

Article:

The Increase the Potential of the Manpower in the Eastern Economic Corridor.

Damras Onchawiang*¹

damras@go.buu.ac.th*

Abstract

The National Strategy has set targets to drive the country's development in the future. Enhancing the competitiveness of the country Together with the determination of the Eastern Economic Corridor. Whose main objective is Develop modern and environmentally friendly economic activities to increase the country's competence. Therefore, it is necessary to accelerate the development of manpower. To meet the individual talent and labor market needs. The strength of manpower will strengthen the economy and increase the productivity of the country. However, human resources or manpower in the Eastern Economic Corridor. Consists of people of various ages And many different professions Which is equally important. It is therefore necessary to develop human resources in all dimensions. To enable Thailand to transcend middle-income countries. Has the same progress as a country with prosperity. Create economic growth of the country, social security. Sustainable management of natural resources. This will be a challenge for manpower development, especially in the Eastern Special Development Zone. And drive the country to become a developed country in the end

Keyword: Manpower Manpower Potential
Eastern Economic Corridor

¹Lecturer in Educational Technology, Faculty of Education, Burapha University

บทความวิชาการ :



การเพิ่มศักยภาพของกำลังคน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดำรัส อ่อนเจริญง*¹

damras@go.buu.ac.th*

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับการกำหนดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก คือ พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ความเข้มแข็งของศักยภาพกำลังคนจะสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วยบุคคลหลายช่วงวัย และหลากหลายอาชีพ ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน จึงมีความจำเป็นพัฒนากำลังคนทุกมิติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามประเทศที่มีรายได้ปานกลาง มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศที่มีความเจริญ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาในที่สุด

คำสำคัญ: กำลังคน ศักยภาพกำลังคน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

¹อาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

“การพัฒนากำลังคน
หรือการศึกษาถือเป็น
ปัจจัยสำคัญที่
อารยประเทศใช้เป็น
นโยบายหลักในการ
พัฒนาประเทศ”



บทนำ

กำลังคนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการพัฒนากำลังคนหรือการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่อารยประเทศใช้เป็นนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และการใช้องค์ความรู้ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและการพัฒนาตนเองในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนากำลังคนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพในการที่จะพัฒนาประเทศต่อไป

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย กล่าวคือประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้ อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยในปี 2561 อยู่ที่ 1.85 ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน นอกจากนี้ กลุ่มวัยต่าง ๆ ยังคงมีปัญหาและความท้าทายในแต่ละกลุ่ม อาทิ โภชนาการในกลุ่มเด็กปฐมวัย ความสามารถทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยรุ่น ผลผลิตแรงงานต่ำในกลุ่มวัยแรงงาน และปัญหาสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น (จรรย์ปินทอง. 2561)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่ต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”(แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. 2562)

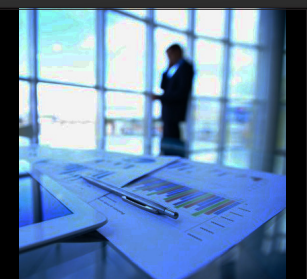
จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2553) ที่ระบุว่า ประเทศไทยขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพ ทั้งคุณภาพด้านภาษาต่างประเทศ ขาดทักษะความเข้าใจวัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ คุณภาพด้านการใช้คอมพิวเตอร์ที่ใช้โปรแกรมภาษาอังกฤษ ประกอบกับการรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาว่า (โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ. 2559) ประเทศไทยปัจจุบันกำลังประสบปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคน ปัญหานี้จะยังคงเกิดความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าหากไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง อันเนื่องมาจากสถาบันการศึกษาไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับผู้ผลิตและไม่เชื่อมโยงข้อมูลกับตลาดแรงงาน ทำให้ผลิตบัณฑิตออกไปไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

กำลังคน

กำลังคน (Manpower) หรือบางครั้งเรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง กำลังงาน (Work Force) ทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือในที่ใดที่หนึ่ง หรือหมายถึง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ตามปกติหมายถึงผู้มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป แต่สำหรับประเทศไทยนับตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไปเนื่องจากการศึกษาภาคบังคับของประเทศไทยขณะนี้ เป็น 9 ปี ฉะนั้นเด็กที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้แล้ว (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2541) อย่างไรก็ตาม บริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กำลังคนเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป

กำลังคนปัจจัยความพร้อมสำหรับอนาคต

การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 (Fourth Industrial Revolution) ของประเทศไทย (World Economic Forum Annual Meeting, 2020) จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงงานกว่า 1,000 ล้านตำแหน่งซึ่งเทียบเท่ากับเกือบ 1 ใน 3 ของ ตำแหน่งงานทั่วโลกในระยะอีก 10 ปีข้างหน้า ในขณะที่เดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีก็จะทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ถึง 133 ล้านตำแหน่งงานภายในปี 2565 ดังนั้น ประเด็นสำคัญที่แต่ละประเทศจะต้องตอบให้ได้คือ ทักษะในด้านใดที่มีความสำคัญเร่งด่วน และจะจัดการศึกษาการฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างไร เพื่อให้กำลังแรงงานของประเทศมีความพร้อมสำหรับงานที่เปลี่ยนไปและงานใหม่ๆ โดย 3 ปัจจัยในการจัดอันดับความสามารถการแข่งขันด้านดิจิทัลของประเทศได้แก่



1) ความรู้ (Knowledge) ความรู้ของคนและองค์ความรู้ของประเทศ
2) เทคโนโลยี (Technology) มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยี

3) ความพร้อมในอนาคต (Future Readiness) ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของคนและธุรกิจและการนำเทคโนโลยีมาใช้

ศักยภาพกำลังคน

จากคำกล่าว ที่เคยได้ยินกันบ่อยครั้ง เช่น

(1) เมื่อเจอช้างป่าวิ่งไล่เราจะมีพลัง และความเร็วในการวิ่งเพิ่มเป็นหลายเท่า

(2) เมื่อเราเข้าร้านอาหารที่รสชาติถูกปากเราจะรับประทานอาหารได้มากกว่าปกติ 2-3 เท่า

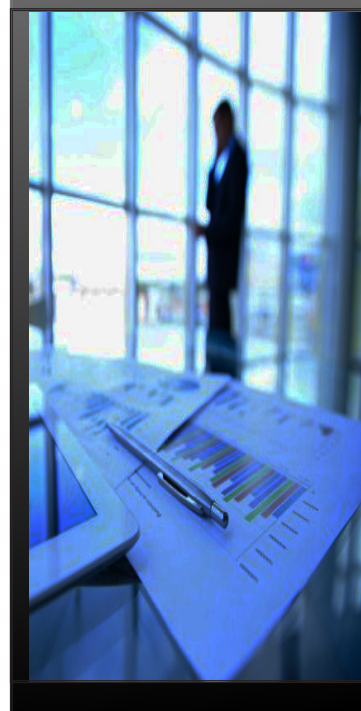
(3) โรงเรียนแห่งหนึ่งมีครูสอนดีคนหนึ่ง ได้เลื่อนตำแหน่งไปเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน แต่บริหารไม่เป็น เหมือนเราเสียครูสอนดีไปหนึ่งคนแล้วได้พ่อบ้านประจำโรงเรียนมาหนึ่งคน

ลักษณะดังกล่าวเหล่านี้คือ ศักยภาพ หรือ Potential นั่นเอง ผู้เขียนขอเสนอ ความหมายของคำว่าศักยภาพ ดังนี้

คำว่า **ศักยภาพ** ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษ ว่า “*Potential*” ตามความหมายของรูปศัพท์แปลว่า “ภาวะแฝงอำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” (ราชบัณฑิตยสถาน. 2556) และมีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า ศักยภาพดังต่อไปนี้

เพชรน้อย ม่วงงาม (2539) ได้ให้ความหมาย ศักยภาพ หมายถึง พลังความสามารถที่แฝงอยู่และสามารถทำให้ปรากฏได้ความสามารถที่แสดงหรือปรากฏ เป็นได้ทั้งเครื่องชี้หรือสะท้อนศักยภาพในอดีตและเป็นเครื่องบ่งบอกศักยภาพภายในอนาคต การปรากฏของพลังศักยภาพของสิ่งใดๆ จะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองส่วน คือ พลังความสามารถของสิ่งนั้นและเงื่อนไขบริบทที่เป็นไปได้ทั้งตัวหนุนเสริม หรือขัดขวาง การปรากฏออกมาของศักยภาพนั้นที่สำคัญคือเงื่อนไขเชิงบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ (2539) ได้ให้ความหมาย ศักยภาพ หมายถึง พลังความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ในตัวซึ่งสามารถนำออกมาใช้เพื่อดำเนินการหรือประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งในขอบเขต ได้เป็นผลสำเร็จ อนึ่งจะมีลักษณะที่ไม่ตายตัวแต่อาจจะทำให้มีมากขึ้นหรือแข็งแรงขึ้นจากการพัฒนา





สรริสา ตระกูลวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมาย ความพร้อมหรือ แนวโน้มที่จะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏ เมื่อมีโอกาสที่จะกระทำ ในระดับบุคคล

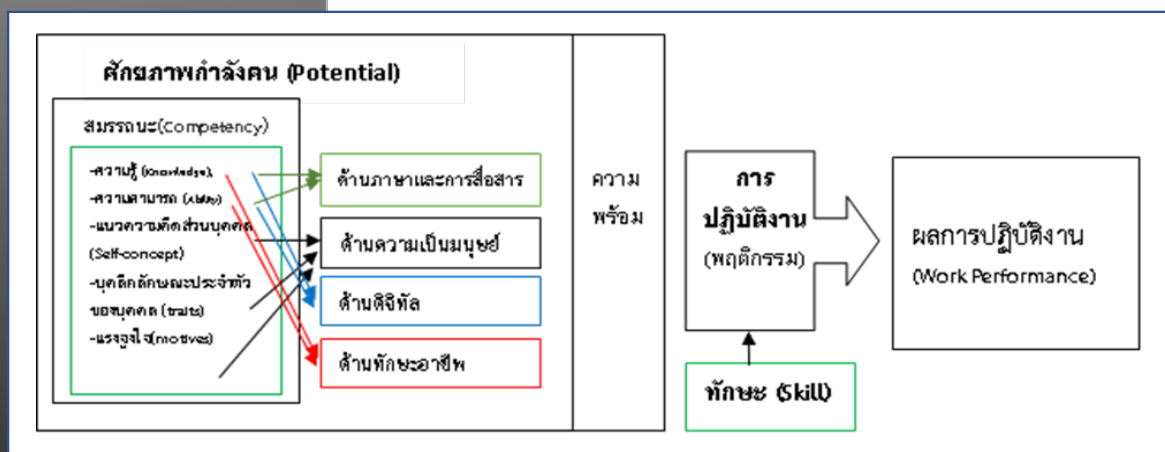
วริยา เอี่ยมวิบูลย์ (2542) ได้ให้ความหมาย หมายถึง การแสดง ความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำได้ในระดับบุคคลและ องค์กรภายใน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์, พศิน แดงจวง (2550) ได้ให้ความหมายสรุปว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความพร้อมพื้นฐานที่ บุคคลมีอยู่ที่บุคคลสามารถนำไปใช้ทำงานได้ทันที

สรุปได้ว่า ศักยภาพกำลังคน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย Soft Skill คือ ความเป็นมนุษย์ และภาษา และการสื่อสาร Hard Skill คือ ความสามารถด้านการปฏิบัติงาน และ ความสามารถด้านดิจิทัล

ลักษณะของศักยภาพกำลังคน

จากการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคนมีคำที่เกี่ยวข้องคือความรู้ (Knowledge), ความสามารถ (Ability), และทักษะ (Skill) ผู้เขียนขอเสนอ ลักษณะของศักยภาพกำลังคนเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 แสดงลักษณะของศักยภาพกำลังคน

จากภาพ สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วภายในตัวบุคคล สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้โดยการฝึกฝน การเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาและประสบการณ์นี้จะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพกำลังคน (Potential) สูงขึ้น ทั้งนี้บุคคลทั่วไปประกอบด้วยสมรรถนะหลายด้าน การประกอบอาชีพก็ประกอบด้วยสมรรถนะหลายด้านเช่นเดียวกัน เมื่อเผชิญสถานการณ์บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนอง



ศักยภาพกำลังคน
หมายถึง ความรู้
ความสามารถ ทักษะ ภายใน
ตัวบุคคล ประกอบด้วย Soft
Skill คือ ความเป็นมนุษย์
และภาษาและการสื่อสาร
Hard Skill คือ ความสามารถ
ด้านการปฏิบัติงาน และ
ความสามารถด้านดิจิทัล



ต่อสถานการณ์นั้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นทักษะ (Skill) อันเป็นผลมาจาก
ศักยภาพในตัวบุคคล และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Work Performance)
ในที่สุด

องค์ประกอบของศักยภาพกำลังคน

องค์ประกอบของศักยภาพกำลังคน ความสามารถภายในตัวบุคคล
ประกอบด้วยซอฟต์แวร์ สกิล (Soft Skill) ซึ่งเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ และภาษา
และการสื่อสาร และด้านฮาร์ด สกิล (Hard Skill) ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถ
ด้านการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านดิจิทัล รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้าน Soft Skill ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยคือ
ความเป็นมนุษย์ และภาษาและการสื่อสาร

1.1 ด้านภาษาและการสื่อสาร (คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อ
การสื่อสาร. 2552)

1.1.1 ทักษะภาษาต่างประเทศ(Foreign language skills)
ประกอบด้วย ภาษาไทย ภาษาอาเซียน ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น
และภาษาอื่นๆ

1.1.2 ทักษะการสื่อสาร(Communication)ประกอบด้วย
การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) การเล่าเรื่องราว (Storytelling) และ
ทักษะการถามและฟัง (Asking and listening skills)

1.2 ด้านความเป็นมนุษย์ (พัชร สร้อยสกุล. 2559) ประกอบด้วย

- ความซื่อสัตย์
- ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ
- ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
- ทักษะด้านความร่วมมือ
- ทักษะการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ
- ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะ

ในการแก้ปัญหา

- ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์
- การเข้าใจผู้อื่น (Empathy)เป็นต้น

1.3 ด้านดิจิทัล (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. 2563-2567) อาทิเช่น

- การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน
- การใช้งานโปรแกรมสำนักงานพื้นฐาน
- ระบบการจัดการเนื้อหา
- การออกแบบซอฟต์แวร์
- การพัฒนาเว็บไซต์
- การพัฒนาทิศทางการศิลปะ



- การบูรณาการแอปพลิเคชัน
- การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ (Applications Integration)
- การวิเคราะห์และการสร้างแบบจำลองเชิงคำนวณ (Analytics and Computational Modelling)
- คอมพิวเตอร์กราฟิกและภาพเคลื่อนไหว (Motion Graphic)
- การแสดงข้อมูลและวิศวกรรมข้อมูล (Data Visualization and Data Engineering)
- การกำหนดค่าเครือข่าย (Network Configuration)
- สถาปัตยกรรมความปลอดภัย (Security Architecture)

1.4 ด้านทักษะอาชีพ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. 2563-2567) อาทิเช่น

- ความสามารถเกี่ยวกับการผลิต
- ความสามารถเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย
- ความสามารถเกี่ยวกับการบริการอื่นๆ
- ความสามารถเกี่ยวกับช่างอัญมณีและช่างประดิษฐ์เครื่องประดับอื่นๆ
- ความสามารถเกี่ยวกับผู้ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์
- ความสามารถเกี่ยวกับช่างเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า
- ความสามารถเกี่ยวกับช่างเทคนิควิศวกรรมโยธา
- ความสามารถเกี่ยวกับการขาย และผู้นำเสนอสินค้า
- ความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคเคมี, ช่างเทคนิค (อินทรีย์เคมี ยาง พลาสติก โพลีเมอร์ สี กระดาษ น้ำมัน เส้นใย อาหารและเครื่องดื่ม)

- ความสามารถเกี่ยวกับการตลาด
- ความสามารถเกี่ยวกับงานบัญชี
- ความสามารถเกี่ยวกับการสอน
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- ความสามารถเกี่ยวกับการเกษตรและเทคโนโลยี

ชีวภาพ

- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมหุ่นยนต์

- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินและ
โลจิสติกส์
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและ
เคมี ชีวภาพ
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมดิจิทัล
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการแพทย์
- ความสามารถเกี่ยวกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ
- ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษา เป็นต้น

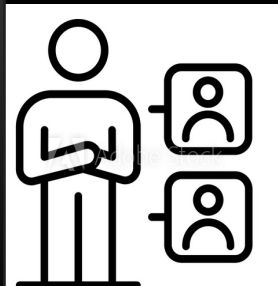
การวัดศักยภาพกำลังคน

การวัดและการประเมินศักยภาพกำลังคน (Assessment) เป็นการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงข้อดี และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของกำลังคน ซึ่งจะใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การสังเกตพฤติกรรม การสรุปผลจากเอกสารการบันทึกและรายงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง การทดสอบวัดความสามารถ หรือการจัดสนทนากลุ่ม เป็นต้น อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556) ได้เสนอการวัดและการประเมินศักยภาพกำลังคน ดังนี้

1) Trait Rating เป็นการประเมินคุณลักษณะภายในส่วนบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ การเรียนรู้ และพัฒนาตนเองความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น โดยการตั้งเกณฑ์ในการประเมินจากคุณลักษณะภายในจากดีมาก (Excellent) ไปจนกระทั่งถึงคุณลักษณะนิสัยที่ไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable) พบว่าการประเมินด้วย วิธีการนี้จะได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็วเช่นกัน แต่ก็ไม่สามารถอ้างอิงได้ถึงลักษณะหรือขอบเขตงานที่รับผิดชอบได้

2) Dimensions/Activity Rating เน้นการประเมินผลงานบนพื้นฐานของลักษณะงาน ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (Job Description : JD) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินผลงานจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่งานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ พบว่าการประเมินด้วยวิธีการนี้ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินควรจะพูดคุยตกลงกันล่วงหน้าก่อนถึงหน้าที่งานที่จะต้องปฏิบัติ รวมถึงควรจะมีการปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3) Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) เป็นการประเมินผลงานจากพฤติกรรมในการทำงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ เพื่อแยกแยะคนที่มีผลงานดีออกจากคนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับการประเมินตั้งแต่ 5 ระดับ ไปจนกระทั่ง 10 ระดับ ซึ่งในแต่ละ





ระดับจะระบุถึงพฤติกรรมเริ่มตั้งแต่พฤติกรรมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะงาน ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย (Job Description : JD) ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินผลงานจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขต หน้าที่งานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ พบว่าการประเมินด้วยวิธีการนี้ ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินควรจะพูดคุยตกลงกันล่วงหน้าก่อนถึงหน้าที่งานที่จะต้อง ปฏิบัติ รวมถึงควรจะมีการปรับปรุงใบกำหนดหน้าที่งานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

4) Management by Objectives (MBO) การประเมินแบบ MBO จะเน้นไปที่การประเมินผลลัพธ์ของงาน (Results of Job Performance) ที่เป็นรูปธรรมมากกว่าการประเมินกระบวนการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของ ผลลัพธ์ของงาน (Processes to achieve results) การประเมินแบบ MBO ควรจะมีการตกลงพูดคุยกันถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จของงาน กับกำลังคนตั้งแต่ต้น ผู้ประเมินควรประเมินผลงานของพนักงานโดยเปรียบเทียบผลงานของพนักงานในปัจจุบันกับเป้าหมายที่กำหนดเป็นเกณฑ์ตั้งแต่ ต้นต้น

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง ให้พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่ใกล้เคียง (ราชกิจจานุเบกษา. 2561) โดยการกำหนดพื้นที่ดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(2) จัดให้มีการให้บริการภาครัฐแบบเปิดเสรีครบวงจรเพื่อลดอุปสรรค และต้นทุนในการประกอบกิจการ

(3) จัดทำโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและเชื่อมโยงกันอย่าง เป็นระบบโดยสมบูรณ์

(4) กำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสมกับสภาพและ ศักยภาพของพื้นที่โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนอย่างยั่งยืน

(5) พัฒนาเมืองให้มีความทันสมัยระดับนานาชาติที่เหมาะสมต่อ การอยู่อาศัยอย่างสะดวกปลอดภัย เข้าถึงได้โดยถ้วนหน้าและการประกอบ กิจการอย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1) ยุทธศาสตร์

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนของประเทศจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์หรือกำลังคน และจำเป็นต้องยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้เขียนขอเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกดังนี้

1.1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์หรือกำลังคน รายละเอียดดังนี้

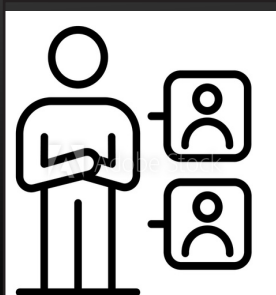
1.1.1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพการส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่สีเขียวที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตแล้ว ยังรวมถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการจัดพื้นที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬา การจัดพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะและนิทรรศการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.1.2) สภาพแวดล้อมด้านจิตภาพการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาจิตปัญญาหรือศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์แวร์ สกิล (Soft Skill)

1.2.3) สภาพแวดล้อมด้านสังคมภาพ การส่งเสริมการพัฒนาจัดกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมกำลังคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ประกอบไปด้วย การกำหนดสถาบันทางสังคม การดำเนินกิจกรรมทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์แวร์ สกิล (Soft Skill) เพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว คุณธรรมจริยธรรม การเคารพกติกาของสังคมการไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และจิตอาสา

1.2.4) สภาพแวดล้อมออนไลน์การส่งเสริมการพัฒนา ระบบ จัดการข้อมูล การสร้างสังคมดิจิทัลสีขาว ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิด หรือ Massive Open Online Course (MOOCs) เป็น ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับมหาชน ซึ่งมีลักษณะให้เข้าเรียนได้ไม่จำกัดจำนวนคน เป็นระบบ “เปิด” สำหรับบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียน

1.2) การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัยส่งเสริมการวางแผนครอบครัวโดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ การส่งเสริมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพสำหรับแม่และเด็ก การส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ การให้ฝึกอบรมคุณแม่ ส่งเสริม

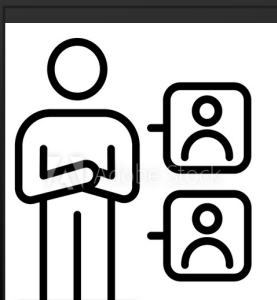


และสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก การกระตุ้นพัฒนาการสมอง และการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัย ทุกด้าน

1.3) การพัฒนาช่วงวัยเรียนวัยรุ่นควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะความสามารถภายในตัวบุคคล ประกอบด้วยซอฟต์แวร์ สกิล (Soft Skill) เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ และภาษาและการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ ทักษะด้านดิจิทัล และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน และทักษะด้านฮาร์ด สกิล (Hard Skill) เกี่ยวกับความสามารถด้านการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านดิจิทัล จัดให้มีการเรียนรู้ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

1.4) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพกำลังคนวัยแรงงานด้วยการยกระดับศักยภาพกำลังคน การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระยะสั้นไม่มีปริญญา (Non-Degree) ฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ทบทวนทักษะเดิม (Re Skill) และยกระดับทักษะ (Up Skill) เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ และหลักสูตรที่ได้รับปริญญา (Degree) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.)ร่วมมือกับผู้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรและทักษะบุคคลากร และเสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์

1.5) การส่งเสริมศักยภาพกำลังคนวัยผู้สูงอายุ การส่งเสริมการวางแผนชีวิตผู้สูงอายุ โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมของกำลังคนก่อนวัยเกษียณ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน สังคมและประเทศ และส่งเสริมสนับสนุนการส่งเสริมด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

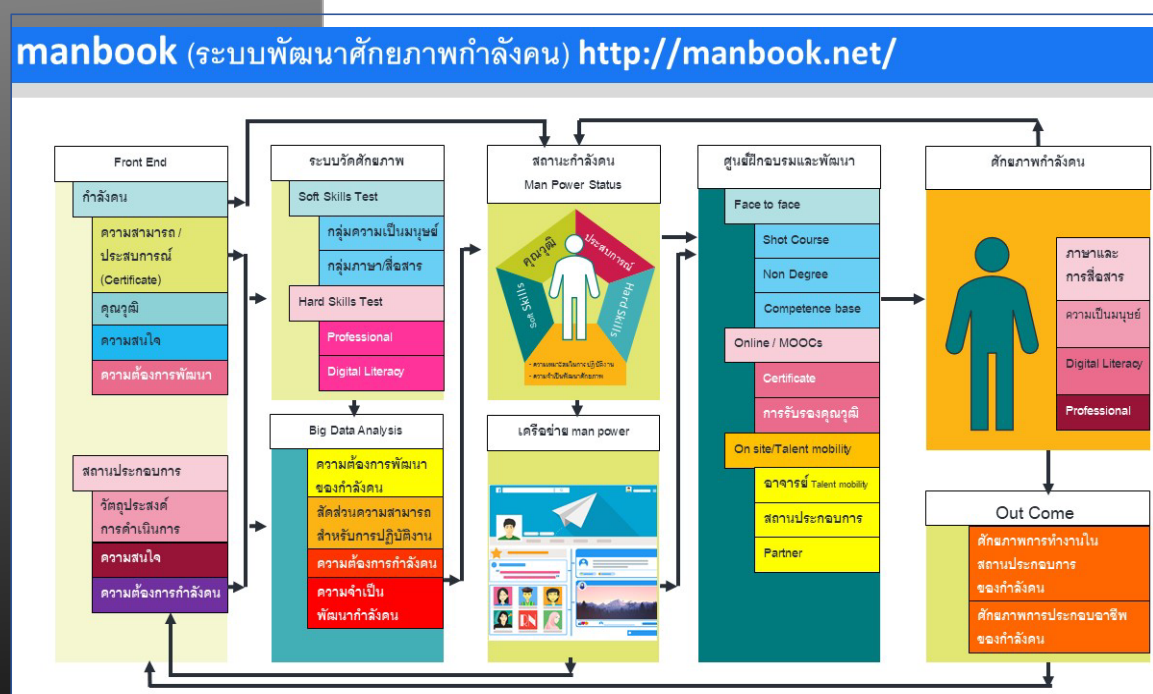


2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคน

ผู้เขียนขอเสนอแนวทางดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกดังนี้

2.1 การดำเนินการด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยเน้นการวิจัยและพัฒนาาระบบศักยภาพชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน โดยชุมชนในการสร้างฐานรากทางสังคมให้แข็งแรง การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนการจัดการองค์ความรู้ ภูมิปัญญา รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อความต่อเนื่องและการพึ่งตนเองของชุมชนได้ในระยะยาว ชุมชนร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และจัดกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมกำลังคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนการพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยว ที่มีศักยภาพ และความพร้อมในการพัฒนาให้เป็น “แหล่งท่องเที่ยวชุมชนเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน” (พองจันทร์ หลวงจันทร์ตวง. 2561)

2.2 การดำเนินการด้านพัฒนาระบบข้อมูลมหัต (Big Data) เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน และนำทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคน โดยกำลังคนสามารถนำเข้าสู่ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของตนเองได้ตั้งแต่วัยเรียนเป็นต้นไป ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกวิเคราะห์และรายงานภาพรวมศักยภาพให้กำลังคนทราบ ดังภาพ



ภาพประกอบที่ 2 แสดงระบบพัฒนาศักยภาพกำลังคน



จากภาพสามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อกำลังคนเข้าสู่ระบบ กรอกข้อมูลพื้นฐานและนำเข้าเอกสารแสดงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์แล้ว ระบบจะนำทางกำลังคนเข้าสู่การทดสอบศักยภาพกำลังคน และระบบจะนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และการทดสอบศักยภาพกำลังคน มาวิเคราะห์และรายงานสถานะศักยภาพกำลังคนในหน้าแดชบอร์ด (Dashboard) และสามารถเข้ากลุ่มเครือข่ายด้านศักยภาพตามความสนใจ ทั้งนี้ระบบจะแสดงหลักสูตรเพื่อการเข้าสู่การสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ทบทวนทักษะเดิม (Re Skill) และยกระดับทักษะ (Up Skill) ซึ่งกำลังคนสามารถเลือกลงทะเบียนเพื่อพัฒนาศักยภาพได้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นกลุ่มอาชีพเดิม หรือข้ามกลุ่มอาชีพ และสามารถลงทะเบียนเพื่อพัฒนาศักยภาพได้ตั้งแต่วัยเรียนเป็นต้นไป

2.3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคน กระบวนการพัฒนากำลังคนโดยสร้างทักษะใหม่(New Skill) ทบทวนทักษะเดิม (Re Skill) และยกระดับทักษะ (Up Skill) เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ให้ตอบโจทย์ศักยภาพของกำลังคนในศตวรรษที่ 21 และกำลังคนในระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออก 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาศักยภาพด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Instructional Learning) หรือการฝึกอบรม (Training) การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพ และสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพการผลิต กำลังแรงงานในระดับช่างฝีมือ ระดับเทคนิค และเทคโนโลยี วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ (เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. 2561) การพัฒนากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อสาขาที่ขาดแคลนโดยการส่งเสริมผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถสูง โดยให้โอกาสอย่างไม่มีข้อแม้ในการร่วมทำงานจริง ฝึกปฏิบัติงานจริงและนำการวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะสาขาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และการแข่งขัน อาทิ พลังงานสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมอาหาร ยานยนต์ ระบบราง การควบคุมอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ เป็นต้น (เรวดี นามทองดี. 2558)

2) ผู้เรียนหาความรู้เองผสมผสาน (Blended Learning) ระหว่างการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ระบบการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิด (Massive Open Online Course: MOOC) กับการเรียนในห้องเรียน

3) การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ (Behavior)ของผู้เรียนโดยใช้ระบบการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิด (Massive Open Online Course: MOOC)

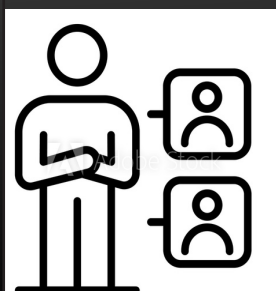
4) การสร้างเครือข่ายการพัฒนากำลังคนของอาเซียน ในปัจจุบันประเทศและอาเซียนได้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับภูมิภาคเอเชียเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้สอนอาชีพหรือครูอาชีวศึกษา ที่สำคัญคือ 1) สร้างเครือข่ายสำหรับมหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ สำหรับปรับปรุงและ

พัฒนาครูในอาเซียน 2) ส่งเสริมทำการวิจัยและแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบัน
วิธีปฏิบัติการที่เป็นเลิศ 3) พัฒนามาตรฐานและสร้างนวัตกรรมสำหรับ Vo-
cation Educational Teacher และ 4) สร้างการทำงานที่เปิดกว้างและ
โปร่งใส เป็นต้น (สภาการศึกษา. 2553)

5) บทบาทของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน
เพื่อศักยภาพการแข่งขันเพื่อให้ตรงกับความต้องการกำลังคนของการพัฒนา
ประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งเรียนรู้อุดมปัญญา มีความ
พร้อมทั้งบุคลากรและองค์ความรู้ ข้อมูลทางวิชาการ วัสดุอุปกรณ์การจัดการ
เรียนการสอน จะต้องร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมช่วยผลิตและสร้างความ
ชำนาญให้นักศึกษาและบุคลากรผลิตนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ผ่านงานวิจัยและ
พัฒนา ที่สำคัญจะต้องร่วมมือทั้ง 3 ฝ่าย ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
ภาคอุตสาหกรรม และรัฐบาล ดังที่ได้ขับเคลื่อนไปแล้วคือโครงการขับเคลื่อน
สถาบันอุดมศึกษาไทยสู่สถาบันอุดมศึกษาระดับโลกด้านการวิจัยและ
นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สภา
การศึกษา. 2552)

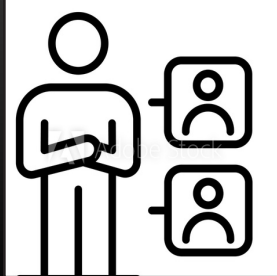
สรุป

การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการเสริม
สร้างสภาพแวดล้อมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศให้
เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์
หรือกำลังคนที่สามารถพัฒนาตนและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน
การพัฒนาสังคม การพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการ
ตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยรุ่น วัยเรียน วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้าง
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วย
ตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผน
ชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความ
สามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา
ประเทศ คุณภาพของกำลังคนยังมีช่องว่างระหว่างระดับความสามารถ
ด้านต่างๆ กับความคาดหวังของสถานประกอบการซึ่งกำลังคนของชาติ
จะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน อาทิ ศักยภาพด้าน
ฮาร์ด สกิล (Hard Skill) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ เป็นต้น
คุณลักษณะที่นายจ้างอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือศักยภาพด้าน
ซอฟท์สกิล (Soft Skill) ภาษาต่างประเทศ ความละเอียดรอบคอบ และ
ความรู้พื้นฐาน วินัยในตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นนอกจากทักษะ
และความสามารถในอาชีพ



เอกสารอ้างอิง

- เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561), ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก. หน้า 1. 10 สิงหาคม
- คณะกรรมการวิชาวชิษาไทยเพื่อการสื่อสาร. (2552). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- จารย์ ปิ่นทอง. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. [ออนไลน์] ได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2561].
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2541). ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า : รายงานการวิจัย. : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2561). การพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 8 (3) : 4-8.
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(11). (2562). การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 - 2580). [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก. <http://nscr.nesdc.go.th/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์/amp/>. เมื่อ 1 มกราคม 2564
- พัชรีย์ สร้อยสกุล. (2559) . การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ชรวิรุ ฐปะวิเชตร์, พศิน แดงจวง. (2550) การพัฒนาศักยภาพกำลังคน ในสถาบันอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- เพชรน้อย ม่วงงาม. (2539). ศักยภาพของชุมชน :กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัยจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิตศึกษานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์จันทร์ หลวงจันทร์ดวง. (2561). ศักยภาพชุมชนต้นแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 8(2).
- เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. (2539). ศักยภาพเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการด้านอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาส
พระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม
2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน
- เรวดี นามทองดี. (2558). การอาชีวศึกษากับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย
ในการเป็นประชาคมอาเซียน. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะ, 8(2).
- วริยา เอี่ยมวิบูลย์. (2542). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). โครงการเพิ่มขีด
ความสามารถภาคอุตสาหกรรมภายใต้นโยบายเศรษฐกิจระหว่าง
ประเทศของไทย (ระยะที่ 1). กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อ
การพัฒนา ประเทศไทย.
- สริสา ตระกูลวงษ์. (2540). ศักยภาพและกลไกการปรับตัวขององค์กร
สาธารณประโยชน์เพื่อ พัฒนาเด็กและเยาวชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552 –2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค.
- . (2553). การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิต
และพัฒนากำลังคนของประเทศ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ.
สมรรถนะบุคลากรในอนาคต 12 กลุ่ม สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
(พ.ศ. 2563-2567). פרินทร์เอเปิ้ล : กรุงเทพมหานคร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2565). แนวคิดการประเมินศักยภาพของพนักงาน
(Potential) [ออนไลน์] ได้จาก. [https://www.hrcenter.co.th/
file/columns/hr_f_20170512_152655.pdf](https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170512_152655.pdf). [สืบค้นเมื่อวันที่
15 มกราคม 2564]
- World Economic Forum Annual Meeting 2020. (2020). *Mapping
TradeTech: Trade in the Fourth Industrial* [online]
Available from. [http://www3.weforum.org/docs/WEF_
Mapping_TradeTech_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Mapping_TradeTech_2020.pdf) [access on 15 January
2021]

