



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชน

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

Development the Digital Skills of Human Resources for Private Organizations
in the Industrial Estate Area of Chachoengsao Province

ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ (Preedaporn Arrucksomboon)¹ ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (Nuttapol Buapliansee)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก คณะผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี โดยคัดเลือกจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจภาคเอกชนในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา และอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลในลักษณะพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีขององค์กร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกองค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการเสริมสร้างศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการในทุกมิติขององค์กร สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันของธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโตให้เกิดยั่งยืน

¹ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ preedaporn.arg@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ grspong@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

คำสำคัญ ศักยภาพ ทักษะด้านดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The purpose of this research was to study development the digital skills of human resources for private organizations in the industrial estate area of Chachoengsao province. The research model was a qualitative research using in-depth interview methods. The researchers used a structured interview form with key informants. Conducting a specific sample selection process which considers selection from knowledgeable persons expertise and who are involved in human resource development as well selected from high-level and middle-level executives, human resources of private businesses in the industrial estate area of Chachoengsao Province, and teachers at the higher education level. Department of human resources management, total of 12 peoples, to bring the data to analyze the results in a descriptive manner. The results showed that developing the digital potential of human resources organizations must focus on the formulation of policies and visions of the organization. Human resources training and development knowledge management understanding and using digital technology organizational technology system instilling values and building a network of cooperation with outside the organization to encourage the organization to enhance the digital skills of human resources to have knowledge quality digital technology skills that meet the needs of all dimensions of the organization. able to adapt to keep up with the changes in digital technology to lead to the creation of competitive power of the business to have potential for sustainable growth



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

Keywords: Potential, Digital skills, Human resources

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทยในการวางแนวทางการดำเนินงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์การธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวทั้งทางด้านธุรกิจ และให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมากขึ้น จึงนำไปสู่การวางแผนกำหนดนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยที่มีความต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผนที่สอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2560-2579) โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 จะช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและภาคบริการบนฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม (ธาดา ราชกิจ, 2562) ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศดังกล่าวเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือ “Value-Based Economy” โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐาน เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายในการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลขององค์การธุรกิจ โดยปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสังคมอนาคตเมื่อโลกก้าวสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้นจากการศึกษาเบื้องต้นค้นพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบกับการปฏิบัติงานในยุคสมัยใหม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัญหาสำคัญและควรเร่งพัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำไปสู่การพัฒนาองค์การในด้านอื่นๆต่อไป (ปริดาพร อารักษ์สมบูรณ์, 2564)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ในขณะที่การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัว เพราะหากทรัพยากรมนุษย์ไม่มีการปรับตัวหรือพัฒนาตนเองก็ไม่สามารถอยู่รอดได้ในยุคนี้ องค์การธุรกิจภาคเอกชนก็ต้องปรับตัวโดยการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ (สมบัติ กุสุมาลี, 2559) ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ความท้าทายในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลขององค์การทำให้ต้องพัฒนาทักษะต่างๆ ทั้งในเชิงการเพิ่มทักษะใหม่ที่สำคัญ (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill) เพื่อให้สามารถตอบสนองกับโลกที่เปลี่ยนเป็นยุคดิจิทัล สิ่งเหล่านี้คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะพลิกประเทศใหม่ โดยการพัฒนา “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” (Eastern Economic Corridor: EEC) บนพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่เดิมของโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560) เพื่อให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน และพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราถือเป็นอีกหนึ่งพื้นที่สำคัญในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่มีศักยภาพในการหนุนเสริมระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยจังหวัดฉะเชิงเทรานั้นว่าเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในเชิงเศรษฐกิจ เป็นเมืองที่เชื่อมต่อระหว่างกรุงเทพฯ และปริมณฑลกับพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งถือว่าใกล้กับเมืองหลวงไทยมากที่สุด ใน 3 จังหวัด EEC จึงถือว่าเป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพฯ เป็นศูนย์รวมของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ ยานยนต์และอาหารแปรรูป โดยมีนิคมอุตสาหกรรมมากถึง 5 แห่งด้วยกัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์, นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์, นิคมอุตสาหกรรมที เอฟ ดี, นิคมอุตสาหกรรม 304 ปาร์ค 2 ฉะเชิงเทรา และนิคมอุตสาหกรรมสวนอุตสาหกรรมวินโคสต์ ซึ่งมีโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 292 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2562) เนื่องจากการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็วทั้งทางบก ทางน้ำ และอากาศ นอกจากนี้จังหวัดฉะเชิงเทรายังได้รับคัดเลือกให้นำร่องพัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะ หรือ “Smart City” ภายใต้แนวทาง “Thai Way of Life” ซึ่งจะได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองพักอาศัยชั้นดี มีสภาพแวดล้อมน่าอยู่และทันสมัย มีพื้นที่สีเขียว มีการเดินทางสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งมีระบบการจัดการสาธารณูปโภคที่เป็นระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังมีศักยภาพพัฒนาไปสู่เมืองวิทย์มหาวิทยาลัยด้วย (EECO, 2562)

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือว่าไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะจะเกิดปัญหามากมายจากการให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การภาคธุรกิจเอกชนที่ต้องมีการลงทุนสูงและต้องเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องได้รับความสำคัญและปรับตัวตามไปด้วย โดยยึดหลักการที่ว่าทรัพยากรมนุษย์จะมีจุดแข็งและมีศักยภาพที่เหนือกว่าเครื่องจักร นั่นคือทรัพยากรมนุษย์จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนได้มากกว่า สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่องค์กรธุรกิจก็ต้องปรับตัวโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงตามความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงไป (ชัยรัตน์ ชามพูนท, 2564)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับนโยบายทางเศรษฐกิจในพื้นที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11 The 11th STOU National Research Conference

จากผลงานวิจัยนี้จะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์การภาคเอกชนในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการวางแผนการผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการขององค์กรต่างๆ เพื่อสร้างขีดความสามารถ เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันของธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโตเพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. **กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถหาข้อมูลเชิงลึกทำให้น้ำหนัก ความน่าเชื่อถือจากแหล่งข้อมูลที่ได้ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจภาคเอกชนในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 4 คน และอาจารย์ระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการศึกษานี้

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือในการวิจัย** เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview) โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และทำการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยการนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเผชิญหน้า (Face to Face) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษานี้เป็นอย่างดี โดยวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเรียบเรียง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ทำการตรวจสอบข้อมูล และนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ ได้แก่ การจำแนกข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การเชื่อมโยงแนวคิดที่สัมพันธ์กัน และการสรุปความด้วยการบรรยายผล และนำเสนอผลการวิจัยว่าได้ค้นพบความจริงเพื่อยืนยันความรู้ที่มีมาแต่เดิมหรือได้ความรู้ใหม่ประการใด เพื่อสรุปรายละเอียดเนื้อหาตามประเด็นปัญหาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ ทำการสรุปผลเพื่อนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. การตรวจสอบข้อมูล สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2547) ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยดำเนินการดังนี้ 1) ด้านข้อมูล ได้แก่ ด้านเอกสาร ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน 2) ด้านบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน 3) ด้านทฤษฎี ได้ใช้ทฤษฎีตามที่ศึกษาไว้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และ 4) ด้านผู้วิจัย ใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยที่ได้ศึกษาไว้แล้ว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการจดบันทึกมาอ่านหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ การตีความซึ่งใช้วิธีการแยกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) โดยการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องจากประเด็นการสัมภาษณ์ 2) การแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากลดทอนข้อมูลตามประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว คณะผู้วิจัยได้แสดงข้อมูลในลักษณะเชิงพรรณนา โดยเรียงตามประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) การสร้างข้อสรุป (Conclusion) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยกำหนดรหัสข้อมูล (Code) กำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค แล้วจึงตั้งชื่อสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นทั้งกลุ่มประเด็นหลัก (Themes) และกลุ่มคำหลัก (Sub-theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งเป็นการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) จากข้อสรุปย่อยไปหาข้อสรุปใหญ่ ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรและผล และ 4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการบรรยายเรียงความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อความแบบบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ และสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นว่า สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราภาพรวม มีศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาส่วนใหญ่ที่ค้นพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วงอายุของทรัพยากรมนุษย์มีความหลากหลาย จากการเปรียบเทียบจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การแบ่งจำนวนทรัพยากรมนุษย์ตามช่วงวัย (Generation) โดยคณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงอายุของกรมสุขภาพจิต (2563) ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลได้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 40-54 ปี (Generation X) มากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงอายุ 25-39 ปี (Generation Y) ช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป (Baby Boomers) และช่วงอายุต่ำกว่า 24 ปี (Generation Z) ตามลำดับ ซึ่งจากผลการค้นพบข้างต้นทำให้เห็นว่าในองค์การภาคเอกชนจะมีจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในช่วงอายุ 40-54 ปีมากที่สุด ถือว่าทรัพยากรมนุษย์กลุ่มนี้จำนวนมากมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น แต่บางองค์การก็ยังมีความกังวลบางอย่างที่เกิดจากการพัฒนาทักษะ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ดังกล่าว เช่น การให้ทำงานรูปแบบเดิมๆ ไร้การเพิ่มเติมสิ่งใหม่และไม่มีความท้าทายในการทำงานจนพวกเขาไม่ได้พัฒนาตนเองในท้ายที่สุด ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัล มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมด้านดิจิทัล และระบบการปฏิบัติการภายในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ร่วมกันนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งคณะผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการปรับตัวโดยใช้แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรม การพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทรัพยากรมนุษย์ได้แสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ และมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้วยการสร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าสู่องค์กรแห่งดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ขององค์กร

2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมทั้งในระดับภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองในรูปแบบออนไลน์ประกอบด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ และพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยให้ทรัพยากรมนุษย์ได้สามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความต้องการ และมีการเชื่อมโยงผลการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3. การจัดการความรู้ โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการสร้างช่องทางภายในองค์กรให้เป็นแหล่งในการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทั้งองค์ความรู้ที่มาจากภายในองค์กรและองค์ความรู้ที่มาจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำฐานข้อมูลหรือบิ๊กดาต้า (Big Data) เพื่อจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่เป็นองค์ความรู้หรือประสบการณ์การทำงานต่างๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กรมาพัฒนาเป็นระบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ เปิดพื้นที่ให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ใหม่ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเสริมศักยภาพการทำงานให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด

4. ระบบเทคโนโลยีขององค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้ความร่วมมือกับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

สังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนายุทธศาสตร์ นโยบาย กลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องสนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ รองรับการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในรูปแบบดิจิทัล

5. ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จะต้องมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาและพัฒนากิจการ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะต้องสามารถเข้าถึงและมีความตระหนักเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอกองค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จะต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกองค์กรต่างๆ เพื่อร่วมกันในการพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรานั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยทรัพยากรมนุษย์ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วงอายุของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความหลากหลาย บางองค์กรก็ยังมีการทำงานในรูปแบบเดิมๆ ไม่มีความท้าทาย ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัล มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมด้านดิจิทัล และระบบการปฏิบัติการภายในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชามพูนท (2564) ที่ได้ค้นพบว่า ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจาก ขวัญกำลังใจกับมั่นคงในอาชีพ บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน บุคลากรขาดทักษะความรู้ ความสามารถทางเทคโนโลยี ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง ขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก และบุคลากรขาดความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตชนก ชูนุช (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ไม่มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับหน่วยงาน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพัฒนาไม่ครอบคลุมในทุกสาขาวิชาชีพ หลักสูตรการพัฒนาไม่ตรงตามความจำเป็น บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ขาดวิทยากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้และประสบการณ์ ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และขาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคือ การมีงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เครื่องมือ อุปกรณ์ ในบางจุดไม่สอดคล้องรองรับกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยคณะผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายประเด็นดังนี้

1. ด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จะต้องมีการปรับตัวในการขับเคลื่อนองค์การด้วยการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรม มีการปรับวิธีการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลและวิถีชีวิตใหม่แบบ “New Normal” โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การเพิ่มมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สนับสนุนโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ สร้างวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทร พจน์พานิช (2560) ที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างนวัตกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมบนโครงการพื้นฐานด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ศิริวุฒิรังสรรค์ (2562) ที่ผลการวิจัยพบว่า องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ หลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรควรมีความเหมาะสม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร และการสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงาน

2. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จะต้องมีการสำรวจความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าต้องการได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลในเรื่องใดจะได้ตรงกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์และสามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้จริง โดยองค์การต้องให้สนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมทั้งในระดับภายในองค์การและภายนอกองค์การ ตลอดจนมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ตลอดจนให้การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Promsri (2019) ที่ได้ค้นพบว่า ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และมีการสื่อสารประชุมชี้แจงไปยังพนักงานในทุกระดับให้มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ที่ผลการวิจัยพบว่า การใช้รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้แก่ การเพิ่มคุณค่างาน การลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การประชุม และการฝึกอบรม

3. การจัดการความรู้ โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการสร้างช่องทางภายในองค์การให้เป็นแหล่งในการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองได้ เปิดพื้นที่ให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้เรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ใหม่ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเสริมศักยภาพการทำงานให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ขยามฤต (2564) ที่ได้ค้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชนต้องมีการเสริมสร้างการจัดการความรู้ภายในองค์การ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนเกิดกระบวนการในการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่กันไปกับการรับรู้จาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

ภายนอก ซึ่งเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรต่อไป

4. ระบบเทคโนโลยีขององค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องสนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพรองรับการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ คณิตชรากร (2560) ที่ได้ค้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า เทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงไป มีวิวัฒนาการเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการทำงาน ดังนั้นกำลังพลจึงต้องมีความจำเป็นในการเรียนรู้และก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องสนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีของหน่วยงานให้สามารถรองรับการใช้งานเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย

5. ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะต้องสามารถเข้าถึงและมีความตระหนักเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต (2564) ที่ได้ค้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน ต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์กร โดยการให้ความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับยุคดิจิทัลอย่างเหมาะสม

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอกองค์กร โดยองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราจะต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกองค์กรต่างๆ เพื่อร่วมกันในการพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต (2564) ที่ได้ค้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน จะต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเซ็น MOU ระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากร มีการจัดตั้งโรงเรียนหรือสถาบันขึ้นมาเพื่อเตรียมผลิตบุคลากรตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาให้มีทักษะตรงกับลักษณะงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และจัดโครงการต่างๆ เพื่อดึงศักยภาพให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์ด้านดิจิทัล



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้เกิดองค์ความรู้ถึงวิธีการที่เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังภาพที่ 1





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่ได้จากข้อค้นพบงานวิจัย

จากภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขต
นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้

Policy and Vision - การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การให้สอดคล้อง เชื่อมโยงในการให้การสนับสนุน
ในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ตลอดจนมีการปรับตัว มีการขับเคลื่อน
องค์การด้วยการสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Human Resources Training and Development - การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เสริมทักษะ
ด้านดิจิทัลเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ตลอดจนให้การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้รับการพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัลและพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

Knowledge Management - การจัดการความรู้ การสร้างช่องทางภายในองค์การให้เป็นแหล่งในการสะสมองค์
ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์
ขององค์การ

Technology - ระบบเทคโนโลยีขององค์การ ให้การสนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์การให้มี
ประสิทธิภาพรองรับการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การในรูปแบบดิจิทัล

Digital Technology - การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้
มีความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์การ สามารถ
ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
สำหรับงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Networking - มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายให้แก่ทรัพยากร
มนุษย์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกองค์การต่างๆ เพื่อร่วมกันในการพัฒนาทักษะใหม่ให้แก่ทรัพยากร
มนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มุ่งไปสู่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์การควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องเชื่อมโยงในการรองรับการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพ
ทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

2. องค์การควรส่งเสริมการจัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลให้กับทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในแต่ละด้านขององค์กร โดยควรสำรวจความต้องการและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลที่แท้จริง

3. องค์การควรส่งเสริมให้องค์การเป็นแหล่งสะสมองค์ความรู้ด้านดิจิทัลทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และมีช่องทางในการเผยแพร่กระจายองค์ความรู้ด้านดิจิทัลให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่างสะดวก

4. องค์การควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการนำความรู้และประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์มา ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

5. องค์การควรพัฒนาระบบสนับสนุนให้สามารถรองรับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

6. องค์การควรปลูกฝังค่านิยม และความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลให้กับ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

7. องค์การควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อพัฒนางานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์ให้ครบทุกกิจกรรมในงาน ทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลกระทบต่อการความสำเร็จในงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ความครอบคลุมในทุกมิติและจะทำให้ได้ ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง และแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ องค์การภาคราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัล ของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การภาคราชการ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจ กับองค์การภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้ทราบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันอย่างไร และแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของ ทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใดจะสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จให้กับองค์กรได้

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชชนรินทร์ ในการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทําวิจัย ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมสุภาพจิต. (2563). *เกณฑ์การจัดแบ่งช่วงอายุ*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563, จาก

<https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11th STOU National Research Conference

-
- ชัยรัตน์ ชามพูนท. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงฉบับพลันทางดิจิทัล. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 195-208.
- ชิดชนก ชูนุช. (2562). *การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- ธาดา ราชกิจ. (2562). POLC - ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-managementconcept/>
- เนตรชนก ดอนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญาคดีทุจริต ประจำปี 2562. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2563, จาก https://esv-jti.coj.go.th/Thesis/deteil/Master's/2563/ma_63_006.pdf*
- ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2564). สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2564* (น.256-266). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- พรพิมล ศิริวิจิตรสรณ์. (2562). *การพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สมุทรสาคร: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- พัชรินทร์ คณิตขจร. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2563, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/ TU_2017_5903010352_8089_7215.pdf*
- ภัทร พจน์พานิช. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.*
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). HR 4.0 Trends and Move ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @Thailand 4.0. *HR Society Magazine*, 14(164), 36-39.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559, พฤศจิกายน, น. 4). *แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก. รายงานหลัก.*
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). *รายงานการศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.*
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2562). *รายงานสถิติจำนวนอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานฉบับสมบูรณ์, ฉะเชิงเทรา.*



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11
The 11th STOU National Research Conference

-
- สุภางค์ จันทวานิช. (2547). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.
- EECO. (2562). *ฉะเชิงเทรา เมืองใหม่สำหรับการอยู่อาศัยในพื้นที่ EEC*. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.baania.com/th/article/>
- Promsri, C. (2019). Developing Model of Digital Leadership for a Successful Digital Transformation. *International Journal of Business Management*, 2(8), 1 – 8 Retrieved October 29, 2020 from <http://www.gphjournal.org/index.php/bm/article/view/249>

