

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชน
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารโดยหลักสันติวิธี

The Development Strategy of Labour Competencies and Skills for the Private Sectors
in Mukdahan SEZ by Peaceful Means

ณัฐพล จารัตน์¹

พระมหาวีระศักดิ์ อภินันทเวที²

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส³

Natthaphon Jarat

Phramaha Weerasak Abhinandavedi

Phramaha Hansa Dhammaso

¹นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

²ดร., พระอาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

³รศ.ดร., พระอาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: 6001105017@mcu.ac.th

Received: February 15, 2021

Revised: March 6, 2021

Accepted: March 12, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาบริบทการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานของภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร รวมถึงสภาพปัญหา สาเหตุ และอุปสรรค 2) ประยุกต์ใช้หลักสันติธรรมจากพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์ในการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางกายและจิตของแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร และ 3) เสนอกลไกการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชน ตามหลักสันติวิธีในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเชิงเอกสารและภาคสนาม เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คน/รูป ประกอบด้วย ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร 10 คน ผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับภาครัฐ 3 คน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์ 1 คน และพระสงฆ์ 1 รูป

ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายของจังหวัดขาดความชัดเจนด้านการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยหลักสันติวิธี 2) แรงงานภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ รวมไปถึงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 3) แรงงานขาดการฝึกฝนอย่างทุ่มเทเพื่อความชำนาญในการทำงาน ในมุมมองหลักสันติวิธี พบว่า หลักสันติธรรมในพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์ คือ หลักท้าว 4 เป็นหลักส่งเสริมการพัฒนาตนเองของมนุษย์ 4 ด้าน ประกอบไปด้วย การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านอารมณ์ และการพัฒนาด้านความรู้ ประยุกต์เป็นรูปแบบการพัฒนาเรียกว่า Mukdahan's RESKILL ประกอบด้วย R คือ Resilience (การยืดหยุ่นและปรับตัว) E คือ Economic Security (ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ) S คือ Standards of Training (มาตรฐานการฝึกฝน) K คือ Kindhearted Action (การมีจิตใจดี) I คือ Intellectual Property (ทรัพย์สินทางปัญญา) L คือ Leadership (ภาวะผู้นำ) และ L ตัวสุดท้าย คือ Legal Forces (กฎระเบียบและกฎหมาย) มีปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (E) และภาวะผู้นำ (L) เป็นตัวกระตุ้น ซึ่งทั้งหมดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรนำเสนอเชิงนโยบายเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสมกับพื้นที่

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน ข้อเสนอเชิงนโยบาย เขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร สันติวิธี
ท้าว 4

Abstract

The aims of this research were 1) study the context of the development of labour competencies and skills for the private sectors in Mukdahan SEZ including to its problems, causes and crises, 2) apply Shanti Dhamma doctrine that has been discovered in the royal literary work; the story of Mahajanaka by HM the Late King Bhumibol Adulyadej to propose policy for the private sector labour's Kaya and Jitta developing in Mukdahan SEZ, and 3) propose the mechanism that will able to drive the policy of the development of labour competencies and skills for the private sector in Mukdahan SEZ by peaceful means in accordance with the national strategy. This research was typically conducted by qualitative research methods with deeply documentary and fieldwork studies. Data collected by in-depth interviews with fifteen key informants consisting of ten Mukdahan SEZ entrepreneurs and business owners, three officers, one expert involved to the royal literary work and lastly one Buddhist monk.

The results of the research found that 1) insufficiency of precise provincial policy in the development of labour competencies and skills for the private sectors in Mukdahan SEZ, 2) insufficiency of industrial sectors skilled and unskilled labours included to lacking the quality or quantity required, and 3) the labour is lacking a regular training to upskill to be the expert of the field. In the aspect of peace ideology that applying for this research had found in the royal literary works zoomed to Bhavana IV; the four aspects of self-development which are consisting of Physical Development, Social Development, Emotional Development, and Intellectual Development. They literally have been adopted to a new acronym that was called Mukdahan's RESKILL; R for Resilience, E for Economic Security, S for Standards of Training, K for Kindhearted Action, I for Intellectual Property, L for Leadership and another one L for Legal Forces. The new finding found that the significant factors which are greatly impacting the results of labour development by peaceful means were Economic Security (E) and Leadership (L). Because of all mentioned above, the finding should be implemental for the Mukdahan SEZ's policy proposal to develop the labour as local needs.

Keywords: Labour Competencies and Skills, Policy Proposal, Mukdahan SEZ, Peaceful Means, Bhavana 4

บทนำ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานสำหรับการส่งเสริมการทำงานภาคอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร (Mukdahan Special Economic Zone : Mukdahan SEZ) ในเชิงนโยบายนั้น มีข้อเสนอแนะทางวิชาการและการปฏิบัติการทั้งจากภาครัฐและเอกชน หลายประเด็นศึกษาและวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำเสนอจัดสร้างยุทธศาสตร์ในมิติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหารด้านแรงงาน แผนปฏิรูปแรงงาน วาระที่ 37 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) จากข้อมูลและคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ได้หุ้มเทแผนการพัฒนาแรงงานด้านร่างกายให้ได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เน้นการสร้างร่างกายให้พร้อมต่อการทำงาน [1] แต่ยังไม่ปรากฏแผนปฏิบัติการพัฒนาด้าน

จิตใจหรืออารมณ์อย่างชัดเจน ขาดการยกระดับการฝึกอบรมด้านจิตใจ กล่าวคือ การมีร่างกายแข็งแรง ไม่ป่วย หรือการใช้กำลังร่างกาย นับว่าเป็นการพัฒนาเชิงกายภาพ (Physical Development) เห็นผลจากการพัฒนาได้ด้วยสายตา และจับต้องได้ชัดเจน ในอีกด้านหนึ่ง การพัฒนาแรงงานอันเป็นทรัพยากรมนุษย์หรือเรียกง่าย ๆ ว่า “คน” ไม่อาจมุ่งพัฒนาเชิงกายภาพได้เพียงอย่างเดียว เปรียบเสมือนแม่เหล็กยังต้องมีทั้งขั้วบวกและขั้วลบ เพื่อสร้างความสมดุล จึงจำเป็นต้องหยิบยกประเด็นการพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจ (Emotional Development) ขึ้นมาพิจารณา [2] ถึงกระนั้น การพัฒนาด้านอารมณ์และจิตใจย่อมไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ และหลากหลายแนวคิด แต่ประเด็นหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการวิเคราะห์เชิงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร คือ การพัฒนาเช่นไรจึงจะเกิดสันติธรรมและความยั่งยืน เพื่อสอดคล้องกับนโยบายมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ อีกทั้งหลอมรวมเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน แห่งองค์การสหประชาชาติไปด้วยกัน [3] ผู้วิจัยจึงศึกษาและวิเคราะห์หลักการพัฒนามนุษย์ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมในจังหวัดมุกดาหาร โดยเชิญพระราชนิพนธ์พระมหากษัตริย์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) เป็นแก่นการวิเคราะห์หาหลักการที่เหมาะสม พระราชนิพนธ์นี้สอนเรื่องความเพียรของพระมหากษัตริย์ในการฝึกฝนทางร่างกายและจิตใจ เพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่แม้จะมองไม่เห็นความสำเร็จก็ต้องมุ่งมั่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ [4] [5] ฉะนั้น พระราชนิพนธ์นี้ได้วางหลักการเป็นแนวทางไว้แล้ว ควรนำมาวิเคราะห์และนำผลวิจัยต่อยอดในเชิงนโยบายอันจะผลักดันให้เกิดเป็นแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลที่ได้เรียกว่าสันติธรรม หรือสันติวิธีในการพัฒนาคนนั่นเอง หากแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน จึงเป็นเรื่องยากที่จะเกิดสันติภายในจิตใจและภายนอกของร่างกาย เพื่อการประกอบอาชีพที่มีคุณภาพ จึงต้องเร่งผลักดันนโยบายและหาแนวทางพัฒนากำลังแรงงานให้เตรียมรับกับสถานการณ์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ฉะนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญในข้อนี้ว่า การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารต้องพัฒนาด้วยหลักสันติวิธี ยึดโยงหลักการพัฒนาคนในพระราชนิพนธ์พระมหากษัตริย์ เมื่อทรัพยากรแรงงานได้รับการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการทำงานและความเป็นแรงงานมืออาชีพ สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลดการพึ่งพาผู้อื่น และที่สำคัญมีงานทำไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่นและสังคม [6] ซึ่งต้องอาศัยนโยบายที่มีแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งการฝึกทักษะและอบรมสมรรถนะแรงงาน เพื่อตอบสนองทักษะที่จำเพาะเร่งด่วนของลักษณะงานที่เหมาะสมและพร้อมสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารอย่างยั่งยืน จนสามารถเชื่อมธรรม เชื่อมคน เชื่อมโลกได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

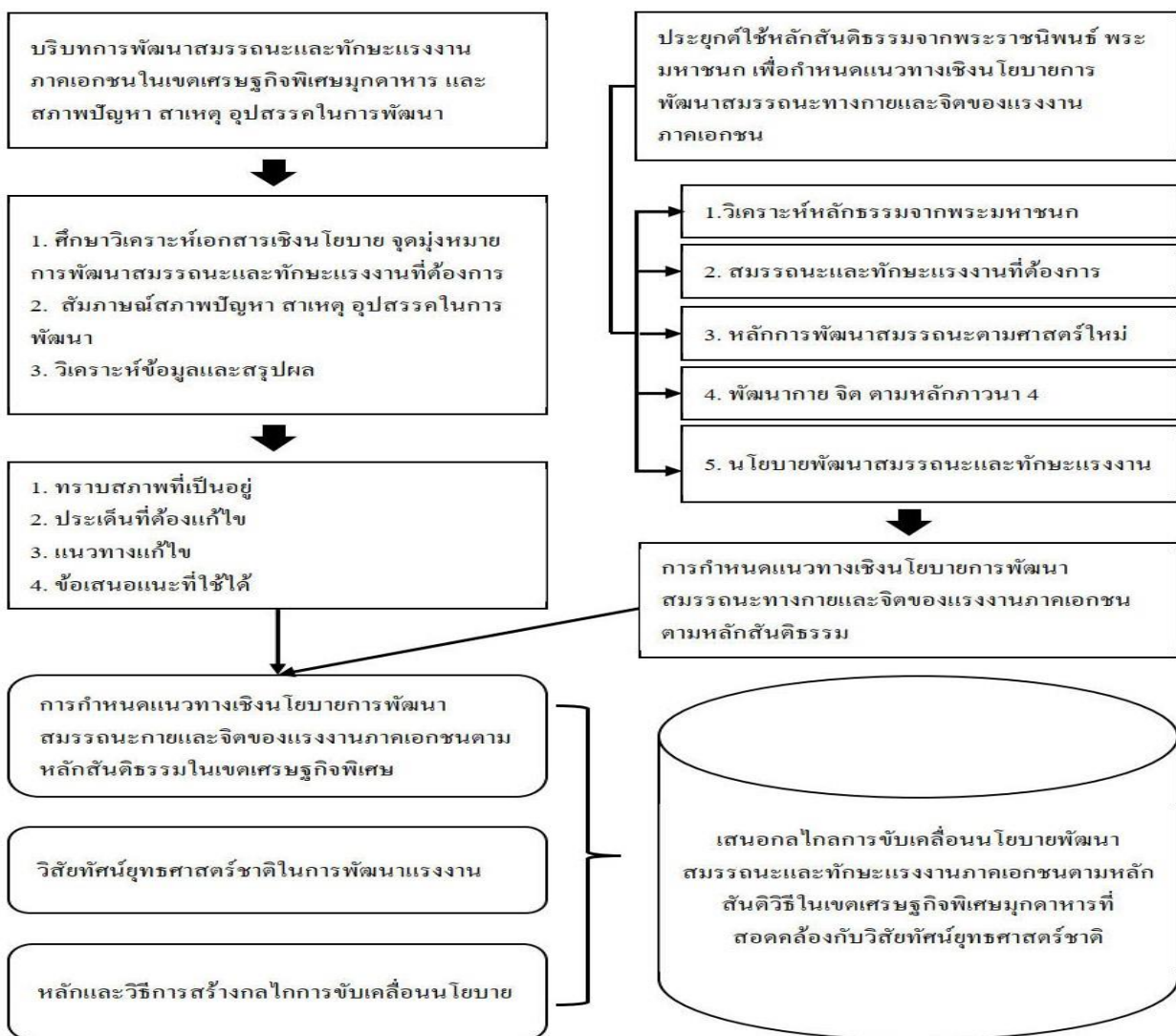
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร รวมถึงศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุ และอุปสรรคในการพัฒนา โดยประยุกต์ใช้หลักสันติธรรมจากพระราชนิพนธ์พระมหากษัตริย์ ในการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางกายและจิตใจของแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร และได้กลไกการขับเคลื่อนเพื่อนำเสนอเชิงนโยบายการพัฒนา

สมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชน ตามหลักสันติวิธีในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัยนี้จำกัดการศึกษาเฉพาะในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จังหวัดภาคกลาง ศึกษา 3 กลุ่มเป้าหมายจำนวน 15 คน/รูป ประกอบด้วย ผู้ประกอบการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง 10 คน ผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับภาครัฐ 3 คน ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์พระมหากษัตริย์ 1 คน และพระสงฆ์ 1 รูป โดยจำกัดเนื้อหาในประเด็นและแนวคิดเชิงนโยบายการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง ใช้แผนพัฒนาจังหวัดตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนั้น ศึกษาตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานในมิติสันติศึกษา และการวิเคราะห์หลักสันติธรรมจากพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์เพื่อการพัฒนาคน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความเป็นมาและบริบทเชิงนโยบายจากอดีตถึงปัจจุบัน ศึกษาประเด็นปัญหา บริบท และปัจจัยต่าง ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เพื่อเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือราชการ เอกสารการวิจัย บทความจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 ออกแบบเครื่องมือวิจัยและกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาและออกแบบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย ร่างคำถามและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและพระอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ความเห็นและหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ให้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ กำหนดความเที่ยงตรง

ระยะที่ 3 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยวิธี Snowing Sampling เริ่มจากคนที่รู้จักและแนะนำต่อกันไป จากนั้นติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่ และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง โดยต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และรายละเอียดของการวิจัยนี้ อธิบายแนวทางการพิทักษ์รักษาข้อมูลส่วนบุคคลและคำสัมภาษณ์แก่ผู้ให้ข้อมูลหลักภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในคน สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระยะที่ 4 วิเคราะห์ นำเสนอข้อมูลเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์และอภิปรายข้อเท็จจริงตามเนื้อหาให้ได้แนวทางปฏิบัติ ใช้การวิเคราะห์กลุ่มคำสำคัญวลีและเนื้อหาในคำสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์ แปลผล นำเสนอข้อค้นพบ และให้ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ปัญหา สาเหตุ และอุปสรรค

ประเด็นที่ 1 ขาดนโยบายที่ชัดเจน ปัญหาใหญ่ของผู้ประกอบการเป็นปัญหาด้านการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน ซึ่งปัญหาเกิดจากการเร่งรัดการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารด้วยคำสั่งของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ทั้งที่ยังไม่ได้ศึกษาข้อมูลและไม่มี การสำรวจความต้องการจากผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่มากเพียงพอ จึงขาดแผนและนโยบายที่ชัดเจนตั้งแต่ก่อนเริ่มมีคำสั่งจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ผลของการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนถึง 2 ใน 3 คน ไม่ทราบและไม่เข้าใจเหตุผลของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร แม้ปัจจุบันเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเกิดขึ้นแล้วก็ตาม ทว่ายังไม่มี ความชัดเจนว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร จะส่งผลอย่างไรต่อการพัฒนาแรงงานในจังหวัด มีประโยชน์อะไรต่อผู้ประกอบการและประชาชน แต่รับรู้ได้ว่าแผนการพัฒนานี้ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และกลุ่มผู้ลงทุนมูลค่าสูงทั้งไทยและต่างประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นข้อสังเกตสำคัญยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักไม่เข้าใจความหมายและไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่าง “สมรรถนะ” กับ “ทักษะ” [6] ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังเข้าใจว่ามีความหมายเหมือนกัน จึงต้องเร่งสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน โดยเร่งด่วน เช่น ตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“...หากมุกดาหารยังไม่สามารถพัฒนาแรงงานทั้งที่มีความรู้ มีทักษะ หรือแรงงานไม่มีทักษะ จะเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานในไม่ช้า จังหวัดต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และนำมาพัฒนาหน่วยงาน องค์กรให้มีประสิทธิผล มีมาตรการและการชีวิตความสำเร็จของกลไกการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนา

สมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนตามหลักสันติวิธีในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ...” [7]

ประเด็นที่ 2 การขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมทั้งแรงงานมีฝีมือและไร้ฝีมือ รวมถึงเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวนประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดมุกดาหารประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะการทำไร่ทำนาตามฤดูกาล เมื่อว่างเว้นจากการทำการเกษตร คนส่วนหนึ่งย้ายไปทำงานต่างถิ่น เมื่อมีเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เกิดความต้องการแรงงานและผู้ทำงานด้านอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น แรงงานในพื้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ กล่าวคือ จำนวนแรงงานหรือคนวัยทำงานในพื้นที่ไม่เพียงพอ และศักยภาพของแรงงานสำหรับการทำงานเฉพาะด้านอุตสาหกรรมยังไม่ได้พัฒนาเพียงพอตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องเร่งรัดพัฒนาเสริมสมรรถนะและทักษะให้เพียงพอ ผู้ประกอบการมีข้อเสนอและแนะนำว่า ต้องการให้จังหวัดสร้างสถานศึกษาเฉพาะทางระดับสูง เช่น สถาบันอาชีววะ หรือมหาวิทยาลัย สร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการด้านอุตสาหกรรมของเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ถ้ามีสถานศึกษาอาจดึงดูดคนหนุ่มสาวเข้ามาเรียนและทำงานในจังหวัด ระหว่างเรียนหรือเมื่อเรียนจบ สามารถเข้าทำงานในพื้นที่ได้ทันที ส่งผลให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่ นอกจากการขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณแล้ว ยังขาดเชิงคุณภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการ การตัดสินใจ ความพากเพียร ความอดทน สติ สมาธิ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นแต่จับต้องไม่ได้ (Intangible) ขาดความรู้และทักษะวิชาชีพ ทั้งด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม สังคม คุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาแรงงานคุณภาพตามการทำงานที่ดี (Decent Work) ก็ไม่เพียงพอ ในอนาคตอันใกล้ยังมีปัญหาของสังคมผู้สูงอายุ อาจสร้างปัญหาความสมดุลระหว่างวัยทำงานกับคนสูงวัย จนอาจต้องหาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน หากแรงงานภายในจังหวัดไม่เพียงพอและมีสมรรถนะและทักษะไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม [3] เช่นตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“...สำหรับประเด็นแรงงานต้องพัฒนาทักษะและสมรรถนะของแรงงาน ทั้งแรงงานแบบมีฝีมือและไร้ฝีมือตามกฎหมายกำหนด ส่วนใหญ่จะว่าจ้างคนในพื้นที่เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ ปัจจุบันหาแรงงานที่มีทักษะตามที่บริษัทต้องการ ได้ยาก ทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะทางภาษา เนื่องจากบริษัทที่ลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นต่างชาติในระยะยาวทางราชการต้องเข้ามาส่งเสริมพัฒนาคนเหล่านี้ให้เหมาะกับอุตสาหกรรมหรือภาคการเกษตร ควรเริ่มจากการเปิดสถานศึกษาเฉพาะทางขึ้นมาก่อนสร้างงาน เพื่อดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานในมุกดาหาร เช่น เมื่อรู้ว่าในเขตอุตสาหกรรมพิเศษมุกดาหารในอนาคตต้องการคนที่รู้จักเรื่องคอมพิวเตอร์ แต่แรงงานก็ไม่ได้คิดว่าตนเองจะต้องพัฒนาตนเองเรื่องนี้ มัวแต่รอให้บริษัทหรือองค์กรฝึกอบรม พอถึงเวลาจริง ๆ ก็สายเกินไป และปัญหาในอนาคตจะเกิดการแย่งคนทำงานภายในจังหวัด เราก็ต้องเตรียมคนให้พร้อมที่จะเคลื่อนย้าย หรือแม้แต่ต้องรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน...” [8]

ประเด็นที่ 3 ขาดการฝึกฝนอย่างทุ่มเทเพื่อความชำนาญในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความรู้ในการพัฒนาตนเอง ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และขาดการประยุกต์ใช้หลักสันติวิธีให้เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการพัฒนาด้านอารมณ์จิตใจ ต้องเพิ่มการฝึกอบรมและกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ถ้าแรงงานในจังหวัดมุกดาหารเกิดความเชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ ในฐานะนายจ้างก็ยังคงต้องการจ้างงานต่อไป แรงงานที่เชี่ยวชาญอาจพัฒนาความรู้จนสามารถสร้างผลิตผลเชิงทรัพย์สินทางปัญญาได้ จึงนำมาสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากการประกอบอาชีพ โดยต้องยึดโยงกับทิศทางและนโยบายของการพัฒนา

สมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตาม 3 แผน คือ ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน และแผนพัฒนาจังหวัดภาคตะวันออก (ด้านแรงงาน) เช่นตัวอย่างคำสัมภาษณ์ [9]

“...บุคลากรคงจะยังไม่เห็นภาพชัดเจน เพราะยังเป็นสังคมชนบท ยังดำเนินชีวิตแบบเอื้อเพื่อซึ่งกันและกัน ตามวิถีต่างจังหวัด การจะพัฒนาคนหรือกำลังแรงงานทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝือนั้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ต้องประสานกำลังกัน คือ บริษัทต้องการผลิตอะไร ลูกจ้างต้องการอะไร และจะพัฒนาแรงงานให้สอดคล้อง ต่อความต้องการของบริษัทเพื่อตอบสนองสิ่งที่ลูกจ้างต้องการ ใช้อย่างไร เครื่องจักรทำงานไม่รู้จักรเหนื่อยแต่ไม่ได้ เรียกว่าความเพียร แต่มนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่ต้องผ่านการฝึกฝนทักษะ ค่อย ๆ กล่อมกล่า ระหว่างนั้นจะได้เรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ต้องมีความขยัน ต้องมีความพยายาม ออกนอกคอกัน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก จึงจะเกิดคุณค่าของการ ฝึกฝน ความดี ความขยัน ความพยายาม ความเพียร เป็นรูปร่างอย่างไรก็บอกไม่ได้ กฎหมายไม่ได้ระบุว่า ความดี ความเพียรเป็นอย่างไร แต่ขึ้นอยู่กับคุณพินิจ ส่วนชิ้นงาน ผลงาน สิ่งของสวย ไม่สวย มีคุณภาพตามมาตรฐาน ในความเป็นคน ต้องมีทั้ง 2 อย่างควบคู่กัน แรงงานถ้าไม่มีกำลังกาย ไม่มีระเบียบ ไม่มีสังคม ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ จิตใจ และไม่รู้จักหาความรู้ใส่ตัวก็ไม่มีบริษัทไหนต้องการ...” [10]

2. หลักสันติวิธีเพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ในคำถามนำการวิจัยที่ตั้งไว้ หลักสันติวิธีหรือสันติธรรม คือ หลักภาวนา 4 เป็นหลักการพัฒนามนุษย์ ในพระราชบัญญัติพระมหากษัตริย์ จึงศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า หลักการนี้ประกอบด้วย 4 หลัก การพัฒนา ได้แก่ กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย: Physical Development) ศิลภาวนา (การพัฒนาด้านสังคม: Social Development) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านอารมณ์: Emotional Development) และปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้าน ความรู้: Intellectual Development) เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของมนุษย์ 4 ด้านของพุทธศาสนา [11] เนื่องจากผลการศึกษาชี้ว่า จังหวัดภาคตะวันออกประกอบด้วยคน 8 ชาติพันธุ์ มีคนนับถือศาสนาพุทธและคริสต์ หรือ อาจมีศาสนิกชนอื่นเข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก การนำหลักพุทธ โดยใช้คำบาลีหรืออ้างอิง คำทางพุทธศาสนาอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนกันได้ ผู้วิจัยจึงแทนคำบาลีทั้ง 4 คำ ด้วยคำต่อไปนี้

กายภาวนา	⇒	การพัฒนาด้านร่างกาย	⇒	กาย	⇒	Standards of Training (S)
ศิลภาวนา	⇒	การพัฒนาด้านสังคม	⇒	สังคม	⇒	Legal Forces (L)
จิตภาวนา	⇒	การพัฒนาด้านอารมณ์	⇒	อารมณ์	⇒	Kindhearted Action (K)+Leadership (L)
ปัญญาภาวนา	⇒	การพัฒนาด้านความรู้	⇒	ความรู้	⇒	Intellectual Property (I)

โดยกำหนดตัวย่อเป็นอักษรภาษาอังกฤษ รายละเอียดดังนี้

S ย่อจาก Standards of Training เป็นความต้องการหลัก หมายถึง การทำงาน การอบรม การประกอบอาชีพ ต้องศึกษา ฝึกฝนหรือผ่านมาตรฐานแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพ จึงสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเชี่ยวชาญ ดังนั้น S จึงกำหนดให้เป็นตัวแทนของกายภาวนา

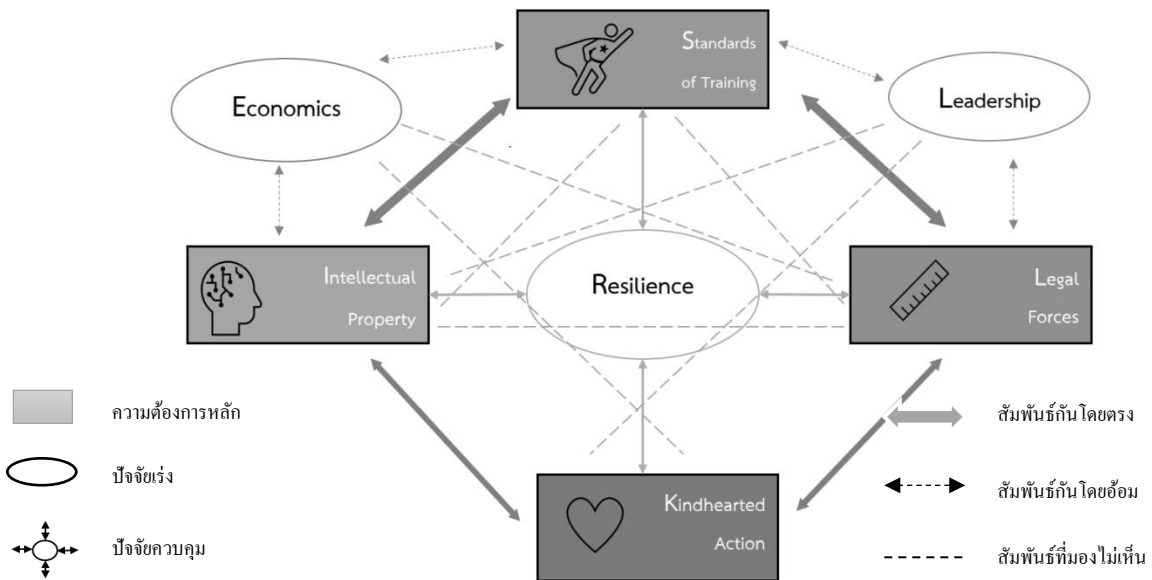
K ย่อจาก Kindhearted Action เป็นความต้องการหลัก หมายถึง การทำงานต้องมีความรู้จากจิตใจที่ดี และมีสันติธรรม มีเมตตา โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างความรุนแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น K จึงกำหนดให้เป็นตัวแทนของจิตภาวนา

I ย่อจาก Intellectual Property เป็นความต้องการหลัก หมายถึง ทรัพย์สินทางปัญญาหรือการนำความรู้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ความรู้และความเชี่ยวชาญจนเกิดขึ้นงานจริง เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจไปในตัว ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นแรงงานในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น I จึงกำหนดให้เป็นตัวแทนของปัญญาภาวนา

L มี 2 ตัว คือ ตัวแรกย่อจาก Legal Forces เป็นความต้องการหลัก หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของแรงงาน ต้องเป็นการพัฒนาให้ถูกต้องตามกฎหมายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมและประเพณี ดังนั้น L ตัวแรกกำหนดให้เป็นตัวแทนของศีลภาวนา

ส่วน L ตัวที่สอง ย่อจาก Leadership เป็นปัจจัยเร่ง หมายถึง ภาวะผู้นำของแรงงาน เป็นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความขยัน ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ต้องฝึกอบรมให้แรงงานทุกระดับเข้าใจ เร่งผลักดันและสนับสนุนหลักการพัฒนามนุษย์ทั้ง 4 ด้านให้เกิดประสิทธิผล

เมื่อนำคำทั้งหมดรวมและสลับกันไปมาอย่างอิสระกลายเป็นคำว่า SKILL ตรงกับคำภาษาอังกฤษ แปลว่า ทักษะหรือความสามารถ นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะและทักษะแรงงานจะเกิดความต่อเนื่องสมบูรณ์ขึ้นอยู่กับอีก 2 ปัจจัยเร่ง คือ R และ E โดย R ย่อจาก Resilience หมายถึง ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะอย่างเหมาะสม และ E ย่อจาก Economic Security หมายถึง สภาพการเงินส่วนบุคคล อาจเป็นค่าจ้าง เงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ จากผู้ประกอบการ ในฐานะนายจ้าง การมีรายได้สามารถสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ไม่สร้างปัญหาหรือความขัดแย้งทางสังคม และลดความยากจนลงได้ เมื่อนำ R และ E มารวมกับ SKILL กลายเป็นคำว่า RESKILL แปลว่า การฝึกทักษะเข้าไปอย่างต่อเนื่องเนื่องด้วยการศึกษาที่ใช้พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดมุกดาหารเป็นกลุ่มเป้าหมาย จึงเรียกรูปแบบการพัฒนานี้ว่า Mukdahan's RESKILL คำว่า Mukdahan เรียกตามชื่อจังหวัด ความสัมพันธ์ระหว่างทุกตัวอักษร ตามรูปที่ 1



รูปที่ 1 การพัฒนาแบบ Mukdahan's RESKILL

คำในสี่เหลี่ยมทั้ง 4 รูป แสดงถึงการพัฒนาหลัก 4 ด้าน เวียนจากขวาไปซ้าย คือ กาย (S) สังคม (L) อารมณ์ (K) และความรู้ (I) ซึ่งแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันโดยตรง กล่าวคือ เมื่อพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อทุกด้านที่เหลือเสมอ ส่วนคำในวงรีเป็นปัจจัยเร่ง 2 ตัว ที่จะผลักดันให้การพัฒนาหลัก 4 ด้านเกิดประสิทธิผลจริง คือ

ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (E) จะกระตุ้นการพัฒนาให้ความสัมพันธ์โดยอ้อมของ S และ I เพิ่มขึ้น หมายความว่า ยิ่ง E เพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพของ S และ I จะเพิ่มตามด้วย กล่าวคือ ค่าตอบแทนแรงงานแปรผันตามการพัฒนาทางร่างกายและความรู้

ส่วน L (Leadership) จะกระตุ้นการพัฒนาให้ความสัมพันธ์โดยอ้อมของ S และ L (Legal Forces) กล่าวคือ เมื่อ L (Leadership) มีความมั่นคงและหนักแน่นสูง ประสิทธิภาพของ S และ L (Legal Forces) จะดีขึ้นตามด้วย เพราะภาวะผู้นำสูงสะท้อนความสำเร็จของการพัฒนาด้านร่างกายและการเคารพกฎกติกาของสังคม

ส่วนวงจรพร้อมลูกศรชี้เข้า-ออกไปยังการพัฒนาหลัก 4 ด้าน มีคำว่า Resilience คือ ปัจจัยควบคุมหลักที่ต้องการความยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวตามสถานการณ์ แม้ว่าแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อมก็ตาม ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันที่มองไม่เห็น แต่เชื่อมโยงสนับสนุนกัน เช่น จากรูปที่ 1 จะเห็นว่า E สัมพันธ์โดยอ้อมกับ S และ I ซึ่งในอีกมุมหนึ่ง E อาจส่งผลสัมพันธ์ต่อ L (Legal Forces) กับ K อย่างไม่รู้ตัวก็ได้หรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน รูปแบบความสัมพันธ์ตามรูปที่ 1 ผู้วิจัยได้แรงบันดาลใจจากการศึกษาของ Peter's Diamond Model [12] จึงปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับผลการวิจัยนี้

เมื่อลงในรายละเอียดของหลักภavana 4 หรือหลักพัฒนามนุษย์ 4 ด้านจากพระราชนิพนธ์พระมหากษัตริย์ รายละเอียดตามนัยทางพุทธศาสนา มีดังนี้ [13]

(1) การพัฒนาด้านร่างกาย (กายภavana) ทางพุทธศาสนา คือ การพัฒนาเบญจทวารกาย ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส ให้สร้างความสัมพันธ์ของตนเองกับโลกสิ่งแวดล้อม ฝึกด้วยอินทรีย์ 5 รับรู้ได้ชัดเจน เกิดความคล่องแคล่ว ว่องไว แม่นยำ และเฉียบคม ไม่ยึดติดด้วยตัณหา แต่ต้องเดินหน้าด้วยฉันทะ ส่วนความหมายทางโลก คือ การพัฒนาร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ด้วยการฝึกฝนทางร่างกาย ให้มีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละสาขาอาชีพ ซึ่งสามารถพัฒนาร่างกายได้ด้วยการออกกำลังกาย การฝึกอบรม การรับประทานอาหารที่เหมาะสม การพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่เกิดเจ็บป่วยใด ๆ

(2) การพัฒนาด้านสังคม (ศีลภavana) ทางพุทธศาสนา คือ การพัฒนาด้านพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับสังคม ปฏิบัติตามระเบียบของสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวม เน้นการพัฒนาทางด้านสังคม จิตอาสา ช่องทางของการทำความดี 2 ทาง คือ ทางกาย (กายทวาร) และ ทางวาจา (วจีทวาร) ใช้ศีล 5 เป็นพื้นฐานสำหรับคนทั่วไป และเกี่ยวพันด้วยสังคหวัตถุ 4 ส่วนความหมายทางโลก คือ การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ภายใต้กฎหมายหรือกฎระเบียบตามจารีตประเพณี หรือปทัศฐานของสังคม มีการกำหนดหน้าที่ บทบาท และบทลงโทษ เพื่อให้มนุษย์ในฐานะสัตว์สังคมได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ

(3) การพัฒนาด้านอารมณ์ (จิตภavana) ทางพุทธศาสนา คือ การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง ตั้งมั่นในความดีงาม อดทน มีความเพียร มีสติสมาธิ เจริญองกมด้วยคุณธรรม เป็นการพัฒนาด้วยมโนทวาร (ความรู้สึกละและจิตใจ) อันเป็นจุดร่วมของกายภavanaกับศีลภavanaคือใจ ตัวแทนของการพัฒนาจิตภavana ด้วยสมาธิ เป็นรากฐานของการพัฒนาด้านปัญญา ส่วนความหมายในทางโลก คือ การรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง หรือเรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแรงงานทุกระดับต้องหมั่นฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ วิธีปฏิบัติขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบทำบุญ บางคนชอบเข้าวัด บางคนชอบนั่งสมาธิ หรือบางคนชอบอ่านหนังสือ สำหรับมุมมองการทำงานหากมีสมาธิดี ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

(4) การพัฒนาด้านความรู้ (ปัญญาภาวนา) ทางพุทธศาสนา คือ นิพพาน หรือการพัฒนาให้เข้าถึงความจริง เข้าใจความจริงของธรรมชาติ รู้ทันโลกและชีวิตจริง สามารถพาจิตใจให้เป็นอิสระห่างจากกิเลส ส่วนความหมายทางโลก คือ การได้รับการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมจากระบบการศึกษา เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เมื่อสำเร็จตามหลักสูตรหรือตามข้อกำหนด จะได้รับเอกสารรับรองความรู้ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ ความรู้รวมถึงความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เป็นทรัพย์สินทางปัญญาหรือสินทรัพย์แบบมีตัวตนก็ได้ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติด้วยความคิด ไม่เกี่ยวข้องกันปัญญาสูงสุดตามพระไตรปิฎก ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“...ถ้าแบ่งการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านสังคม การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านความรู้เป็นดังภูเขาน้ำแข็งก้อนใหญ่ที่มีส่วนที่เรามองเห็น สามารถพัฒนาได้ง่ายกว่าส่วนด้านที่มองไม่เห็น หรือพิจารณาได้ยากคือ การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านสังคม พัฒนาได้ยากและมีความไม่แน่นอน การพัฒนาคนเป็นเรื่องไม่ง่าย ถ้าไม่มีหลักความเพียรเป็นที่ตั้งก่อน ในความเพียรยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เมตตาธรรม ความโอบอ้อมอารี ความขยันหมั่นเพียร ความสม่ำเสมอ และอีกหลายเรื่องประกอบกัน...” [14]

อนึ่ง คำว่า “ภาวนา” ใน ภาวนาภาวนา สติภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา แปลว่า “พัฒนา” หรือในภาษาอังกฤษ คือ Development สำหรับบุคคลทั่วไปอาจฟังดูไม่คุ้นเคยเพราะเป็นคำศัพท์ทางพุทธ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ทุกคนโดยง่าย ได้ปริวรรตเป็นคำไทยที่คงความหมายใกล้เคียงคำเดิม [15] ซึ่งมีผู้เสนอใช้คำว่า ภาวนา เป็น ภาวนาสะอาด สติภาวนา เป็น พฤติกรรมสะอาด จิตภาวนา เป็น จิตสะอาด และปัญญาภาวนา เป็น ปัญญาสะอาด ความหมายของคำว่า “สะอาด” จึงแปลความถึง “ภาวนา” สือให้เห็นว่าการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ต้องเป็นการพัฒนาที่ขาวสะอาด

3. กระบวนการผลักดันกลไกการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารตามหลักสันติวิธี

จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ จึงเกิดคำถามว่าจะขับเคลื่อนกลไกจากผลการวิจัยได้อย่างไร โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบกับแนวคิดที่ค้นคว้าพบว่า ขั้นตอนและผู้วิจัยค้นพบยังเป็นเพียงขั้นเริ่มต้นของข้อค้นพบ ส่วนการนำเสนอรูปแบบ Mukdahan’s RESKILL ยังไปไม่ถึงขั้นการนำไปประยุกต์ใช้จริง สิ่งที่ค้นพบใหม่ตามการวิเคราะห์และแปลผล คือ การนำพระราชบัญญัติพระมหาชนก ซึ่งแทรกสอดหลักธรรมของพุทธศาสนามาศึกษา เพื่อใช้เป็นแก่นนำให้ภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารบรรจุในแผนปฏิบัติงานประยุกต์เป็นรูปแบบการพัฒนาคมนในสถานประกอบการ สร้างคนให้ตรงตามความต้องการ สร้างคนให้มีหลักสันติธรรม สร้างแผนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร (ด้านแรงงาน) แผนปฏิรูปแรงงาน วาระที่ 37 ของสภาพัฒนาการแห่งชาติ และสร้างคนให้สอดคล้องกับกระแสเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งสรุปได้ว่า เป็นการเชื่อมธรรม เชื่อมคน เชื่อมโลก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล ดังนี้ [16]

“...ถ้าจะนำเรื่องความเพียรของพระมหาชนก ซึ่งก็เคยได้อ่านมาบ้างสมัยที่ยังเรียนมัธยมปลาย ที่โรงเรียนบังคับให้อ่าน คนคงต่อต้านน้อยเพราะเป็นพระราชบัญญัติของในหลวง ปัจจุบันบริษัทมีนโยบายและกิจกรรมสำหรับพนักงานในการพัฒนาทางด้านจิตใจ ไม่ได้มุ่งการใช้ศาสนาพุทธ แต่ใช้หลักการเรื่อง Mindfulness

แบบตะวันตกบ้างตะวันออกบ้าง แล้วแต่ความเหมาะสม แต่ยังไม่เคยเห็นใครจะประยุกต์เรื่องพระมหากษัตริย์มาทำวิทยานิพนธ์แนวพัฒนานโยบาย ถ้าทำได้ก็จะเป็นผลที่ดี การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของแรงงานที่เหมาะสมในจังหวัดมุกดาหาร ถ้าให้ความเห็นเรื่องความเพียรในพระมหากษัตริย์ ส่วนตัวก็เห็นด้วย แต่ว่ากระบวนการในการจะฝึกแรงงานไม่ง่าย สอนคนมีความรู้กับสอนคนไม่มีความรู้ การรับรู้ของพวกเขาต่างกัน...”[17]

อย่างไรก็ตาม ด้วยการขับเคลื่อนนี้จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ต้องอาศัยกระบวนการหรือกลไกเชิงนโยบาย 7 ขั้นตอนรายละเอียด ดังนี้ [18]

ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา คือ การแสวงหาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงต่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร พิจารณาและหาประเด็นที่เกี่ยวข้องร่วมกันระหว่างจังหวัดกับภาคเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหา คือ การขบคิดปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่พบจริง ยกขึ้นมาถกเถียงหาเหตุผลและทางออกของปัญหาอย่างเหมาะสม ด้วยการระดมความคิดจากภาคเอกชน ซึ่งต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย คือ การร่างข้อกำหนดหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่ได้จากการศึกษาปัญหา และนำร่างนั้นไปสอบทวนร่างด้วยประชาพิจารณ์ สำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนบนเวทีสาธารณะภายในจังหวัดมุกดาหาร

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอต่อภาครัฐ คือ การนำเสนอร่างที่ได้รับการสอบทวน นำเสนอต่อจังหวัด หากจังหวัดเห็นด้วยจึงดำเนินการขั้นต่อไป หากไม่เห็นด้วยต้องทบทวนใหม่อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำโครงการและงบประมาณ คือ กำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กำหนดระยะเวลา กำหนดตัวชี้วัด กำหนดค่าลงทุนและดำเนินการ และกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่คุ้มค่า พร้อมการตรวจสอบกลับได้ ซึ่งงบประมาณจะต้องจัดทำล่วงหน้าหนึ่งปีงบประมาณและสามารถดำเนินการในปีถัดไป หรือภาคเอกชนอาจจัดสรรงบประมาณของตนเองก็ได้

ขั้นตอนที่ 6 ปฏิบัติจริง คือ การนำแผนการและโครงการทั้งหมดที่กำหนดหรือออกแบบไว้ ประยุกต์ใช้จริง พร้อมกับการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผล คือ การหาข้อสรุปของปัญหา เสนอแนะทางแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น และหาความคุ้มค่าของโครงการทั้งหมด สามารถสอบกลับไปยังปัญหาในขั้นตอนที่ 1 ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

เนื่องจากภาคเอกชนในพื้นที่ยังขาดความเข้าใจ และไม่ทราบความสำคัญของการกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น เริ่มตั้งแต่กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กและประชาชนทั่วไป ผ่านสถานศึกษาให้เพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรับรู้และความเข้าใจอันดี ทั้งเป็นการส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาจังหวัดอีกทางหนึ่ง ส่วนราชการในจังหวัดที่เกี่ยวข้องควรเร่งสร้างความเข้าใจต่อภาคเอกชนให้เข้าใจความแตกต่างระหว่าง “สมรรถนะ” กับ “ทักษะ” ซึ่งภาคเอกชนขาดความเข้าใจที่ตรงกับภาครัฐ ส่วนในระยะยาวควรจัดตั้งสถานศึกษาเฉพาะทาง คือ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา สายวิชาชีพชั้นสูง ออกแบบหลักสูตรตามความต้องการร่วมกับภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เพื่อได้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ สนับสนุนการฝึกฝน ฟื้นฟู และเรียนรู้ทักษะ

ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้ทันสมัย ป้องกันการขาดแคลนแรงงานในอนาคตอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนา มนุษย์ควรมีหลักการและบอกที่มาที่ไปของหลักการ ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ไม่ควรใช้หลักการที่ขัดแย้งต่อวิถีชีวิตในพื้นที่ จึงควรมานำหลักสันติธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์จากพระราชบัญญัติ พระมหากษัตริย์ที่สังเคราะห์ได้ ประยุกต์กับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขต เศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร คือ Mukdahan's RESKILL ต้องผลักดันให้บรรจุแนวคิดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร (ด้านแรงงาน) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติจริงและสามารถกำหนดงบประมาณดำเนินการได้ กลายเป็นต้นแบบการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ให้เป็นตัวอย่าง ของเขตเศรษฐกิจอื่น ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรเสนอให้ส่งเสริมและเผยแพร่รูปแบบการพัฒนานี้ให้ทุกภาคส่วนรับรู้และเข้าใจ ฝึกอบรมและสาธิต วิธีใช้งานในภาคเอกชนด้วยกันก่อน เมื่อได้ผลลัพธ์ที่ผ่านกระบวนการศึกษาของเอกชนมาแล้ว จังหวัดมุกดาหาร ต้องยอมรับปรับใช้ผลการวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้ในแผนพัฒนาจังหวัด เสนอให้ภาคเอกชนจัดตั้ง ศูนย์ประสานงานการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร เพื่อเป็น ตัวกลางในการเก็บข้อมูลในการฝึกอบรมจริง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานงานระหว่างภาคเอกชน นอกจากนี้ ภาคเอกชนต้องกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผลของการนำ Mukdahan's RESKILL ไปใช้งาน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

รูปแบบ Mukdahan's RESKILL อยู่ในขั้นการค้นพบเชิงหลักการและหลักปฏิบัติ ยังไม่เกิดการทดลองจริง เนื่องจากระหว่างการวิจัยเกิดข้อจำกัดด้วยโรค โควิด - 2019 (COVID -2019) ที่กำลังแพร่ระบาดอย่างรุนแรง รัฐบาลมีนโยบายล็อกดาวน์ จึงต้องปรับเปลี่ยนการวิจัยให้ดำเนินการได้ตามสถานการณ์และกรอบเวลาที่จำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยและพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐของจังหวัด ด้วยการนำไปใช้ ทดลองจริงระยะหนึ่ง ศึกษาวิจัยผลกระทบและความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ และควรเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมาย แยกเป็นรายอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบร่วมกันในการผลักดันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะและ ทักษะแรงงานภาคเอกชนในเขตเศรษฐกิจมุกดาหาร โดยสันติวิธี และควรมานำมาศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณหรือแบบ ผสมผสาน เพื่อเปรียบเทียบและเห็นแนวโน้มที่ชัดเจนในอีกมิติอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกวรรณ มะโนรมณ์, “เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอีสาน ภายใต้อิทธิพลใหม่และรัฐในฐานะ “นายหน้าที่ดิน” กรณีศึกษาเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 45, ฉบับที่ 1, หน้า 279 - 283, 2562.
- [2] ชญานิษฐ์ แสงทิพย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนาภูมิ, “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด - ขอนแก่น - มหาสารคาม - กาฬสินธุ์” วารสาร วรমন. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, หน้า 169-180, มกราคม – เมษายน, 2557.
- [3] สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, “บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary Report) จากรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการประเมินผลการดำเนินงานความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี”, รายงานวิจัย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำนักนายกรัฐมนตรี, กรุงเทพฯ, 2560.
- [4] พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ, พระมหาชนก, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด, หน้า (8), 2541.
- [5] ฐิติพร พิพิธภักดี จุฑาทิพย์ ทับทอง วิมลพรรณ ศรีใจวงศ์ ศิริลักษณ์ ขำมี และสมศรี รังสิกรรพุม, “วิเคราะห์คุณธรรมที่ประการ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ จากพระราชนิพนธ์เรื่องพระมหาชนกและกลวิธีการประพันธ์”, การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2544.
- [6] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ”, หน้า 6-33, กันยายน, 2552.
- [7] สัมภาษณ์ K8 (นามสมมุติ), เจ้าของกิจการ, สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2563.
- [8] สัมภาษณ์ K4 (นามสมมุติ), ผู้บริหารระดับสูง, สัมภาษณ์เมื่อ 23 กรกฎาคม 2563.
- [9] ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี, “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต” วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 4, ฉบับที่ 1, หน้า 310, มกราคม - มิถุนายน, 2561.
- [10] สัมภาษณ์ K4 (นามสมมุติ), ผู้บริหารระดับสูง, สัมภาษณ์วันที่ 23 กรกฎาคม 2563.
- [11] จินนกุล หลวงอภัย, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีของสุนัยฝักอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ 1, ฉบับที่ 2, หน้า 75-84, พฤษภาคม – สิงหาคม, 2561.
- [12] Manjeet Kharub and Rajiv Kumar Sharma, “Investigating the Role of Porter Diamon Determination for Competitiveness in MSMEs” International Journal for Quality Research, Vol. 10, No.3, pp. 471 – 486, 2016.
- [13] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), บทนำสู่พุทธธรรม ชีวิตงาม สังคมดี ธรรมชาติเป็นรมณีย์, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธรรม, หน้า 19-30, 2559.
- [14] สัมภาษณ์ K3 (นามสมมุติ), พนักงานของรัฐ, สัมภาษณ์เมื่อ 31 กรกฎาคม 2563.

- [15] พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, “จากหมู่บ้านศีล 5 พัฒนาสู่การเป็นต้นแบบหมู่บ้านช่อสะอาด”. [Online]. Available: <https://www.mcu.ac.th/article/detail/378> [Accessed: 10 กุมภาพันธ์ 2564].
- [16] พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ศาสนากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)”. [Online]. Available: <https://www.watprayoon.com/files/book/2562-03-18-SDG.pdf> [Accessed: 10 กุมภาพันธ์ 2564].
- [17] สัมภาษณ์ K5 (นามสมมุติ), กรรมการผู้จัดการ, 5 สิงหาคม 2563.
- [18] อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทศนัย, “นโยบายสาธารณะ: การบริหารและการจัดการภาครัฐ” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 6, ฉบับพิเศษ, หน้า 614-615, 2560.