดขนาดกลุ่มประชากร
ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan,
1970) จำนวน 30 คน

1.2.3 กำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาค
ตะวันออก คุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ปวช. โดย
ความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดขนาดกลุ่ม
ประชากรตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie &
Morgan, 1970) จำนวน 453 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนใน
ปัจจุบัน

2.1.2 สภาพปัญหาในพัฒนาศักยภาพ
กำลังคนในปัจจุบัน

2.1.3 ความต้องการในการพัฒนา
ศักยภาพกำลังคน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการ
3. แบบสอบถามสำหรับกำลังคน
4. ร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

5. แบบประเมินร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

6. แนวคำถามสำหรับการประชุมวิพากษ์ร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกในประเด็นต่อไปนี้

1.1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

1.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบัน

1.1.3 ศักยภาพกำลังคน

1.1.4 แนวคิดการพัฒนา ศักยภาพกำลังคน

1.1.5 สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน

1.1.6 ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก และ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

1.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อข้อมูลนำมาพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและความต้องการสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

2.1 การสำรวจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรค ความต้องการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก โดยเก็บข้อมูลจาก 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนากำลังคน จำนวน 17 คน โดยการเจาะจง (Purposive) 2) ผู้ประกอบการ หรือผู้แทนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 30 คน 3) กำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปวช. จำนวน 453 คน

2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและตารางความสอดคล้อง เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้พัฒนาสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

2.3 นำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาแนวทางพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

2.4 กำหนดองค์ประกอบ การพัฒนาศักยภาพกำลังคน และปัญหาการพัฒนา ศักยภาพกำลังคนและความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังคน

ขั้นตอนที่ 3 ร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

3.1 ร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากองค์ประกอบและแนวทางที่ผู้วิจัยค้นพบจากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาปัญหาและความต้องการเบื้องต้น มีลักษณะเป็นสำนักงานเสมือนจริงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คน (Man) องค์ประกอบที่ 2 โครงสร้าง (Structure) องค์ประกอบที่ 3 เป้าหมาย (Goals) องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ (Process) องค์ประกอบที่ 5 ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) และองค์ประกอบที่ 6 เทคโนโลยี (Technology)

3.2 เสนอร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกต่อผู้ทรงคุณวุฒิรวม 7 คน ช่วงเวลา 25 กุมภาพันธ์-5 มีนาคม 2564

ขั้นตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1 เสนอร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาความคิดเห็นต่อต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยวิธีการประชุมวิพากษ์ (Focus Group) วันที่ 13 มีนาคม 2564

4.2 แก้ไข ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

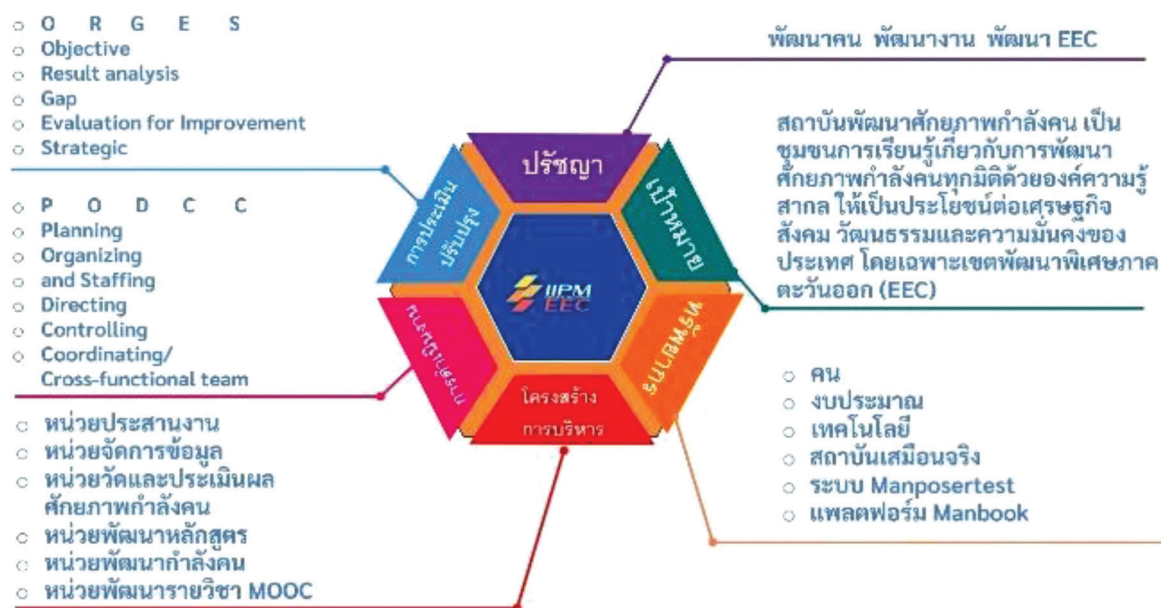
5.1 ออกแบบและพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากร่างระบบต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้ 1) ปรัชญา 2) เป้าหมาย 3) ทรัพยากร 4) โครงสร้างการบริหาร 5) การดำเนินงาน และ 6) การประเมินและปรับปรุง

5.2 เสนอผลการปรับปรุงและพัฒนาร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกตามข้อเสนอแนะต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

5.3 ได้ร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็นหน่วยงานอิสระโดยจัดตั้งขึ้นเพื่อทำการศึกษา วิจัย ด้านการพัฒนา ศักยภาพกำลังคน มีลักษณะ 2 ลักษณะ คือ

5.3.1 เป็นสถาบันจัดตั้ง มีศูนย์ประสานงานโครงการ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3.2 เป็นสำนักงานเสมือนจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปรัชญา เป้าหมาย ทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร การดำเนินงาน และการประเมินปรับปรุง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลังคนในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 6 ทดสอบประสิทธิภาพ และประเมิน รับรองต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับ การเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาค ตะวันออก

6.1 การจัดประชุมวิพากษ์เพื่อรับข้อเสนอเกี่ยวกับ สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของ อุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่ พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอร่างต้นแบบที่พัฒนาปรับปรุง แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับข้อคิดเห็นในการนำ ไปปรับปรุงต้นแบบสถาบัน และรับฟังรับฟัง Present Proposal จากบริษัท Blendata เพื่อจัดทำ Bigdata Platform และพัฒนาองค์ประกอบย่อยสถาบันพัฒนา ศักยภาพกำลังคน ในวันที่ 19 สิงหาคม 2564

6.2 พัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลมหัศจรรย์กับการพัฒนา ศักยภาพกำลังคน (Bigdata and the Development of Manpower Potential) เป็นแพลตฟอร์มรับข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) ข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรับข้อมูล จากกำลังคนผู้ประกอบการและผู้ทรงคุณวุฒิมาจัดการ และวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาศักยภาพกำลังคนในระเบียงเศรษฐกิจภาค ตะวันออก (Eastern Economic Corridor (EEC))

เข้าถึงได้จาก <https://www.manpowertest.com/>

6.3 รายวิชา MOOC เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคน ซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน

6.3.1 รายวิชา EDU001 การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เผยแพร่ใน BUU MOOC วันที่ 22 กรกฎาคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://mooc.buu.ac.th/courses/coursev1:BUU+EDU001+2022/about> ค่าประสิทธิภาพ เท่ากับ 84.54/97.93

6.3.2 รายวิชา EDU002 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ เพื่อการสื่อสารและการเรียนการสอนออนไลน์ (Interaction Skills for Communication and Online Instruction) เผยแพร่ใน BUU MOOC วันที่ 22 กรกฎาคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://mooc.buu.ac.th/courses/course-v1:BUU+EDU002+2022/about> ค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 83.34/96.84

6.4 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อ พัฒนาศักยภาพกำลังคน ซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้ สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

6.4.1 หลักสูตรพัฒนาศักยภาพกำลังคน ระยะสั้น เรื่อง มองตนเปลี่ยนแปลงตน ค้น Soft Skills

ผู้วิจัยดำเนินการการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนโดยการทดลองใช้หลักสูตร วันเสาร์ที่ 12 ตุลาคม 2564 เวลา 09.00-16.30 น. รูปแบบออนไลน์ มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 81.77/86.67

6.4.2 หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผลิตสื่อดิจิทัล 2 มิติ-3 มิติ ผู้วิจัยดำเนินการการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนโดยการทดลองใช้หลักสูตร วันเสาร์ที่ 12 มีนาคม 2565 เวลา 09.00-16.30 น. รูปแบบออนไลน์ มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 83.14/86.36

6.5 พัฒนาระบบวารสารออนไลน์ (MPDIJEEC) “วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาศักยภาพ กำลังคน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (Manpower Potential Development Institute Journal Eastern Economic Corridor) เข้าถึงได้จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/MPDIJ_EEC ขอบเขตของวารสารครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา “กำลังคน” ในหลายมิติ ทั้งการพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) ทักษะด้านคนและสังคม (Soft Skills)

ขั้นตอนที่ 7 เขียนรายงานผลการทดสอบประสิทธิภาพและผลการประเมินรับรองต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

7.1 นำต้นแบบสถาบัน ระบบย่อยและหลักสูตรพัฒนาศักยภาพกำลังคน และผลการทดสอบประสิทธิภาพเสนอเพื่อรับรองต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนกับ EEC วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ณ โรงแรมโอเคอูด อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

7.2 เสนอร่างต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 21 คน เพื่อประเมินรับรอง

7.3 รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนกับ EEC ซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้สถาบันพัฒนาศักยภาพ

กำลังคน ผู้วิจัยนำเสนอเป็นไฟล์เอกสาร เข้าถึงได้จาก https://issuu.com/57978105/docs/001_iipm65

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของกำลังคน จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากแบบสอบถามพบว่า ระดับทักษะด้าน Soft skill ของกำลังคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 มีความต้องการพัฒนาด้าน Soft Skill มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และระดับทักษะด้าน Hard Skill ของกำลังคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 มีความต้องการพัฒนาด้าน Hard Skill มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

2. ผลการพัฒนาด้านแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกพบว่า สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นจากผลการวิจัยและพัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ “โครงการวิจัย เรื่อง ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” เป็นหน่วยงานอิสระ โดยจัดตั้งขึ้นเพื่อทำการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคน มีลักษณะ 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นสถาบันจัดตั้ง มีศูนย์ประสานงานโครงการ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เป็นสำนักงานเสมือนจริง เข้าถึงได้จาก <https://www.iipmeecofficial.com/> ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา (Philosophy)
- 2) องค์ประกอบที่ 2 เป้าหมาย (Goals)
- 3) องค์ประกอบที่ 3 ทรัพยากร (Resource)
- 4) องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน (Structure) ประกอบด้วย
 - หน่วยอำนวยการและประสานงาน
 - หน่วยจัดการข้อมูล

- หน่วยพัฒนาหลักสูตร
- หน่วยพัฒนารายวิชา MOOC
- หน่วยฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคน
- หน่วยวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน

5) องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการ (Process)

6) องค์ประกอบที่ 6 การประเมินปรับปรุง (Evaluation and Improvement)

ผลการการประเมินรับรองต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นพิจารณา ดังนี้

สภาวะปัจจุบันของกำลังคนและความต้องการคุณลักษณะของกำลังคนในอุตสาหกรรมระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กำลังคนมีทักษะด้าน Soft Skill ระดับปานกลาง และทักษะทักษะด้าน Hard Skill ของกำลังคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพพบว่า สภาวะปัจจุบันระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการกำลังคนใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้น 177,606 ตำแหน่ง อย่างไรก็ตามการพัฒนากำลังคนในปัจจุบันได้มาจากกำลังคนตามสายวิชาชีพจากสถานศึกษา การจัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ การพาพนักงานบางส่วนไปศึกษาดูงาน การสอนจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องหรือพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าสอนพนักงานที่เพิ่งเข้าทำงาน และการส่งกำลังคนไปเข้ารับการฝึกอบรมตามกฎหมาย ปัญหาที่พบคือ ปัญหา กำลังคนขาดแคลน การพัฒนากำลังคนไม่ทัน กำลังคนมีศักยภาพไม่สอดคล้องกับความต้องการ ผู้ประกอบการบางแห่งไม่มุ่งพัฒนาศักยภาพกำลังคน ตัวกำลังคนเองไม่รู้ว่าจะต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองในเรื่องใด

ตัวกำลังคนเองไม่รู้แหล่งพัฒนาศักยภาพกำลังคน และตัวกำลังคนเองไม่อยากจะพัฒนาศักยภาพ สอดคล้องกับ Buapliansi (2018) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคตพบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหาคือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านภาษามากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า กำลังคนมีข้อจำกัดด้านคุณภาพของกำลังคนด้านดิจิทัลจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายใน EEC ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับคุณภาพของกำลังคนด้านดิจิทัลอย่างเร่งด่วน (Thailand Development Research Institute, 2018) ขณะที่ความต้องการกำลังคนในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ต้องการกำลังคนที่ใช้ทักษะ กำลังคนที่เป็นความต้องการ กำลังคนในหมวดอาชีพงานพื้นฐานซึ่งเป็นหมวดอาชีพที่ใช้แรงกายเป็นหลัก โดยกำลังคนที่มีทักษะนั้นต้องการในหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มกำลังคนที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มคุณภาพและปริมาณ (Product) มีความต้องการการพัฒนา กำลังคนให้มีศักยภาพ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้จากสถานศึกษา 2) การเรียนรู้จากสายงาน 3) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากแหล่งเรียนรู้ จากอินเทอร์เน็ต ซึ่งความต้องการกำลังคนดังกล่าว สอดคล้องกับแผนพัฒนาระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Office of the National Economics and Social Development Council, 2017) ที่มีเป้าหมายการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (Department of Employment, 2018)

ผลการประเมินรับรองต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่าต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่พัฒนาขึ้นสามารถที่จะนำมาใช้ในพัฒนาศักยภาพกำลังคนได้ เนื่องจากประสิทธิภาพของสถาบันที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา กำลังคน พัฒนาขึ้นจากหลักการและทฤษฎีการพัฒนาองค์กรเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการจากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพพบว่า กำลังคน ผู้ประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความต้องการคือ 1) ความต้องการสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนเป็นหน่วยงานแกนนำในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อร่วมกันผลิตและพัฒนา กำลังคน 2) มีระบบวัดและประเมินกำลังคนเพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน 3) มีระบบการแชร์ Know How แชร้งาน แชร์ กำลังคน ส่งผลให้จุดแข็งของต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แพลตฟอร์มข้อมูลมหัต (Bigdata) การวิเคราะห์ ศักยภาพกำลังคน กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Government Big Data Institute, 2020) เพื่อค้นหา รูปแบบความสัมพันธ์ของข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลัง คนที่ซ่อนอยู่ข้างใน ประกอบด้วย

1.1 การแสดงผล (Monitor) หมายถึง การ นำเสนอข้อมูลของระบบทางหน้าจอ

1.2 การรายงาน (Report) จะเป็นการแสดงผล ลัพท์ตามวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล 3 รูปแบบ ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytics) เป็นการอธิบายสภาพการณ์

ของเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคน ความต้องการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพกำลังคน ในลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

1.2.2 การวิเคราะห์เชิงวินิจฉัย (Diagnostic Analytics) เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ ของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อ กำลังคน ความต้องการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพ กำลังคน

1.2.3 การวิเคราะห์เชิงพยากรณ์ (Predictive Analytics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อ คาดการณ์สิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือแนวโน้มต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคน ความต้องการกำลังคน การพัฒนา ศักยภาพกำลังคน

2. แพลตฟอร์มวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน เป็นระบบกำลังคน กรอกข้อมูลพื้นฐานและนำเข้า เอกสาร แสดงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ระบบจะนำทางกำลังคนเข้าสู่การทดสอบศักยภาพ กำลังคน และระบบจะนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และการทดสอบศักยภาพกำลังคน มาวิเคราะห์และรายงานสถานะศักยภาพกำลังคน ในหน้าแดชบอร์ด (Dashboard) และสามารถเข้ากลุ่ม เครือข่ายด้านศักยภาพตามความสนใจ ทั้งนี้ระบบ จะแสดงหลักสูตรเพื่อการเข้าสู่การสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ทบทวนทักษะเดิม (Reskill) และยกระดับ ทักษะ (Upskill) ซึ่งกำลังคนสามารถเลือกลงทะเบียน เพื่อพัฒนาศักยภาพได้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นกลุ่มอาชีพ เดิมหรือข้ามกลุ่มอาชีพ และสามารถลงทะเบียนเพื่อ พัฒนาศักยภาพได้ตั้งแต่วัยเรียนเป็นต้นไป

3. การจัดการเรียนการสอนแบบเปิดกับการ การผลิตรายวิชาในระบบ MOOCs เสนอบทเรียน ออนไลน์ให้กับประชาชนทั่วไปเข้าเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย (Open Courseware) ทั้งนี้ เพื่อเป็นระบบและศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอน ออนไลน์ระบบเปิดสำหรับมหาชนแห่งชาติ (Thai MOOC) เป็นสถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ กลางเพื่อรองรับ “การศึกษาระบบเปิดเพื่อการเรียนรู้

ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning Space) โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้และฝึกฝนตนเองได้แบบไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ (Khlaisang, 2013)

4. วารสารวิชาการ “วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (Manpower Potential Development Institute Journal Eastern Economic Corridor) เข้าถึงได้จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/MPDIJ_EEC เป็นเวทินำเสนอผลงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคน และเป็นสื่อกลางสำหรับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยงานสร้างสรรค์ และการดำเนินการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความร่วมมือของคณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษาสถาบันการศึกษา องค์กรภาคอุตสาหกรรม และพันธมิตรอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติอีกทางหนึ่ง

ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่พัฒนาขึ้นควรเป็นหน่วยงานอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สอดรับความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้ครอบคลุมในหลาย ๆ มิติ การเป็นหน่วยงานสร้างแรงจูงใจให้กำลังคนเกิดแรงขับและแสวงหาโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองซึ่งอาจมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เช่น 1) การดำเนินการในหลายส่วนมีความซับซ้อนและใช้ทรัพยากรในปริมาณสูง ควรมีการศึกษาเรื่องการสร้างภาคีเครือข่ายด้านการจัดการกำลังคน 2) แพลตฟอร์มวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน มีความละเอียดอ่อนเกี่ยวกับข้อมูลของกำลังคนและสถานประกอบการ และ 3) การพัฒนาแบบวัดความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นของแบบวัดกระบวนการวัดผล และการประเมินศักยภาพกำลังคน จำเป็นต้องใช้ศักยภาพของภาคีเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมายได้รับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

สรุปผล

ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก สามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกได้อย่างเหมาะสม โดยการเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านสถาบันเสมือนจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และแพลตฟอร์มข้อมูลมหัต (Big Data Platform) เพื่อการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลความต้องการทักษะกำลังคนจึงมีความสำคัญในการเปลี่ยน Pain Point ด้านการพัฒนากำลังคนให้เป็น Gain Point การพัฒนากำลังคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เหมาะสมสำหรับเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านสถาบันเสมือนจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และแพลตฟอร์มข้อมูลมหัต (Big Data Platform) ในการเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพกำลังคน

1.2 ควรมีการขยายผลเพื่อให้กำลังคนและผู้ประกอบการเข้าถึงในวงกว้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอสำหรับการวิเคราะห์ผล และการพยากรณ์มีความแม่นยำยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.1 ควรนำทสรูปและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและจัดตั้งสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่บูรณาการด้านการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลความต้องการกำลังคน และทักษะกำลังคน

2.2 ผู้บริหารสถาบันการศึกษา บุคลากรด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ตัวแทนภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และกำลังคนเขตพื้นที่ควรรับทราบ

ข้อมูลวิจัยและเป็นต้นแบบในการศึกษาแนวทางการปฏิบัติและการพัฒนาศักยภาพกำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

2.3 เพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ควรดำเนินการดังนี้

2.3.1 ควรศึกษาบริบทความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานประกอบการและสถาบัน

กำลังคนในทุกมิติ ทั้งมิติของผู้ใช้กำลังคน หรือผู้ประกอบการ มิติผู้ผลิตกำลังคน และมิติหน่วยงานกำกับนโยบาย

2.3.2 ควรส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาศักยภาพกำลังคน โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยรอบด้านโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ตอบโจทย์และลดความซ้ำซ้อนในการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ

References

- Buapliansi, 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.
- Department of Employment. (2018). *Demand for labor in the Eastern Economic Corridor*. Department of Employment.
- Government Big Data Institute (GBDi). (2020). *What is big data?* <https://bigdata.go.th/big-data-101/what-is-big-data/>
- Khlaissang, J. (2013). *MOOCs pedagogy: From OCW, OER to MOOCs, a learning tool for the digital learner*. In *The National Academic Conference on e-learning 2013* (pp. 276-285). Thailand Cyber University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuchonthara, P. (2014). *Developing blended learning and flexible learning styles to promote lifelong learning for working adults* [Doctoral dissertation]. Srinakharinwirot University.
- Learning Institute of King Mongkut's University of Technology Thonburi. (2017). *Learning style for the new generation*. http://www.okmd.or.th/okmd-opportunity/FutureLearningPlatform/899/Digilearn_infographic
- National Statistical Office. (2020). *Demographic statistics population and housing*. <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- Office of the Education Council. (2017). *State of Education in Thailand Year 2015/2016 The need for competition and decentralization in the Thai education system*. 21 Century. https://riped.org/wp-content/uploads/2020/09/ONEC_2558-2559.pdf
- Office of the National Economics and Social Development Council. (2017). *National strategy 2018-2037*. <https://www.eeco.or.th/web-upload/filecenter/html/establishment/Feasibility/003.pdf>

- Onchawiang, D., & Thamma, D. (2021). Bigdata and the development of manpower potential. *Manpower Potential Development Institute for Eastern Economic Corridor*, 1(2), 27-44.
- Thailand Development Research Institute. (2018). *Digital manpower development study project to support the target industry (S-curve) and Development of the Eastern Economic Corridor*. <https://tdri.or.th/2018/09/digital-manpower/>
- The Eastern Economic Corridor Office of Thailand. (2018). *Personnel development, education, research and technology action plan to support the development of the Eastern special development zone*. <https://www.eeco.or.th/web-upload/filecenter/untitled%20folder/EEC013.pdf>
- The Eastern Economic Corridor Office of Thailand. (2019). *Personnel skill development according to the EEC model*. <https://www.eeco.or.th/th/eec-model>



Name and Surname: Damras Onchawiang

Highest Education: Doctor of Philosophy (Ph.D.),
Burapha University

Affiliation: Faculty of Education, Burapha University

Field of Expertise: Media Design and Development,
Instructional Design, Distance Teaching, and Educational Technology