

Institute for Increase the Potential of the Manpower in the Eastern Economic Corridor.

Damras Onchawiang*¹
damras@go.buu.ac.th*

Abstract

The determination of Eastern Economic Corridor whose main objective is Develop modern and environmentally friendly economic activities to enhance the country's competitiveness. The Eastern region is located in the best strategic point of the ASEAN. Which consists of Areas in Rayong Province Chonburi and Chachoengsao Such areas have infrastructure that is readily available. "International Maritime Trade Port" which demands manpower potential in terms of knowledge, re skills, up skills and new skills. Institute for Increase the Potential of the Manpower from research and development is therefore a leading agency In the link between basic education, vocational education, higher education, government and private sectors to jointly produce and develop manpower in accordance with the needs of the Eastern Economic Corridor and Social and technological changes in both the short and long term. to have potential suitable for being a quality workforce in the future. Responding to the growth of the Eastern Economic Corridor industry. Institute for Increase the Potential of the Manpower will be a leading agency in the development of manpower potential, both existing, increased and new potential. For knowledge, abilities, skills within a person, consisting of Soft Skills, which are humanity beings. and language and communication. Hard Skills are operational abilities. and digital capabilities. Institute for Increase the Potential of the Manpower consists of six main components: philosophy, goals, resources, management structure, operations, and improvement assessment.

Keyword: Institute for Increase the Potential of Manpower
Manpower Potential / Eastern Economic Corridor

¹Lecturer in Educational Technology Department Faculty of Education
Burapha University

สถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลังคน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ดำรัส อ่อนเฉวียง*¹
damras@go.buu.ac.th*

บทคัดย่อ

การกำหนดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักคือ พัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภาคตะวันออกตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่ในจังหวัดระยอง ชลบุรีและฉะเชิงเทรา พื้นที่ดังกล่าวมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อมเป็น “เมืองท่าการค้าระหว่างประเทศทางทะเล” ซึ่งมีความต้องการศักยภาพกำลังคนทั้งความรู้, ทักษะเดิมและทักษะใหม่ รูปแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา จึงเป็นหน่วยงานแกนนำ ในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีศักยภาพเหมาะสมกับการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต ตอบสนองการเติบโตของอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนจะเป็นหน่วยงานแกนนำด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทั้งศักยภาพเดิม, เพิ่ม และศักยภาพใหม่สำหรับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย Soft Skill คือ ความเป็นมนุษย์ และภาษาและการสื่อสาร Hard Skill คือ ความสามารถด้านการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านดิจิทัล สถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลังคนประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักได้แก่ ปรัชญา, เป้าหมาย, ทรัพยากร, โครงสร้างการบริหาร, การดำเนินงาน และการประเมินปรับปรุง

คำสำคัญ: สถาบันการพัฒนาศักยภาพกำลังคน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

บทนำ

กำลังคน (Manpower) หรือบางครั้งเรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หรือบุคลากร หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน บริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกกำหนดให้กำลังคนเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป (ดำรงส อ่อนเจริญ, 2564) (1) จำเป็นต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีศักยภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากมี ความเจริญของวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ การเกิดแนวคิดการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนการเกิดอาชีพและช่องทางการสร้างรายได้ที่หลากหลาย กำลังคนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ อีกทั้งยกระดับศักยภาพตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลากว่าคือองค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร กำลังคนมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย นอกจากนี้การเพิ่มศักยภาพใหม่ของกำลังคนเพื่อการประกอบอาชีพใหม่หรือการสร้างรายได้ใหม่

ศักยภาพกำลังคน

ศักยภาพกำลังคน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย Soft Skill คือ ความเป็นมนุษย์ และภาษาและการสื่อสาร Hard Skill คือ ความสามารถด้านการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านดิจิทัล

คำว่าศักยภาพกำลังคนจะเกี่ยวข้องกับคำว่าสมรรถนะ กล่าวคือสมรรถนะ(Competency) เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วภายในตัวบุคคล สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้โดยการฝึกฝน การเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาและประสบการณ์นี้จะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้กำลังมีศักยภาพกำลังคน(Potential) สูงขึ้น ทั้งนี้บุคคลทั่วไปประกอบด้วยสมรรถนะหลายด้าน การประกอบอาชีพก็ประกอบด้วยสมรรถนะหลายด้านเช่นเดียวกัน เมื่อเผชิญสถานการณ์บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นทักษะ(Skill) อันเป็นผลมาจากศักยภาพในตัวบุคคล และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) ในที่สุด (ดำรงส อ่อนเจริญ, 2564)

นโยบาย Thailand 4.0 และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก(Eastern Economic Corridor: EEC) ทำให้เกิดการปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมของประเทศให้มีการยกระดับการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น เกิดความต้องการกำลังคนที่มีศักยภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย เกิดความต้องการศักยภาพกำลังคนทั้งความรู้, ทักษะเดิมและทักษะใหม่ในระดับสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะเร่งพัฒนาศักยภาพกำลังคนหรือทุนมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนา “ทุนมนุษย์” หรือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลลัพธ์จากการพัฒนาครั้งนี้มีความยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพกำลังคน

คำว่า“การพัฒนาศักยภาพกำลังคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” มีผู้ให้ความหมายดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525)(4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนให้มีแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

ธาดา รัชกิจ (2562)(5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562)(6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร รวมทั้งสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพกำลังคน หมายถึงกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากร เพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รัฐบาลไทยปัจจุบันมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายดังกล่าวในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก(Eastern Economic Corridor: EEC) เนื่องจากภาคตะวันออกตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ในจังหวัดระยอง ชลบุรีและฉะเชิงเทรา พื้นที่ดังกล่าวมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีความพร้อมเป็น “เมืองท่าการค้าระหว่างประเทศทางทะเล” รูปแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน จึงเป็นหน่วยงานแกนนำ ในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคน เป็นรูปแบบการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพเหมาะสมกับการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกและและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในการตอบสนองการเติบโตของอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ ภาค

ตะวันออก กล่าวคือสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนจะเป็นหน่วยงาน
นำด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทั้งการพัฒนา ศักยภาพกำลังคน
เพิ่ม ใหม่ สำหรับพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และทักษะภายในตัว
บุคคล ประกอบด้วย Soft Skill คือ ความเป็นมนุษย์ และภาษาและการสื่อสาร
Hard Skill คือ ความสามารถด้านการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านดิจิทัล

สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น
จากผลการวิจัยและพัฒนาของคณะศึกษาศาสตร์ “โครงการวิจัยโครงการวิจัย
เรื่องต้นแบบสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม
ในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดย ดร.ดำรงส อ่อนเจริญและคณะ”
พ.ศ.2564 เป็นสำนักงานเสมือนจริง เข้าถึงได้จาก <https://www.iipmeecofficial.com/> โดยมีศูนย์ประสานงานอยู่ที่อาคารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักได้แก่ ปรัชญา เป้าหมาย ทรัพยากร โครงสร้าง
การบริหาร การดำเนินงาน และการประเมินปรับปรุง ดังภาพ



ภาพประกอบที่ 1 แสดงองค์ประกอบของสถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลัง
คนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา (Philosophy)

ปรัชญา คือ “พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนา EEC” รายละเอียด
ดังต่อไปนี้

1.1) พัฒนาคน หมายถึง การเพิ่มความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่ม
ศักยภาพกำลังคน ซึ่งความรู้ ความสามารถอาจเรียนทั้งในห้องทดลองกับ
พระราชนิพนธ์สุภาสิต ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
รัชกาลที่ 5

ฝูงชนกำเนิดคล้าย	คลังกัน
ใหญ่ย่อมเพศผิวพรรณ	แพกบ้าง
ความรู้อาจเรียนทัน	กันหมด
ยกแต่ชั่วดีกระต่าง	ห่อนแก้ฤไหว

1.2 พัฒนางาน หมายถึง การที่กำลังคนซึ่งได้รับการพัฒนาแล้วนำไปเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธี การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดอาชีพเกิดรายได้

1.3 พัฒนา EEC หมายถึง เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) จะเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้

1.1.1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาศักยภาพกำลังคนกล่าวคือเกิดสถาบันพัฒนาศักยภาพของกำลังคนส่งเสริมกำลังคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบไปด้วย สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพในการที่จะพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และประเทศต่อไป

1.2.2) สภาพแวดล้อมออนไลน์ การส่งเสริมการพัฒนาระบบจัดการข้อมูล การสร้างสังคมดิจิทัลสีขาว ตลอดจนการส่งเสริมการจัดการศึกษาออนไลน์ระบบเปิด หรือ Massive Open Online Course (MOOCs) เป็น ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระบบเปิดสำหรับมหาชน ซึ่งมีลักษณะให้เข้าเรียนได้ไม่จำกัดจำนวนคน เป็นระบบ “เปิด” สำหรับบุคคลทั่วไป สามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเรียน

2) องค์ประกอบที่ 2 เป้าหมาย (Goals)

เป้าหมาย (Goals) หมายถึง เป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของสถาบันที่ หรือกำหนดขึ้นซึ่งเป็นการรอบแนวคิดสำหรับกำหนดแผนการปฏิบัติงานขององค์การเช่น แผนแม่บทแผนหน้าที่แผนกลยุทธ์แผนการปฏิบัติการเพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย

1.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือภาพอนาคตในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเป็นเป้าหมายระยะยาว

ภาษาไทย “เป็นสถาบันหลักนำภูมิปัญญาสากลเพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังคน”

ภาษาอังกฤษ : “Wisdom of Universal for increase the Potential of the manpower”

คำอธิบาย

สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน เป็นชุมชนการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกมิติ ด้วยองค์ความรู้สากลให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1.2.2 พันธกิจ (Mission) เป็นเป้าหมายระยะกลาง 6 ข้อดังนี้

- 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ
- 2) ให้บริการฝึกอบรมให้คำปรึกษาทางวิชาการและเทคนิค เพื่อการพัฒนาศักยภาพกำลังคน
- 3) ขยายโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)
- 4) วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาศักยภาพกำลังคน
- 6) ส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายพันธมิตรการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ทั้งในและนอก มหาวิทยาลัยในรูปแบบเครือข่ายหุ้นส่วน (Partner)

1.2.3 วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมายระยะสั้น 6 ข้อดังนี้

- 1) เพื่อเป็นศูนย์การพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้แก่กำลังคนทุกมิติ ทุกช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ
- 2) เพื่อเป็นศูนย์รวมโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้เป็น ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- 3) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้เป็นประโยชน์ต่อ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ
- 4) เพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ให้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- 5) เพื่อวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านวิธีการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน ด้านการวิจัยการพัฒนาศักยภาพกำลังคน
- 6) เพื่อส่งเสริม/พัฒนาเครือข่ายพันธมิตรการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ทั้งในและนอก มหาวิทยาลัยในรูปแบบเครือข่ายหุ้นส่วน (Partner) ประกอบด้วย ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน ด้านการวิจัยการพัฒนาศักยภาพกำลังคน และด้านงบประมาณ

3) องค์ประกอบที่ 3 ทรัพยากร (Resource)

ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. คน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์ริเริ่มก่อตั้งสถาบันเป็นผู้ที่กำหนด ทิศทางโดยการวางแผนการทำงานให้กับของสถาบันและการตัดสินใจตลอดจนวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับ สถาบัน ซึ่งกำหนดเป็นผู้บริหาร หัวหน้าหน่วย และพนักงาน ดังนี้

1.1 คณะผู้วิจัยประกอบด้วย

- 1) ดร.ดำรัส อ่อนเจริญ (หัวหน้าโครงการ) อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2) ดร.ภูเบศ เลื่อมใส อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3) ดร.สุขมิตร กอมณี อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ บัวเผื่อน อาจารย์ประจำภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5) ดร.อรอุษา พิมพ์สวัสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 6) อ.บุษบง แซ่จิว อาจารย์ประจำสถาบันภาษามหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 กำลังคนเสมือน ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถาบันคือ Dr.Damras
- 2) หัวหน้าหน่วยประสานงาน คือ Dr.Connect
- 3) หัวหน้าหน่วยจัดการข้อมูลคือ คือ Dr.Datam
- 4) หัวหน้าหน่วยพัฒนาหลักสูตร คือ Dr.Course
- 5) หน่วยพัฒนากำลังคน คือ Dr.DMan
- 6) หน่วยพัฒนาสื่อและรายวิชาในระบบMOOC คือ Dr.MOOC
- 7) หน่วยวัดและประเมินศักยภาพกำลังคนคือ Dr.Meas

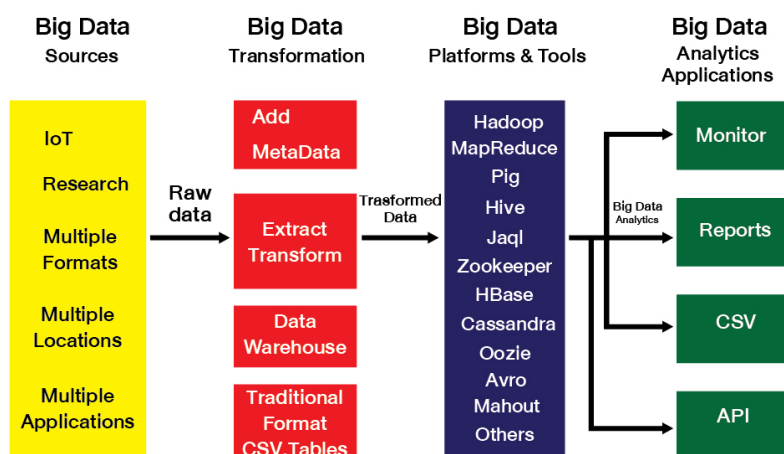
2. งบประมาณ (Budget) การกำหนดแผนงานโดยละเอียดในรูปตัวเลขทั้งจำนวนหน่วยและจำนวนเงินตามแผนการ ดำเนินงานของโครงการวิจัยจากรายรับดังต่อไปนี้

- 1) งบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัย ปีงบประมาณ 2564-2566
- 2) ค่าลงทะเบียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังคน
- 3) จากผู้ประกอบการเครือข่ายหุ้นส่วน(Partner) ร่วมพัฒนาศักยภาพกำลังคน
- 4) จากการจัดทดสอบเพื่อวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน
- 5) จากการรับจ้างผลิตสื่อการเรียนการสอน และรายวิชา MOOC

3. เทคโนโลยีและข้อมูล (Technology and Data) ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) หมายถึง เป็นการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อจัดการข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่กำลังคนผู้ประกอบการ และเครือข่ายหุ้นส่วน(Partner) นำเข้าสู่ระบบข้อมูลมหัต (Bigdata) กระบวนการ ดำเนินการต่าง ๆ กับข้อมูล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการวิจัยและการพัฒนากำลังคน มีดังต่อไปนี้

1) ระบบสถาบันเสมือนจริง (IIPMEEC) เข้าถึงได้จาก <https://www.iipmeecofficial.com/> กระบวนการบริหารสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนโดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ที่ครอบคลุมในด้าน 1) ปรัชญา 2) เป้าหมาย 3) ทรัพยากร 4) โครงสร้างการบริหาร 5) การดำเนินงาน และ 6) การประเมินและปรับปรุง

2) ข้อมูลมหัศจรรย์สำหรับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน หมายถึง ฐานข้อมูลหลากหลายที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการนำเข้าข้อมูล การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังภาพ



ภาพประกอบที่ 2 ข้อมูลมหัศจรรย์สำหรับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน
จากภาพ ประกอบตัวขององค์ประกอบหลัก 4 ส่วนสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทรัพยากรข้อมูลมหัศจรรย์ (Big Data Sources) หมายถึงข้อมูล
ข้อมูลดิบจากแหล่งข้อมูล

องค์ประกอบที่ 2 การเชื่อมโยงข้อมูลมหัศจรรย์ (Big Data Transformation) หมายถึง
ขั้นตอนในการสกัดข้อมูลดิบ เพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์

องค์ประกอบที่ 3 แพลตฟอร์มบีเกดต้าและเครื่องมือ (Big Data Platform & Tool) หมายถึง เครื่องมือปฏิบัติการระบบข้อมูลมหัศจรรย์ ยกตัวอย่างเช่น Hadoop, MapReduce, Pig, Hive, Jaql, Zookeeper, Hbase, Cassandra, Oozie, Avro, Mahout, และอื่น ๆ

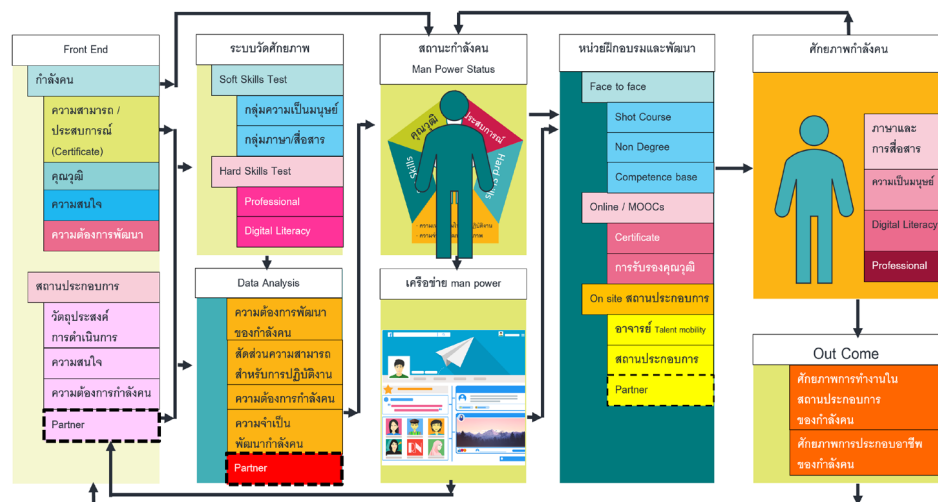
องค์ประกอบที่ 4 แอปพลิเคชันการวิเคราะห์ข้อมูลมหัศจรรย์ (Big Data Analytics Application) หมายถึง การกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อค้นหารูปแบบ
ความสัมพันธ์ของข้อมูลเหล่านั้นที่ซ่อนอยู่ข้างใน ประกอบด้วย

1) การแสดงผล (Monitor) หมายถึง การนำเสนอข้อมูลของระบบ
ทางหน้าจอ

2) การรายงาน (Report) หมายถึง การแสดงผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์
ของการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล 4 รูปแบบ
ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytics)

เป็นการอธิบายสภาพการณ์ของเหตุการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคน ความต้องการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพกำลังคน ในลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพกำลังคน และนำทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคน โดยกำลังคนสามารถนำเข้าข้อมูลเกี่ยวกับ ศักยภาพของตนเอง และทดสอบศักยภาพของตนเองได้ตั้งแต่วัยเรียนเป็นต้นไป ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกวิเคราะห์และรายงานภาพรวมศักยภาพให้กำลังคนทราบ



ภาพประกอบที่ 3 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analytics) ศักยภาพกำลังคน

จากภาพสามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อกำลังคนเข้าสู่ระบบ กรอกข้อมูลพื้นฐาน และ นำเข้าเอกสาร แสดงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์แล้ว ระบบจะนำทางกำลังคนเข้าสู่ การทดสอบศักยภาพกำลังคน และระบบจะนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และการทดสอบศักยภาพกำลังคน มาวิเคราะห์และรายงานสถานะศักยภาพกำลังคนในหน้าแดชบอร์ด (Dashboard) และสามารถเข้ากลุ่มเครือข่ายด้านศักยภาพตามความสนใจทั้งนี้ระบบจะแสดงหลักสูตรเพื่อ การเข้า สู่การสร้างทักษะใหม่(New Skill) ทบทวนทักษะเดิม (Re Skill) และยกระดับทักษะ (Up Skill) ซึ่งกำลังคนสามารถเลือกลงทะเบียนเพื่อพัฒนาศักยภาพได้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น กลุ่มอาชีพเดิม หรือข้ามกลุ่มอาชีพ และสามารถลงทะเบียนเพื่อพัฒนาศักยภาพได้ตั้งแต่วัยเรียนเป็นต้นไป(ดาร์ส อ่อนเฉวียง, 2564)

2.2) การวิเคราะห์เชิงวินิจฉัย (Diagnostic analytics) เป็นการ อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกำลังคน ความ ต้องการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพกำลังคน

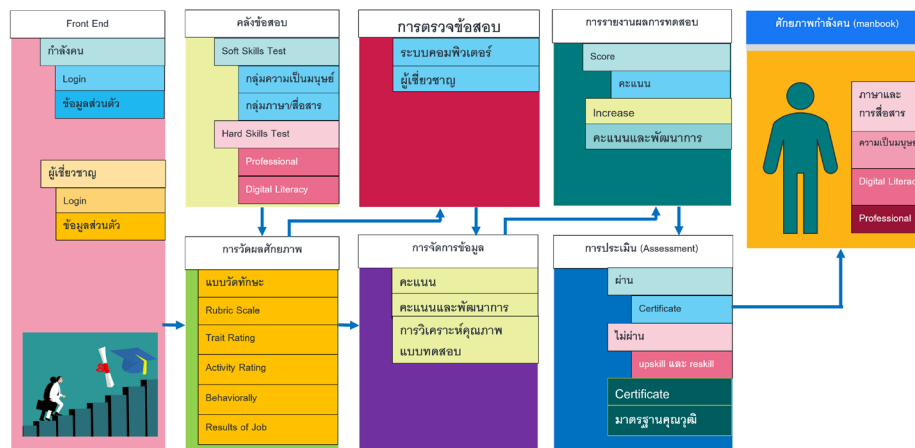
2.3) การวิเคราะห์เชิงพยากรณ์(Predictive analytics) เป็นการ วิเคราะห์เพื่อคาดการณ์สิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือแนวโน้ม ต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคน ความต้องการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพกำลังคน

2.4) การวิเคราะห์เชิงแนะนำ(Prescriptive analytics) เป็นการ วิเคราะห์เพื่อให้ข้อเสนอแนะว่าต้องดำเนินการใดเกี่ยวกับกำลังคน ความต้องการกำลัง คน การพัฒนาศักยภาพกำลังคน เพื่อขจัดปัญหาใดในอนาคต

3) การสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating shared value : CSV) หมายถึง แนวทางการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับสร้างคุณค่าของข้อมูลมหัตให้กับองค์กรและสังคมไปพร้อมกันเพื่อความสำเร็จในระยะยาว บทบาทของระบบข้อมูลมหัต ต่อสังคมบนฐานคิดแบบระยะยาว (Long-term Thinking) เน้นการสร้างประโยชน์แก่องค์กรและสังคมให้เกิดเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน

4) ช่องทางการเชื่อมต่อ(Application Programming Interface : API) หมายถึงการเชื่อมต่อจากระบบหนึ่งไปสู่อีกระบบหนึ่ง เพื่อให้ซอฟต์แวร์ภายนอกเข้าถึงและอัปเดตข้อมูลนั้นๆได้ แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตที่ถูกกำหนดไว้

3) ระบบวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน (manpower-testing) เข้าถึงได้จาก <http://manpowertest.net> เป็นการดำเนินการวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน และนำคะแนนและผลการประเมินไปรายงานระดับศักยภาพกำลังคน ในระบบพัฒนาศักยภาพกำลังคน



ภาพประกอบที่ 4 แสดงระบบทดสอบศักยภาพกำลังคน (manpower-testing)

4) ระบบวารสารออนไลน์ (MPDIJEEC) “วารสารวิชาการสถาบันพัฒนา ศักยภาพ กำลังคนเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (Manpower Potential Development Institute Journal Eastern Economic Corridor) เข้าถึงได้จาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/MPDIJ_EEC ขอบเขตของวารสาร ครอบคลุม เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา “กำลังคน” ในหลายมิติ ทั้งการพัฒนาทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) ทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills) ทักษะการบริหารบุคคลและ พัฒนารัพยากรมนุษย์ ในองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชน ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก(EEC)และพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนองค์ความรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างศักยภาพ สร้างความคิด สร้างสรรค์ สร้างทักษะ สร้างปัญญาให้กับกำลังคนในสังคมไทย เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการปรับตัว เข้ากับบริบทที่กำลังดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข วารสารเปิดรับบทความ ทั้งในสาขาวิชาทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สวัสดิการสังคมและแรงงาน ประชากรศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ เทคโนโลยี

ดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิชาชีพ
ใน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย



ภาพประกอบที่ 5 วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาศักยภาพ กำลังคนเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

4) องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน (Structure)

สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนจัดโครงสร้างการบริหารงาน บริการ และ
ประสานงานมี 7 องค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1) ส่วนอำนวยการ หมายถึงเป็นส่วนงานหลักที่เป็นผู้นำสถาบัน
พัฒนาศักยภาพกำลังคน มีหน้าที่กำกับดูแล กำหนดการดำเนินการของสถาบัน
การมอบหมาย ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการดำเนินการ ให้ดำเนินไปตามแผน
หรือเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่กำหนดไว้ อย่างเหมาะสม



ภาพประกอบที่ 6 แสดงโครงสร้างการบริหารสถาบันพัฒนาศักยภาพ
กำลังคน

2) **หน่วยประสานงาน** เป็นหน่วยงานส่วนหน้าของสถาบันพัฒนา ศักยภาพกำลังคน สำหรับการติดต่อสื่อสารทั้งภายนอกและภายในให้มีความคิด ความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้คนในองค์กรทำงานสอดคล้องสัมพันธ์กัน ไม่ขัดแย้งหรือ ทำงานทับซ้อน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่องเวลาและกิจกรรม ที่ต้องทำเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 7 แสดงเกี่ยวกับหน่วยประสานงาน

1. งานสารบรรณและธุรการทั่วไป มีหน้าที่หลักคือบริการ การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา ครอบคลุมงานเอกสารทั้งหมด รวมถึง การออกหนังสือ จัดส่งหนังสือไปยังหน่วยงานอื่น เสนอหนังสือผู้บริหาร ตอบโต้ หนังสือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถาบัน ประสานงานกับบุคคลและ หน่วยงานต่าง ๆ

2. งานการคลังและงบประมาณ มีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์ จัดสรร และกำหนดแผนการ ใช้จ่ายเงินของสถาบันพัฒนา ศักยภาพกำลังคน

3. งานการประชุม มีหน้าที่ จัดทำระเบียบวาระการประชุม จัดเตรียมสถานที่และ อุปกรณ์ ดำเนินการประชุมให้ลุล่วงตามวาระ จัดบันทึก การประชุมและเขียนรายงานการประชุม

4. งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่วางแผน และดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับองค์กร ด้วยการเผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น ข่าวสารประชาสัมพันธ์ บทความ ภาพถ่าย วิดีโอ และสไลด์ รวมถึงบทความ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือบุคคลพิเศษในโอกาสพิเศษโดยนำเสนอผ่านช่องทาง ออนไลน์และสื่อดิจิทัลเป็นหลัก

5. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนา ศักยภาพกำลังคน มีหน้าที่ รับผิดชอบการจัดทำ วารสารวิชาการของสถาบันให้มีคุณภาพรวมถึง การประชาสัมพันธ์ การหาสมาชิก การคัดเลือกบทความ การสร้างฐานข้อมูล การสร้างระบบวารสารออนไลน์ กำหนดเกณฑ์คุณภาพของวารสาร คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินบทความ ติดตามความคืบหน้าการประเมินบทความจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้อง เอกสารอ้างอิงและบทคัดย่อ กำหนดการ เผยแพร่ของวารสาร

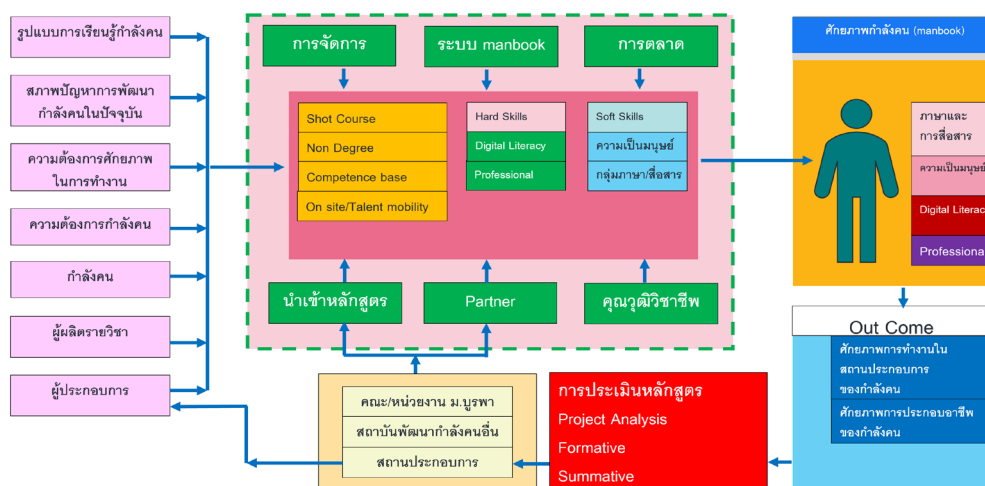
6. งานประชุมวิชาการระดับชาติ มีหน้าที่หลัก คือการเขียนโครงการ จัดประชุม กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดรูปแบบ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดระยะเวลา สถานที่ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จัดทำแผนปฏิบัติการโครงการจัดประชุม วิชาการ จัดทำระบบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม ระบบรับบทความ คัดสรร และ กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับบรรยาย และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

7. งานแสวงหาภาคีเครือข่าย (Partner) มีหน้าที่หลักติดต่อ ประสานงาน แสวงหาผู้ที่สนใจเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน รวมถึง กำหนด องค์กรประกอบ รูปแบบ โครงสร้าง ทรัพยากร กลไกวิธีการ ผลประโยชน์ การกำกับ การบริหารความเสี่ยง การใช้ประโยชน์ และข้อตกลงร่วมกันอื่น ๆ

3. **หน่วยจัดการข้อมูล** หมายถึง หน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่กำลังคน ผู้ประกอบการ และเครือข่ายหุ้นส่วน(Partner) นำเข้าสู่ระบบข้อมูลมหัต (Big Data) มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ออกแบบพัฒนาระบบนำเข้าและเชื่อมโยงข้อมูลของ กำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมาย
2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
3. ออกแบบพัฒนาระบบแสดงผลในแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่ ย่อยต่อการนำไปใช้งาน
4. สร้างธรรมาภิบาลข้อมูล
5. จัดทำระบบการจัดการข้อมูลมหัต (Big Data) (ระบบ พัฒนาศักยภาพกำลังคน)

4. **หน่วยพัฒนาหลักสูตร** เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพกำลังคน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 8 แสดงหน่วยพัฒนาหลักสูตร

1. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ผู้ประกอบการ
2. ออกแบบหลักสูตร
3. พัฒนาหลักสูตร โดยจำแนกกลุ่มของหลักสูตรดังนี้

หลักสูตรกลุ่มทักษะเชิงวิชาชีพ(Hard Skills)

- หลักสูตรที่ร่วมมือกับPartner
- หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนสร้างขึ้นเอง

หลักสูตรกลุ่มทักษะด้านคนและสังคม(Soft Skills)

- หลักสูตรที่ร่วมมือกับPartner
- หลักสูตรที่สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนสร้างขึ้นเอง

4. ใช้หลักสูตร

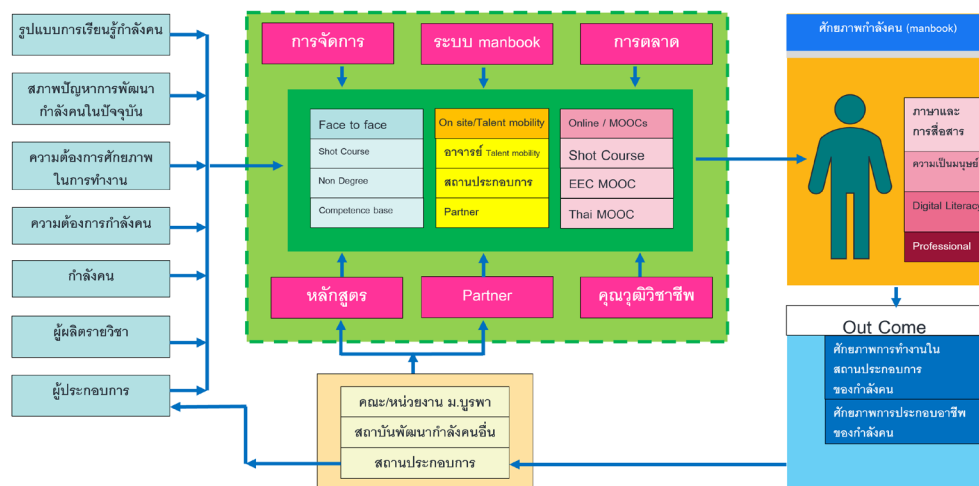
5. ประเมินหลักสูตร

5. หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพกำลังคน หมายถึง ส่วนงานที่มีหน้าที่จัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้กำลังคนในพื้นที่“เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills และ Hard Skills รวมถึงทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบัน โดยการเรียนรู้หรือฝึกฝน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญและคล่องแคล่ว ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาทางOnline , ในสถานที่ปฏิบัติงาน (Onsite) และการเป็นหุ้นส่วนในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งOnline และ Onsite มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะกำลังคน รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หน่วยฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพกำลังคน
2. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น
3. ออกแบบและพัฒนากิจกรรมรวมถึงการพัฒนาทักษะกำลังคน
4. ประสานการจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรม/การ

เรียน

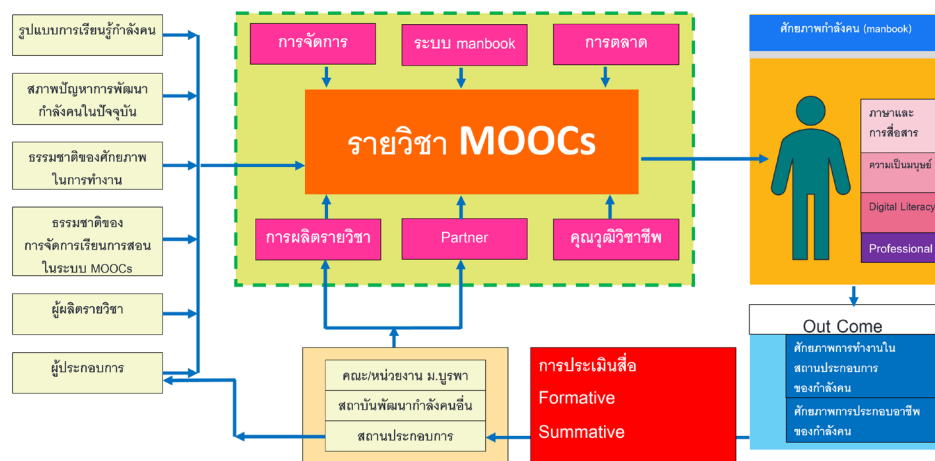
5. ติดตาม ประเมินผลและสรุปรายงานผลการปรับปรุงหน่วยฝึกอบรมและพัฒนาทักษะกำลังคน



ภาพประกอบที่ 8 แสดงหน่วยฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพกำลังคน

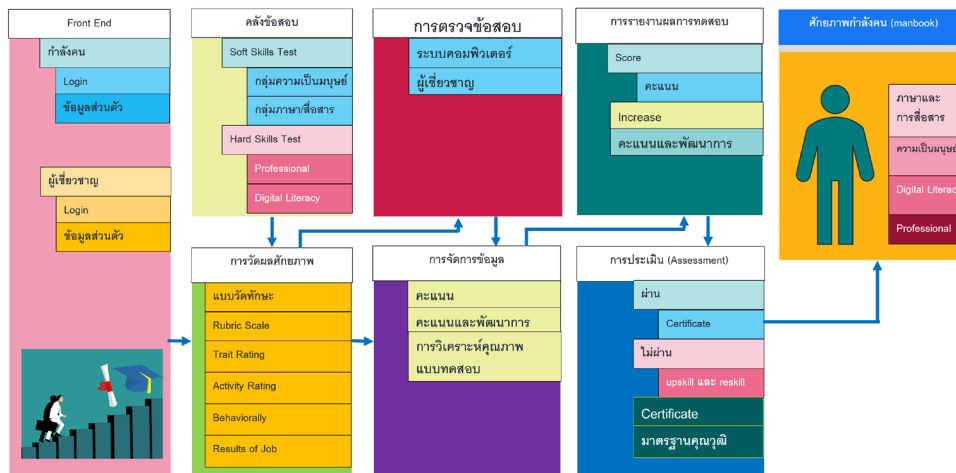
6. หน่วยพัฒนาสื่อการเรียนการสอน(รายวิชา MOOCs) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับรายวิชา MOOCs สำหรับการมีส่วนร่วมอย่างไม่จำกัดจำนวนของผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบเปิดให้ผู้เรียน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมือนกับการจัดการเรียนการสอนให้เหมือนกับห้องเรียนจริง หน่วยพัฒนารายวิชา MOOC มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนงานของหน่วยสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้
2. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการใช้สื่อนวัตกรรม
การเรียนรู้
3. ออกแบบและพัฒนา รวมถึงการผลิตสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้
4. ประสานการจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรม/
การเรียนรู้
5. ติดตาม ประเมินผลและสรุปรายงานผลการปรับปรุงพัฒนาและ
ใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้



ภาพประกอบที่ 10 แสดงหน่วยพัฒนาสื่อการเรียนการสอน(รายวิชา MOOCs)

7) หน่วยวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน เป็นหน่วยงานดำเนินการวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน และนำคะแนนและผลการประเมินไปรายงานระดับศักยภาพกำลังคนในระบบพัฒนาศักยภาพกำลังคน ซึ่งเป็นระบบการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงข้อดี และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของกำลังคน เข้าถึงได้จาก <http://manpowertest.net/> มีองค์ประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 11 หน่วยวัดและประเมินศักยภาพกำลังคน

1) ส่วนหน้า(Front End) แสดงหน้าต่างของเว็บไซต์ให้กำลังคน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดศักยภาพที่เข้าชมเห็น และนำเข้าข้อมูล

2) คลังข้อสอบ เป็นแหล่งรวบรวมข้อสอบจำนวนมากสำหรับจัดการทดสอบศักยภาพกำลังคน

3) การวัดศักยภาพกำลังคน เป็นการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การสังเกตพฤติกรรมของกำลังคน การสรุปผลจาก เอกสารการบันทึกและรายงานของผู้ปฏิบัติงานของกำลังคนและผู้เกี่ยวข้อง

4) การตรวจข้อสอบ ประกอบด้วย

- การตรวจข้อสอบแบบข้อที่ถูกต้องที่สุด (One best choice) โดยใช้ระบบ ปัญญาประดิษฐ์ (AI - Artificial Intelligence)

- การตรวจข้อสอบแบบไม่ใช่ถูกผิด ประกอบด้วย แบบวัดทักษะ, การสังเกต, การประเมินคุณลักษณะภายในส่วนบุคคล (Trait Rating), การประเมินผลงานบนพื้นฐานของลักษณะงาน (Dimensions/Activity Rating), การประเมินผลงานจากพฤติกรรมในการทำงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)) และ การประเมินผลลัพธ์ของงาน(Results of Job Performance) หรือ Management by Objectives (MBO) ซึ่งต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้วัดผล และส่งคะแนน ศักยภาพเข้าระบบ manpowertest

5) การรายงานผลการทดสอบ เป็นการแจ้งคะแนน และระดับศักยภาพในหน้ากระดานที่ใช้ใน การสรุปข้อมูลรายบุคคล (Dashboard) ของกำลังคน

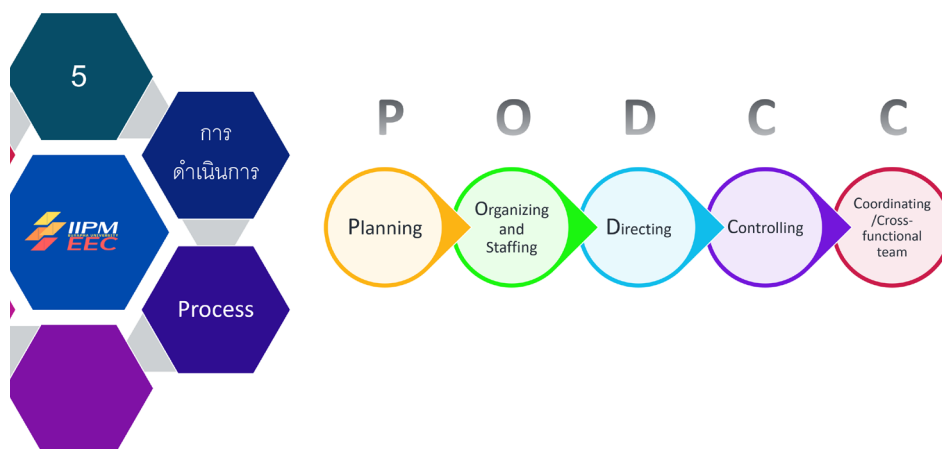
6) การประเมิน (Assessment) เป็นการวิเคราะห์คะแนน เทียบกับ เกณฑ์คุณวุฒิ และเกณฑ์การผ่านระดับใบรับรอง (Certificate) จากสถาบัน

7) ศักยภาพกำลังคน (manbook) เป็นการรายงานระดับศักยภาพกำลังคนในระบบ manbook บทบาทหน้าที่

- กำลังคน
- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการทดสอบศักยภาพกำลังคน
 - 2) การสร้างระบบทดสอบศักยภาพกำลังคน
 - 3) การสร้างระบบคลังข้อสอบวัดศักยภาพกำลังคน
 - 4) การแสวงหาผู้เชี่ยวชาญในการวัดศักยภาพกำลังคน
- ประเภทข้อสอบแบบไม่ใช่ถูกผิด
- 5) การจัดทดสอบศักยภาพกำลังคน
 - 6) การดำเนินเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

5) องค์ประกอบที่ 5. กระบวนการ (Process)

กระบวนการ หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามแผนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน



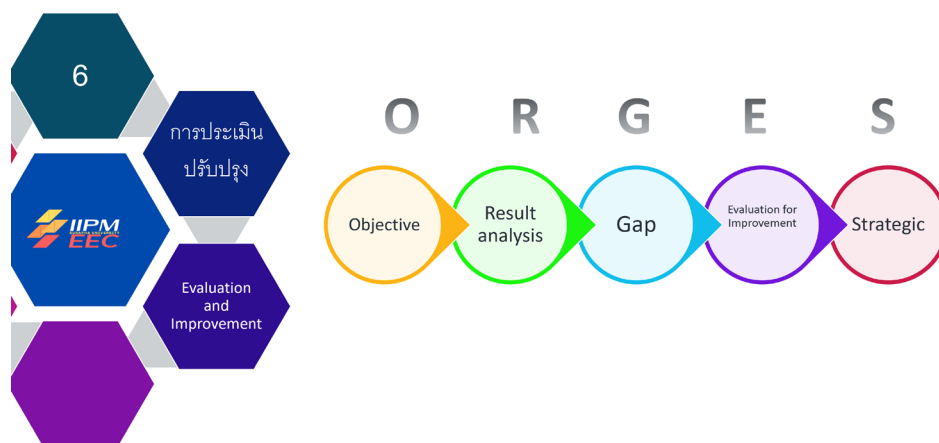
ภาพประกอบที่ 12 แสดงองค์ประกอบที่ 5. กระบวนการ

สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนกำหนดกระบวนการ PODCC เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแนวทางของการดำเนินการไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม ทรัพยากร และระยะเวลาการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้
- 2) การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน (Organizing and staffing) หมายถึง การจำแนกงาน การจัดกลุ่มงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบ
- 3) การอำนวยการและการสั่งการ(Directing) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน แนะนำชี้แนะ ประสานงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จของการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับ ติดตามตรวจสอบ การทำงาน และการดำเนินการแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้
- 5) การประสานงาน (Coordinating/Cross-functional team) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกัน ทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

6) องค์ประกอบที่ 6 การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement)

การประเมินปรับปรุง (Evaluation and Improvement) มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินและตีค่า เป็นการทบทวนระบบการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพระหว่างและหลังดำเนินงาน (Formative and Summative) เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานในวงรอบถัดไป



ภาพประกอบที่ 13 องค์ประกอบที่ 6 การประเมินปรับปรุง

กระบวนการการประเมินปรับปรุง (Evaluation and Improvement) มีดังต่อไปนี้

1. **ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective)** การกำหนดเป้าประสงค์ กำหนดทิศทาง ทิศทาง และค่าเป้าหมายเพื่อเป็นจุดสำคัญเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ชัดเจนของแผนงานและสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนกำลัง ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. **ขั้นวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (Result analysis)** การใช้ข้อมูลจากการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนมาทบทวนระบบการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพทั้งหมด เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
3. **ขั้นเปรียบเทียบเพื่อหาช่องว่าง (Gap)** การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
4. **การประเมินเพื่อปรับปรุง (Evaluation for Improvement)** การนำผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน มากำหนดแนวทางปรับปรุง
5. **การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic)** การนำผลการดำเนินงาน แนวทางปรับปรุงการดำเนินงาน และบริบทของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มากำหนดทิศทาง แนวทาง และวิธีการดำเนินการของสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนในวงรอบถัดไป

สรุป

การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิต การพัฒนากำลังคนรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนจึงเป็นหน่วยงานแกนนำในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคน เป็นรูปแบบการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพเหมาะสมกับการเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในอนาคต และการตอบสนองการเติบโตของอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เอกสารอ้างอิง

- ดำรัส อ่อนเฉวียง. (2564). การเพิ่มศักยภาพของกำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. 1 (1) : 7-23.
- ธาดา รัชกิต. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD). (ออนไลน์) ได้จาก. <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/> (วันที่ค้นข้อมูล 1 มิถุนายน 2564)
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พสุธิดา ตันตราจิน, พิไลพรรณ นวนุช, ไกรภพ กฤตสวนนท์ และสุภัคศิริ ปรากการเจริญ. (2589). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารสุทธิปริทัศน์. 30 (ตุลาคม – ธันวาคม) : 116-123
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2559). รายงานหลักแผนการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ.2560-2564). (ออนไลน์) ได้จาก. <http://www.nesdb.go.th/ewt-dl-link.php?nid=6381> (วันที่ค้นข้อมูล 1 มิถุนายน 2562)
- เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. Kasem Bundit Journal. 20 (1) : 64-77.