



**สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล
ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**

**Competency of Human Resource Professionals Leading to Operational Efficiency
in the Digital Era in the Eastern Special Development Zone**

ปรีดาพร อารักษ์สมบุญ* และ ณัฐพล บัวเปลียนสี

Preedaporn Arruksomboon* and Nuttapol Buapliansee

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประเทศไทย
Human Resource Management, Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao, Thailand

*Corresponding author, E-mail: preedaporn.arg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานคือ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดตัวอย่างแบบโควต้า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด ประกอบด้วย ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง รวม 450 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการสถาบันการศึกษา นักวิชาการแรงงาน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสิ้น 10 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน นักศึกษา ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา มีสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยนักทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีสมรรถนะแบบมืออาชีพ 3 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) ความสามารถทางภาษา 2) มีความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีทักษะ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ 2) มีความรู้เรื่องโซเชี่ยลมีเดีย และ 3) มีทักษะด้านการตลาด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้นักทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้

คำสำคัญ: สมรรถนะ นักทรัพยากรมนุษย์ ดิจิทัล



Abstract

The objective of this research is to propose developmental approaches to enhance the competency of human resource professionals leading to the optimization of operations in the digital era in the Eastern Special Development Zone. The research applied mixed methods including quantitative research methods and quota sampling. Data were collected from 450 human resource workers in the Eastern Special Development Zone, consisting of Chachoengsao, Chonburi and Rayong, using random sampling methods. Data collection was conducted using a questionnaire. Data analysis was performed with descriptive statistics and inferential statistics. The research also collect information from 10 key informants including scholars from educational institutions, scholars specializing in labor, and human resource managers in the industry, using a specific sampling method. The results of the research showed that vocational and tertiary graduates did not meet the needs of the industrial sector in the Eastern Special Development Zone. Basically, human resource workers were required to have 3 core competencies: 1) language proficiency, 2) professional knowledge in human resources, and 3) utilization of digital technology in human resource work. In the digital era, human resource professionals should have three skills: 1) learning new technology, 2) knowledge of social media, and 3) marketing skills. The research recommended human resource workers to have required skills in the digital era as well as the development of the organization's management systems using digital technology to become a strong organization and get prepared for dynamic changes in the digital era.

Keywords: Competency, Human Resource Developer, Digital

1. บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งทางด้านธุรกิจ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การวางแผนกำหนดนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยที่มีความต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศให้มุ่งต่อขอตผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560-2579) โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่กำหนดขึ้นให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีหลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ (ชาดา ราชกิจ, 2562)

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ความท้าทายในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงผู้ยุคดิจิทัลของ



องค์กร ทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาทักษะต่างๆ ทั้งในเชิงการเพิ่มทักษะใหม่ที่เป็น (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill) เพื่อให้สามารถตอบสนองกับ โลกที่เปลี่ยนเป็นยุคดิจิทัล สิ่งเหล่านี้คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบ ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยปัญหาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสังคมอนาคต เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น ประเด็นหนึ่งที่โดดเด่นขึ้น ตามมาคือเรื่องของการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ฝ่ายที่ต้องปรับตัวมากที่สุดก็คือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์นับเป็นเรื่องสำคัญและเป็นเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นอันดับแรกเพื่อ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่นๆ ต่อไป (Srisempohk, 2004; Maharatsagun, 2007; Punnitamai, 2010) จากที่กล่าวมา ข้างต้นจึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่ยุคดิจิทัล และเมื่อประเทศ ไทยเดินมาถึงจุดบังคับที่ประเทศไม่อาจจะหยุดอยู่หนึ่งได้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศได้หยุดอยู่กับที่บนพื้นฐาน อุตสาหกรรมเดิม ขณะที่ประเทศอื่นก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่จากการคิดค้นนวัตกรรม รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะ พลิกประเทศไทยใหม่ โดยการพัฒนา “โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)” บนพื้นที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่เดิมของโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาค ตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

โดยต่อมาได้มีพระราชบัญญัติ “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ขึ้น ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2561 เป็นต้นไป (พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) เพื่อให้เป็นเขต เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน ด้วยการแบ่งเขตอุตสาหกรรม เขตพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เขตพัฒนาเมือง และกำลังคน ความรู้สูง (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นประเทศจึงต้องมีการลงทุนด้าน นวัตกรรมและทุนมนุษย์ที่สูงขึ้น ตลอดจนรองรับความต้องการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้เสมือนเป็นส่วน หนึ่งของห่วงโซ่มูลค่าของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่นำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับนโยบายทางเศรษฐกิจในพื้นที่ จากผลงานวิจัยนี้จะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากร มนุษย์ สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้สามารถบรรลุ เป้าหมายในการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการวางแผนการผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการขององค์กรต่างๆ เพื่อ สร้างขีดความสามารถ เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันของธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโต เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มของธุรกิจให้ครอบคลุมทุกมิติและครบวงจรทั้งการผลิต และธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในปัจจุบัน



2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

3) เพื่อศึกษาทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานกล่าวคือ เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ และสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 คณะผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 385 คน แต่เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีการกระจายของประชากรมาก ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงต้องมีการขยายกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มขึ้นเป็น 450 ตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การประมาณการจากกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบโควตาในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จังหวัดละ 150 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ในส่วนของกาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการสถาบันการศึกษา (ระดับอาชีวศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย) จำนวน 6 คน นักวิชาการแรงงาน จำนวน 1 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม ในกลุ่มจังหวัดพื้นที่ 3 จังหวัดเป้าหมาย จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 10 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3.2 เครื่องมือที่ใช้และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาด้วยเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้เกณฑ์ของ ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2547) โดยเกณฑ์ค่า $IOC \geq .50$ หมายถึง ค่าถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.89 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม



(Reliability) ของ Cronbach's Alpha ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.915 สรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือหรือมีความเชื่อมั่นได้สูง และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประสานงานกับฝ่ายงานผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่อยู่ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ในการเข้าเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้จำนวน 450 ฉบับ โดยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าทางสถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพในภาคอุตสาหกรรมกับทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในภาคอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 3 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้วางกรอบประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมายืนยันสนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาเรียบเรียง ทำการตรวจสอบข้อมูล และนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ ได้แก่ การจำแนกข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การเชื่อมโยงแนวคิดที่สัมพันธ์กัน และการสรุปตีความด้วยการบรรยายผล และนำเสนอผลการวิจัยว่าได้ค้นพบความจริงเพื่อยืนยันความรู้ที่มีมาแต่เดิมหรือได้ความรู้ใหม่ประการใด เพื่อสรุปรายละเอียดเนื้อหาตามประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการสรุปผลการวิจัย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

4. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ และสามารถสรุปผลการศึกษามาตามวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 4 ข้อ มีดังนี้

4.1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในปัจจุบัน

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นว่า ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีปัญหาในด้านการผลิตและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ นักเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษา ทั้งในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา มีศักยภาพความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะไม่ตรงตามความต้องการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย สถาบันการศึกษาในพื้นที่ยัง



ไม่มีหลักสูตรเฉพาะที่สอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะ และการฝึกปฏิบัติในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานในปัจจุบันและในอนาคต ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเป้าหมายยังขาดแรงงานที่มีความรู้ และทักษะตรงกับความต้องการและไม่เพียงพอ ประกอบกับงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ยังมีน้อยและยังไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย นอกจากนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถระบุตัวเลขจำนวนแรงงานที่หน่วยงานต้องการอย่างชัดเจนได้ และการกำหนดนโยบายในระดับภูมิภาค และระดับประเทศไม่มีความชัดเจน ทำให้ไม่สามารถกำหนดนโยบายในระยะยาวได้ เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมก็ไม่มีเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจมากเพียงพอ ยกเว้นในบางอุตสาหกรรมที่มีความเข้มแข็ง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ยังไม่มีหน่วยงานใดที่จัดทำรูปแบบสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยเฉพาะเพื่อนำไปสู่การเข้าสู่มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และยังคงศึกษาในประเด็นที่มีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับความต้องการของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งถือว่าเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่ต้องอาศัยข้อมูลในด้านความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์แบบเจาะจง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพและจัดทำเป็นคู่มือสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ อันจะเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้มีความเป็นมาตรฐานให้กับอุตสาหกรรมในเชิงพื้นที่ได้

4.2 สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยภาพรวมของระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ความสามารถทางภาษา	4.23	.62	มากที่สุด	1
2. ความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์	4.10	.79	มาก	2
3. การทำงานกับกลุ่มคนข้ามวัฒนธรรม	3.82	.59	มาก	4
4. มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.52	.74	มาก	5
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์	4.05	.64	มาก	3
รวม	3.86	.67	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่วนใหญ่มีสมรรถนะแบบมีอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ควรมีสมรรถนะด้านความสามารถทางภาษาเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ



4.3 ทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของภาพรวมของระดับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างต่อทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	4.46	.54	มากที่สุด	1
2. วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา	3.52	.64	มาก	4
3. มีความรู้เรื่องโซเชี่ยลมีเดีย	4.05	.71	มาก	2
4. ทักษะด้านการตลาด	3.87	.83	มาก	3
5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ	3.45	.74	มาก	5
รวม	3.88	.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่วนใหญ่มีทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัด EEC ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ มีความรู้เรื่องโซเชี่ยลมีเดีย และมีทักษะด้านการตลาดตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพในภาคอุตสาหกรรมกับทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในภาคอุตสาหกรรม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพภาคอุตสาหกรรมกับทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในภาคอุตสาหกรรม

สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพ	ทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	
	r	p
1. ความสามารถทางภาษา	0.734*	.000
2. ความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์	0.699*	.000
3. การทำงานกับกลุ่มคนข้ามวัฒนธรรม	0.686*	.000
4. มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.672*	.000
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์	0.685*	.000
รวม	0.695*	.000

* $p < .05$



จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพในภาคอุตสาหกรรมกับทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.695 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพด้านความสามารถทางภาษามีความสัมพันธ์กับทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสูงสุด ($r = 0.734$) รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ ($r = 0.699$) และสมรรถนะด้านการทำงานกับกลุ่มคนข้ามวัฒนธรรม ($r = 0.686$) ตามลำดับ

4.4 เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ควรเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญกับการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ ควรมีสมรรถนะความสามารถด้านภาษาเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษากลางของโลกเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสื่อกลางในการทำธุรกิจการค้า รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิวัติทางอาชีพในยุคดิจิทัลนี้ องค์กรควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาแทนที่การปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เพราะนอกจากจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแล้วก็ยังมีส่วนในการดูแลระยะยาวที่ต่ำกว่า และควรส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเองใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และองค์กรควรจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตั้งแต่จัดการฝึกทักษะไปจนถึงทำ Workshop รวมถึงการฝึกใช้เทคโนโลยีและ โปรแกรมใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มากที่สุด เนื่องจากเทคโนโลยียุคดิจิทัลในยุคนี้ ทำให้สามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลา นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการสนับสนุนเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วขึ้น รองลงมาคือ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้เรื่อง โซเชียลมีเดีย และสามารถชี้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่กระชับระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน สร้างความเชื่อมั่น และสามารถโต้ตอบกับผู้สมัครงานได้ด้วย ซึ่งจะช่วยให้สามารถช่วยดึงดูดผู้สมัครงานให้รู้จักและสนใจร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น และนักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีทักษะด้านการตลาด และใช้เทคนิคด้านการตลาด เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ตลอดจนภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้สมัครงานที่มีขนาดใหญ่มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีอัตราการใช้สมาร์ตโฟนสูงขึ้น

5. สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) คณะผู้วิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้



ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรม เป้าหมาย เนื่องจากยังไม่มีหลักสูตรการจัดการเรียน การสอนเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย อีกทั้งแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันก็ยังขาดสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามความต้องการจ้างงานและการพัฒนาในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2557) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมของบุคลากรต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและช่างเทคนิค เพื่อให้มีปริมาณและความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความสอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน และระดับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐพล บัวเปลื้องสี (2562) ที่ค้นพบว่า การพัฒนาบุคลากรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีสภาพปัญหา คือ ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่จำเป็นต้องมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถทางภาษา ความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วโรดม แก้วโกมินทวงษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็น ได้แก่ 1) ความสามารถทางภาษา 2) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 3) ผู้มีความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การทำงานกับกลุ่มคนข้ามวัฒนธรรม ในส่วนของทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มากที่สุด รองลงมา คือ มีความรู้เรื่องโซเซียลมีเดีย และมีทักษะด้านการตลาด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานทางวิชาการของ รัชฎาทิพย์ อุบัติมภ์ประชา (2559) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพต้องมีสมรรถนะประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ เข้าใจโลกาภิวัตน์ มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ มีความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีในทางธุรกิจ และมีจริยธรรม เป็นต้น

จากการอภิปรายผลการวิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลที่ค้นพบใหม่จากการศึกษาวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้ โดยโมเดลที่ค้นพบในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า นักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)ควรมีสมรรถนะความสามารถด้านภาษา สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรมนุษย์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล นักทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีความรู้เรื่องโซเซียลมีเดีย และมีทักษะด้านการตลาด ตามลำดับ จึงจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 โมเดลสมรรถนะของนักรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่พัฒนาขึ้นใหม่

6. กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ในการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

7. เอกสารอ้างอิง

ฉันทพล บัวเปลี่ยสนี่. (2561). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 4(1), 303-315.

ชาติดา ราชกิจ. (2562). POLC - *ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร*. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-managementconcept/>



พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, (2561, 14 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก., หน้า 1-33.

รัชฎาทิพย์ อุปถัมภ์ประชา. (2559). สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ. *WMS Journal of Management Walailak University*, 8(2), 122-135.

ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

วโรคม แก้วโกมินทวงษ์. (2557, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *HROD Journal*, 6(2), 103-116.

สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2557). *ศักยภาพในการปรับตัวของผู้ประกอบการธุรกิจ (SMEs) เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการค้า กรณีศึกษา : จังหวัด สงขลา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559, พฤศจิกายน, น. 4). *แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก*. รายงานหลัก.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). *รายงานการศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Maharatsagun, P. (2007). *kanchatkan sapphayakon manut mung suanakhot [Human Resource Management: Towards the Future]*. Bangkok: Pimtawan publishing.

Punnitamai, W. (2010). Roles, competencies, and professionalism of Thai HR practitioners: Silent crises amid stubborn traditionalism. *NIDA Development Journal*, 50(3), 43-74.

Srisempohk, G. (2004). Competency assessment of personnel. *Dharmniti Business Law & Human Resources Journal*, 21(1), 79-82.