



รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

นางลัดดาวัลย์ สุกสวาท

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2559



CAPITAL DEVELOPMENT MODEL SPECIAL ECONOMIC ZONE
IN SA KAEO PROVINCE

Laddawan Sudsawat

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI
2016

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว
ชื่อนักศึกษา	นางลัดดาวัลย์ สุตสวาท
รหัสประจำตัว	55B73330305
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารของภาครัฐ จำนวน 24 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 358 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์ยามาเน่ จากประชากรจำนวน 3,403 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย พบว่าด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาดังกล่าว และด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2) ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ (X2) และปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.60 ได้สมการพยากรณ์ดังนี้ $Y = 0.511 + 0.149(X3) + 0.049(X2) + 0.511(X1)$

3) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง 2) การพัฒนาบุคคล และ 3) การพัฒนาองค์การ จากข้อค้นพบนี้จึงเรียกรูปแบบนี้ว่า TAO Model โดยผู้วิจัยอธิบายเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 T = Transportation หมายถึง ด้านพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง มีความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ ตลอดทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ ซึ่ง

สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยนโยบายรัฐบาลเพื่อส่งเสริมการค้าชายแดน โดยต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน

ขั้นตอนที่ 2 A = Administration หมายถึงการบริหารพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการบริหารพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนกระทั่งถึงผู้บริหาร เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ การประเมินผลงาน และภายใต้บริบทและเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 O = Organizing คือ การพัฒนาองค์การ ควรมีการกำหนดจากโครงสร้างองค์กรหรือแผนภูมิขององค์กร (Organization Chart) ซึ่งเป็นแผนภูมิที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การจัดองค์กรที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความสามารถความถนัดหรือตามความเหมาะสม

Thesis Title	Capital Development Model in Special Economic Zone in Sa Kaeo Province
Student	Laddawan Sudsawat
Student ID	55B73330305
Degree	Doctor of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Thesis Advisor	Dr.Pornnapa Tiasuthikul
Thesis Co-Advisor	Dr.Boontlert Pairindra

ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study capital development model in special economic zone in Sa Kaeo province, 2) to study factors affecting to human capital development model in special economic zone in Sa Kaeo province, and 3) to propose the appropriated model of human capital development model in special economic zone in Sa Kaeo province. The mixed research methods was qualitatively and quantitatively applied. The qualitative research was conducted by using the in-deep interviews for data collection from 24 public administrators as purposive sampling and used content analysis. For quantitative research was conducted by using questionnaires. The sampling group was 358 drawn from Taro Yamane formula of 3,403 as population. The statistical data analysis was done by using frequency, percentage, average, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The research results were found that:

1) The research results of the capital development model in special economic zone in Sa Kaeo province of qualitative research of the whole were : (1) human resource development of providing knowledge, capability for work, training and developing skills of communicating English, Cambodian, Chinese language having ability of using modern technology, and developing all administrators to meet moral and ethics aspect in AEC as well. (2) for developing organization of administrative structure as planning personal needs, setting readiness for effectiveness developing of personnel in working in this special economic zone and (3) Social development of setting communication system, improving city planning, developing industrial goods, developing logistics and cargo warehouse in the area, and developing social aspect to meet the trading competition in special economic zone in Sa Kaeo province. For quantitative research, the results from data analysis found that the appropriate model of human development as the whole was average ($\bar{X} = 2.92$, S.D.= 0.40) social development was average ($\bar{X} = 2.83$, S.D.=0.46) organization

development was average ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.59) and personal development was average ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.59) respectively.

2) The factor affecting role development of organization (X3), human development (X2), and policy of special economic zone (X1) which affects human capital development model in Sa Kaeo province and effectiveness of prediction as percentage of 53.60 and be able to construct predictive equation of standard score $Y = 0.511 + 0.149(X3) + 0.049(X2) + 0.511(X1)$

3) The model of capital development of special economic zone in Sa Kaeo province consists of (1)personal development (2)organizational development and(3)social development. From the finding, the model was called POS model. The researcher presented the proposal human capital development model of special economic zone in Sa Kaeo province. There were 3 steps as followings : the first step P = Personal Development, The personal development means the management of personal development appropriately with persons in the organization affect everyone for recruitment, screening, training, knowledge development, and evolution of the work under the contact condition in the changing world of the human capital development model of special economic zone in Sa Kaeo province. The second step O = Organization Development, The organization development means the structure of organization should have organization chart witch can help to know power , duty, responsibly of each person. The good organization setting which helps work appropriately to their skills and workload. The last S = Social Development means the development of area and structure of organization, communication and logistic system for appropriate of development to the human capital development model of special economic zone in Sa Kaeo province.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้นั้น ขอกราบขอบพระคุณประธานหลักสูตรอาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล ประธานที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งส่งผลให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเป็นไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร บุคลากรภาครัฐจังหวัดปราจีนบุรี ที่ให้ทดลองใช้เครื่องมือทางวิจัยและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ อาจารย์ พลโท ดร.ประสารโชค ฐะนุติ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ทองโสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และอาจารย์ ดร.วสันต์ ศรีสะอาด ที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาในระหว่างดำเนินงานวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต รุ่น 18 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันจนทำให้ทุกท่านประสบความสำเร็จ จบการศึกษารวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และผู้ประสานงานที่อำนวยความสะดวกให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเป็นไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณบิดาและมารดา และครอบครัววงศ์ทอง รวมทั้งพี่น้อง ทุกคนที่ คอยเป็นกำลังใจให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ให้แก่สังคมในการปัจจุบันและอนาคตต่อผู้ที่มีความสนใจศึกษาต่อไป

ลัดดาวัลย์ สุดสวาท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	8
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
1.9 การนำเสนอบทการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์.....	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ.....	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ.....	28
2.5 นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ.....	41
2.6 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว.....	52
2.7 บริบทพื้นที่ในการบริหารจัดการของจังหวัดสระแก้ว.....	63
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	76
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ.....	77
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	84
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	90
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	127
5.1 สรุปผลการวิจัยโดยภาพรวม.....	127
5.2 การอภิปรายผล.....	133
5.3 บทสังเคราะห์ผลการวิจัย.....	144
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	145
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์.....	154
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	159
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	171
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย....	174
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	180
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	192
ประวัติผู้วิจัย.....	197

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการของภาครัฐในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว.....	72
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นราชการและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว.	74
3.3 ผลค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อของเครื่องตามตัวแปร.....	80
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน.....	92
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านระเบียบเศรษฐกิจ.....	93
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านการค้าชายแดน.....	94
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน	95
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยภาพรวม	96
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน.....	97
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาคูลากร.....	98
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาทักษะความรู้	99
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลงาน	100
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวม.....	101
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านกลยุทธ์องค์การ.....	102
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านบทบาทหน้าที่	103
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านผู้นำองค์การ	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัฒนธรรมองค์การ	105
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม.....	106
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาบุคคล	107
4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาองค์การ.....	108
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาสังคม	109
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม.....	110
4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจ พิเศษ (X1) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	111
4.22 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	112
4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรของตัวแปรนโยบายเขต เศรษฐกิจพิเศษ(X1) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจ พิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y).....	113
4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	114
4.25 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	116
4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y)	117
4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรของตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	118
4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรบทบาทพัฒนาองค์การ (X3) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	119
4.30 แสดงค่าวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม(Y)..	120
4.31 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	122
4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	123
4.33 แสดงค่าวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม(Y)...	124
4.34 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y).....	125
4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y).....	126

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	8
2.1 องค์ประกอบของ McKinsey 7 s Framework.....	39
2.2 การค้าเขตชายแดนไทย.....	66
5.1 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	144

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ทุมนมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการแข่งขันในโลกการค้าสมัยใหม่ ที่เปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์เพื่อเกิดมูลค่าสูงสุด โดยเร่งการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคม เพื่อยกระดับประเทศให้อยู่ในระดับสากล ซึ่งระบบราชการได้ให้ความสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินอันเนื่องมาจากข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบราชการที่แท้จริง และระบบราชการจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้สำเร็จลุล่วงตามกฎหมายเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับข้าราชการที่มีคุณภาพและมีความซื่อสัตย์สุจริตสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักวิชาการเท่านั้น และหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลต้องยึดหลักผลประโยชน์สูงสุดของราชการและหลักการบริหารโดยระบบคุณธรรมซึ่งข้าราชการไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ (เจษฎา นกน้อย, 2552)

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ในการพัฒนาประเทศชาติ ประกอบไปด้วยนโยบายการศึกษาและการเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาค้นคว้าได้เต็มตามศักยภาพ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา และนโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ จัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ การรักษากฎหมายที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2558)

นอกจากนี้รัฐบาลยังมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า 4 ประการที่จะค้ำยันให้ไปถึงเป้าหมายคือ เสาหลักทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ เสาที่หนึ่ง การผลักดันการส่งออกของสินค้าไทย เสาที่สอง แก้ปัญหาด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้านแรงงาน เสาที่สาม การปฏิรูปและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ในการทำงานของระบบราชการและรัฐวิสาหกิจ เสาที่สี่ ต้องขจัดการคอร์รัปชันและการเรียกรับผลประโยชน์อย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม

ซึ่งตรงกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและการตอบสนองนโยบายส่วนกลางในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท้องถิ่นที่ยังมีความล้าหลังต่อความเจริญอันเนื่องจากอยู่ในเขตทุรกันดารและห่างไกล ในการพัฒนาส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นนั้น จำเป็นต้องมีโครงการในการพัฒนาส่งเสริมจากส่วนกลาง โดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ครอบคลุมพื้นที่ 36 ตำบล ใน 10 อำเภอ ภายในเขต 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสระแก้ว จังหวัดสงขลา และจังหวัดตราด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557)

เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่ประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐโดยการให้แรงจูงใจทั้งทางภาษี และมีใช้ภาษี ในการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนโดยตรงจากทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ และก่อให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เป็นกลไกหลักในการผลักดันให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจกระจายไปสู่พื้นที่ต่างๆ และเขตเศรษฐกิจพิเศษ คือ พื้นที่แห่งหนึ่งแห่งใดที่ได้รับการกำหนดและพัฒนาขึ้นมาภายใต้กฎหมายและการบริหารกิจการในลักษณะเฉพาะซึ่งภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนั้นจะมีการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีการเสนอสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากมายเพื่อเป็นการดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติเช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการและบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบขนส่ง ระบบไฟฟ้า ระบบประปา นอกจากนี้ยังจัดให้มีกิจการสนับสนุนและกิจการต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ซึ่งการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนี้ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมท้องถิ่นนั้นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น (ชัยยุทธ บุญคง, 2558) คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 19 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศ ตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยใช้ประโยชน์จากความเชื่อมโยงด้านคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอาเซียน และข้อตกลงการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการและมีกรรมการ ที่ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงในสายเศรษฐกิจ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณ ประธานกรรมการหอการค้าไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสมาคมธนาคารไทย มีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ ลำดับของการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงนับตั้งแต่การแต่งตั้ง “คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” ที่มีภารกิจในการทำหน้าที่เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (ทำเนียบรัฐบาล, 2557)

โดยในการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ครั้งที่ 1/2557 ซึ่งมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นประธานที่ประชุมฯ ได้ให้ความเห็นชอบพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกของไทยใน 5 พื้นที่ชายแดน เพื่อรองรับการค้าเข้าสู่

ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่ 1) ด้านศุลกากรแม่สอด จังหวัดตาก ติดกับประเทศพม่า ซึ่งมีมูลค่าการค้า 46,309 ล้านบาท 2) ด้านศุลกากรอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ติดกับประเทศกัมพูชา มีมูลค่าการค้า 59,652 ล้านบาท 3) ด้านศุลกากรอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ติดกับประเทศกัมพูชา มีมูลค่าการค้า 26,826 ล้านบาท 4) ด้านศุลกากรมุกดาหาร ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มูลค่าการค้า 30,442 ล้านบาท และ 5) ด้านศุลกากรสะเตา และด่านปาดัง เบซาร์ จังหวัดสงขลา ติดกับประเทศมาเลเซีย

โดยด่านสะเตามีมูลค่าการค้า 330,023 ล้านบาท และปาดังเบซาร์ มีมูลค่าการค้า 163,300 ล้านบาท โดยเน้นการตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มการจ้างงานและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ประชาชน แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามายังพื้นที่ตอนใน ปัญหาการลักลอบนำเข้าสินค้าเกษตรผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน และปัญหาความแออัดบริเวณด่านชายแดน โดยให้ สศช. ทำการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 5 พื้นที่ (ตุลาคม 2557-ธันวาคม 2558) ในลักษณะก่อนและหลัง ในประเด็นเรื่อง ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง ความพึงพอใจของภาคส่วนต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อการปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาและจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในระยะต่อไปให้มีประสิทธิภาพ (ไทยรัฐออนไลน์, 2557)

การพัฒนาทุนมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดจะได้มาจากทางเลือกหลายๆ ทาง โดยผู้เกี่ยวข้องจะมีส่วนร่วมในการเสนอทางเลือกในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้ และการตัดสินใจจะพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดดั้งเดิมจะมองว่าเป็นงานภารกิจเดียวถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งหน้าที่ออกเป็นกลุ่มงานย่อยเพื่อรับผิดชอบงานต่างๆ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ แต่เมื่อพิจารณาโดยถ่องแท้ก็พบว่าภารกิจด้านนี้มีหลากหลาย จึงได้มีแนวคิดทางเลือกใหม่ซึ่งมองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผลักดันให้เป้าหมายกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557) โดยทุกองค์การนั้นต้องนำหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประกอบไปด้วย 1) เพื่อให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 2) เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์การ 4) เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของบุคคลกรผู้ปฏิบัติงาน 5) เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา 6) เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์การ 7) เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลากรกลุ่มบุคคล องค์การและสาธารณชน (สุนันทา เลาหนันท์, 2556) และการบริหารงานท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่ต้องการผ่านการตัดสินใจเพื่อวางยุทธศาสตร์ โดยผ่านการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้อื่นและองค์กรหรือหน่วยงานในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเป้าหมายจนเกิดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ

บทบาทหน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญนั้นประกอบไปด้วย 1) การบริหารจัดการด้านพื้นฐานงานบุคคลขององค์การ ที่เกี่ยวกับระบบการคัดเลือกสรรหาบุคคล เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) เป็นการมองทั้งระบบขององค์การในอนาคต ซึ่งต้องบริหารคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ 3) การทำให้คนมีส่วนร่วม ในองค์การมากที่สุดมีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมซึ่งเป็นแผนระยะยาว และ4)เป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำอย่างไรให้การเปลี่ยนแปลงขององค์การมีการต่อต้านน้อยที่สุด (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. 2559 : 3) นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพยังเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ติดต่อกันการปลูกฝังและเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. 2554)

สำหรับในภาคตะวันออกเฉียงมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยในปี 2557 จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) รวมกันมีมูลค่า 1,914,127 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ 82.04 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคตะวันออก (Gross Regional Product: GRP) ซึ่งมี GRP มีมูลค่า 2,333,201 ล้านบาท และคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 14.58 ของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) โดย จังหวัดระยอง มี GPP สูงสุดของภาค มีมูลค่า 874,547 ล้านบาท รองลงมา ได้แก่ จังหวัดชลบุรี มีมูลค่า 516,688 ล้านบาท และ ฉะเชิงเทรา มีมูลค่า 323,528 ล้านบาท สำหรับโครงสร้างการผลิตของกลุ่มจังหวัดพบว่า การผลิตในภาคอุตสาหกรรมมี สัดส่วนสูงที่สุดถึงร้อยละ 46.08 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ โครงสร้างการผลิตของภาคตะวันออก รองลงมา ได้แก่ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 36.09 ภาคการค้า คิดเป็นร้อยละ 8.37 ไฟฟ้า แก๊ส และประปา คิดเป็นร้อยละ 6.28 และเกษตรกรรม คิดเป็น ร้อยละ 3.17 ตามลำดับ และเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2559 นายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบในหลักการโครงการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษภาคตะวันออก และแผนพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์สถานีรถไฟความเร็วสูง 4 เส้นทาง ตามที่กระทรวง คมนาคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอ และเตรียมจัดตั้งคณะกรรมการระดับนโยบายและคณะกรรมการ ขับเคลื่อนโครงการเสนอให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี พิจารณาเพื่อออกพระราชบัญญัติเขตเศรษฐกิจ ภาคตะวันออกซึ่งจะถูกนำไปบรรจุไว้ในแผน ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 อีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

โดยรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจใหม่ เป็นเขตอุตสาหกรรมหลัก และอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกของประเทศ เพื่อรองรับการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจออกจากภาคกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นอกจากนี้ภาคตะวันออกยังมีบทบาทสำคัญในด้านเกษตรกรรม ทั้งการเพาะปลูกข้าว ไม้ผล และไม้ยืนต้น เป็นแหล่งท่องเที่ยวทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ และเป็นประตูการค้าเชื่อมโยงกับประเทศในกลุ่มอินโดจีน รวมทั้งมีการพัฒนาโครงข่ายการบริการพื้นฐาน ทั้งระบบถนน ทางรถไฟ ท่าเรือน้ำลึก และท่าอากาศยาน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสู่นานาชาติ และสนับสนุนการขยายตัว ทั้งทางด้านการพัฒนาเมือง เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง จากนโยบายต่างๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างเมืองและชนบท พื้นที่เกษตรกรรมถูกรุกล้ำ เกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ที่ดิน และการจัดสรรน้ำ

ระหว่างภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการพัฒนาเมือง ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมโยงของสภาวะแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชากรทั้งในเมืองและชนบท การพัฒนาพื้นที่ที่ขาดการวางแผนแบบองค์รวมของภาคตะวันออก และความเชื่อมโยงกับภาคอื่นๆ ของประเทศทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาทางด้านกายภาพ และด้านต่างๆ ของพื้นที่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคตะวันออกให้มีความเชื่อมโยงกับภาคมหานคร และภาคอื่นๆ จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางและจัดทำผังภาคตะวันออกเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาพื้นที่ระดับภาคอย่างมียุทธศาสตร์เป็นกลไกประสานการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน สามารถจัดสรรการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ กำหนดขอบเขตโรงงานอุตสาหกรรม และกิจกรรมการผลิตที่ก่อมลพิษ หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพให้อยู่ในบริเวณที่กำหนด เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งทางด้านระบบการคมนาคมขนส่ง การสื่อสารโทรคมนาคม การพลังงาน และสาธารณสุขการนำมาซึ่งการลดต้นทุนทางเศรษฐกิจในการแก้ปัญหาผลกระทบสิ่งแวดล้อม และเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับฐานการผลิตทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการค้าและบริการของภาคตะวันออกเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สนองตอบวัตถุประสงค์ของทุกภาคส่วน

จังหวัดสระแก้วได้กำหนดนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเป็นวาระแห่งชาติ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 1) การอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 2) การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการสร้างอาชีพ สร้างงาน ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง 3) การเพิ่มมูลค่าสินค้า OTOP โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 5 ดาว 4) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 5) การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วขอความร่วมมือทุกภาคส่วนเตรียมความพร้อมในหน่วยงานรับผิดชอบทั้งวิเคราะห์ผลกระทบที่จะตามมาด้วย และ 6) การจัดทำคู่มือตามนโยบายผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว โดยในคู่มือจะประกอบด้วยนโยบายแต่ละด้าน แผนงาน หรือโครงการ แนวทางการพัฒนา และงบประมาณ สำหรับภาครัฐจำเป็นต้องใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานแทบทั้งสิ้นในการบริหารจัดการทำงาน และจะต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อแสดงแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยมียุทธศาสตร์เป็นตัวขับเคลื่อนโดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนานั้น จึงมีความจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพคน ชุมชน และพื้นที่ตามแนวชายแดน ให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงเพื่อสนับสนุน การแข่งขันในประชาคมอาเซียน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของจังหวัดสระแก้ว แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น (สายฝน แหล่งหล้า. 2557)

การกำหนดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในช่วงระยะเวลา 5 ปี และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จะต้องมีความแตกต่างจากการจัดทำแผนพัฒนาสามปี การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ก็ประสบปัญหาในการปฏิบัติตามแผน ซึ่งการกำหนดนโยบายการบริหารทั้งทางด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่โดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นเป็นจุดสำคัญในการวางฐานรากที่มุ่งเน้นช่วยให้ประชาชนในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยการกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่รัฐจะลงทุนด้านการจัดทำผังเมืองที่เหมาะสม การจัดหาสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการประกอบกิจการและที่อยู่อาศัย อย่างครบถ้วนสมบูรณ์รวมทั้งนำระบบการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพของประเทศ ตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่เป้าหมาย โดยเน้นการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จภายในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังสร้างเงื่อนไขอื่นที่กระตุ้นให้นักลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักลงทุนต่างประเทศได้เข้ามา ลงทุนในพื้นที่เป้าหมายด้วย (เรวัต แก้วมณี, 2556) และในจังหวัดสระแก้วเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษที่ติดชายแดนที่มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมูลค่าการค้าเกินครึ่งหนึ่งของการค้ารวม ชายแดนไทย-กัมพูชา อยู่ใกล้สนามบินสุวรรณภูมิ อีกทั้งท่าเรือ น้ำลึกแหลมฉะเชิง และแหล่งผลิต อุตสาหกรรมใกล้กรุงเทพฯ รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วจะกลายเป็นพื้นที่ใน การลงทุนและสร้างผลประโยชน์ต่อภาคธุรกิจในประเทศ ส่วนชาวบ้านในพื้นที่เองและจังหวัด ใกล้เคียงต่างก็จะได้รับผลประโยชน์เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรที่ผลผลิตมีภาคอุตสาหกรรมรองรับ หรือเกิดการสร้างงานสร้างอาชีพซึ่งอาจจะเกิดอาชีพใหม่ ๆ แก่คนในชุมชน นับว่าเป็นสัญญาณที่ดีสา หรืออนาคตเศรษฐกิจไทย

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ใน เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ว่ามีรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัด สระแก้วอย่างไร ปัจจัยใดที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัด สระแก้ว และรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ควรเป็นอย่างไร โดยเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดสระแก้ว จาก นโยบายของภาครัฐในการพัฒนาประเทศสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องการเพิ่มพูนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมและเป็นการรักษา บุคลากรที่มีศักยภาพ ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ องค์กรมีการเจริญเติบโตต่อการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วที่เหมาะสม

1.2 คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1.2.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว เป็นอย่างไร
- 1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว มีอะไรบ้าง
- 1.2.3 การเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ควรเป็น อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว
- 1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว
- 1.3.3 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ การบริหารจัดการ ทฤษฎีความร่วมมือ และการวิเคราะห์ SWOT Analysis ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งนำเสนอแนวความคิดเพื่อให้การวิจัยได้เข้าถึงบริบทของภาคราชการในพื้นที่ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ วัฒนธรรมทางสภาพแวดล้อมบุคลากรในองค์การแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิค(Luther Gulick, 1937 และ อาร์มสตรอง (Armstrong, M., 1992) ปัจจัยการบริหารจัดการแนวคิด ของโคเซน (Cohen & Uphoff,1977) และทฤษฎีของเวเบอร์ (Weber, 1966) ในการประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษมีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการพัฒนาองค์การมีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

1.6 ขอบเขตในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.6.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วย โครงสร้างพื้นฐาน ระเบียบเศรษฐกิจ การค้าชายแดน และความร่วมมือทุกภาคส่วน

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาความรู้ และการประเมินผลงาน

3) บทบาทการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย กลยุทธ์องค์การ บทบาทหน้าที่ ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาสังคม

1.6.3 ขอบเขตด้านประชากรการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารของภาครัฐ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดสระแก้ว

กลุ่มที่ 2 บุคลากรของภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว

1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

1.6.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2558 – เดือนมิถุนายน 2559

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถที่ดีที่สุด การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาสังคม

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ โดยปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศชาติ และคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ

การพัฒนาองค์การ หมายถึง การพัฒนาให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจนเพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างทัศนคติ ให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีเป้าประสงค์เดียวกัน จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของงานที่ทันสมัย และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น ศึกษาต่อเพิ่มเติมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสังคม หมายถึง การพัฒนาส่งเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในจังหวัดสระแก้ว และประเทศชาติ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสระแก้วได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัย การศึกษา การมีงานทำ มีรายได้เพียงพอในการครองชีพ รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ได้รับความเสมอภาค ความยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง เป็นนโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งเขตพื้นที่ที่เป็นไป การเฉพาะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก รวมทั้งให้สิทธิพิเศษบางประการในการดำเนินกิจการต่างๆ เช่น การอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม การบริการ หรือกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์แก่การเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างพื้นฐาน ระเบียบเศรษฐกิจ การค้าชายแดน และความร่วมมือทุกภาคส่วน

โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง การพัฒนาเส้นทางคมนาคมในจังหวัดสระแก้วโดยมีการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัย ซึ่งมีการดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน คลอง และส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองจังหวัด เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พัฒนาแหล่งน้ำ อ่างเก็บน้ำ ฝาย คู คลอง เพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดจนด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม และสนับสนุนส่งเสริมด้านวิชาการ บุคลากร เครื่องจักรกล ให้กับหน่วยงานส่วนราชการและองค์การในจังหวัดสระแก้ว เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ระเบียบเศรษฐกิจ หมายถึง เศรษฐกิจพื้นที่จังหวัดสระแก้วครอบคลุมอำเภอรัฐประเท และวัฒนานคร มีด่านอรัญประเทศเป็นจุดผ่านแดนเชื่อมต่อจังหวัดบันเตียเมียนเจย ประเทศกัมพูชา ซึ่งมีการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ 3 แห่ง คือ ปอยเปต-โอเนียง ชันโค-ปอยเปต และบริเวณเมืองศรีโสภณ ตัวอย่างธุรกิจเป้าหมาย ได้แก่ แปรรูปสินค้าเกษตรและอาหาร พลังงานทดแทน สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนยานยนต์ ศูนย์กระจายสินค้า และกิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว

การค้าชายแดน หมายถึง ดินแดนที่มีเส้นเขตแดนติดต่อกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา ซึ่งมีการค้าขายโดยการนำเข้าและส่งออกสินค้า และมีประชาชนที่มีความเหมือนกันในเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ภาษา เป็นผลส่งให้เกิดความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเป็นอยู่ส่งผลให้มีมูลค่าการค้าสูงและจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไปในอนาคต ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้การค้าชายแดนที่มีเขตแดนติดต่อกันให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การ โดยที่องค์การมีการพัฒนาบุคลากรของภาครัฐทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาทักษะความรู้ และการประเมินผลงาน

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การวางแผนกำลังบุคลากรของภาครัฐในจังหวัดสระแก้ว มีการจัดทำแผนในการวางแผนกำลังคนในการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน การเปรียบเทียบข้อมูลการให้บริการ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในระดับองค์กร

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรของภาครัฐในจังหวัดสระแก้วใช้เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหาได้ผู้มาสมัครงานในจำนวนที่พึงพอใจแล้ว กระบวนการคัดเลือกที่ดีจะทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการ

การพัฒนาทักษะความรู้ หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการพัฒนาความรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีความรู้เกี่ยวกับภาครัฐในจังหวัดชายแดน รวมถึงปัญหาของชุมชน

การประเมินผลงาน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัด คุณภาพการปฏิบัติงานระดับองค์กร การเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์และสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ มีข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาบุคลากรของภาครัฐในจังหวัดสระแก้วให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทการพัฒนาองค์การ หมายถึง บทบาทการพัฒนาจังหวัดสระแก้วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของจังหวัดสระแก้ว ที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อทัศนคติค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างของจังหวัดสระแก้ว เพื่อวิเคราะห์ให้สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาด และสิ่งท้าทายต่างๆ ตลอดจนรวมทั้งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในจังหวัดสระแก้วโดยมุ่งประสงค์

ที่จะปรับปรุงองค์การหรือสมาชิกองค์การในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วย กลยุทธ์องค์การ บทบาทหน้าที่ ผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

กลยุทธ์องค์การ หมายถึง กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นเป็นของจังหวัดสระแก้วกำหนดขึ้น เพื่อระบุทิศทาง การตัดสินใจดำเนินการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วว่าต้องการให้จังหวัดสระแก้วในอนาคต มีการกำหนดในรูปแบบของภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทิศทางกลยุทธ์ให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมสังคม เศรษฐกิจ การค้า และบรรยากาศของการแข่งขันในจังหวัดสระแก้ว

บทบาทหน้าที่ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคลในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งบุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใดก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในจังหวัดสระแก้ว

ผู้นำองค์การ หมายถึง ผู้นำของภาครัฐได้ผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะในการฝึกกำลังด้านอารมณ์และสติปัญญาของบุคคลากรมากมาย โดยผู้นำของภาครัฐจะต้องพยายามอย่างหนักเพื่อให้ได้รับการยอมรับและความมุ่งมั่น ซึ่งผู้นำของภาครัฐต้องวางนโยบาย หลักการ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี และเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวในทุกสถานการณ์สู่การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ซึ่งได้พัฒนาจนกลายมาเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้องขององค์การในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.8.1 ทำให้ทราบถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว
- 1.8.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว
- 1.8.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งการพัฒนาทุนมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

1.9 การนำเสนอบทวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นที่จะนำเสนอกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และการนำเสนอบทวิจัย

บทที่ 2 เป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

บทที่ 3 เป็นการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และความน่าเชื่อถือในการวิจัย

บทที่ 4 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 5 เป็นการนำเสนอบทสรุปของการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย การให้ข้อเสนอแนะทั้งการนำไปใช้และเชิงนโยบาย บทสังเคราะห์ และข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามรายละเอียดการวิจัยดังต่อไปนี้ 2.1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ 2.2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ 2.3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ 2.4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ 2.5) นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2.6) การวิเคราะห์ SWOT Analysis ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว 2.7) บริบทพื้นที่ในการบริหารจัดการของจังหวัดสระแก้ว และ 2.8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์

ในแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ให้ความสนใจกับนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2550) ได้ให้ความหมายว่า การที่จะทำให้อุคนมีคุณภาพมากขึ้นก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ เป็นที่พอใจแก่องค์การ

นราธิป ศรีงาม (2550) ได้ให้ความหมายว่า การกระทำทุกอย่าง เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Weinberge (1998) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมี ขอบเขตองค์ประกอบและจุดประสงค์การพัฒนาที่แตกต่างกันไปตามลำดับของการสั่งสมองค์ความรู้ มีการรวบรวมค่านิยมของนักวิชาการพร้อมทั้งจุดเน้นขอบเขตและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของค่านิยม ไว้ เช่น “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ชุดของกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งโดยออกแบบ มาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” มีจุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Carrell, Ebert, and Hatfield (2000, p.255) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์การที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน หรือเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรและองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

McLean and Mclean (2001) ; Mondy and Noe (1996, p.230) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะถูกใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การปฏิบัติอย่างมีแบบแผนชัดเจนในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 ความสำคัญการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อองค์กร

การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญสำหรับองค์กรในแต่ละองค์กรจะต้องหาวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ปัจจัยสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กรมีดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้โดยคนในองค์กรใช้ความรู้และความสามารถที่เป็นทุนของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานให้สำเร็จลุล่วง และทำงานประสานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต่างคนก็ใช้ ทุนที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ 2) ปัจจัยในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดย ทุนมนุษย์ที่มีอยู่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรทำให้เกิดความ ได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และ3) ปัจจัยต่อการพัฒนาองค์กร โดยสร้างความอยู่รอดและ เติบโตอย่างยั่งยืน

นอกจากนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ต่อองค์กรนับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการ ทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้คือ

1) ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี จะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทุนมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการ ทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอ ตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3) ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทุนมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร

4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทุนมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ต่อองค์กร จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ มีการสร้างเสริมการแข่งขันโดยมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ สามารถ มีการพัฒนาองค์กรให้มียุ่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหารเป็นอย่างดี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์ (HRM : Human Resource Management) จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทำการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม และประเทศชาติการพัฒนาทุนมนุษย์ มีวิธีการและหลักสูตรมากมายหลายหลักสูตร โดยเฉพาะการเล่นเกมส์เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ให้รู้จักการสร้างทีม แต่ทั้งนี้จำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง (Self Development) ให้พร้อมเสียก่อน เมื่อตนเองพร้อมแล้วทุกอย่างก็จะเป็นไปได้ดี โดยเฉพาะทีมหรือกลุ่ม

2.2.1 ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์

สำหรับความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปีพ.ศ. 2552 (2546) ได้ให้ความหมายของทุนว่า ของเดิมหรือเงินเดิมที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้เพื่อประโยชน์ให้แก่องค์การ เช่น มีความรู้เป็นทุน มีเงินเป็นทุนเงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ ที่ตั้งไว้สำหรับดำเนิน กิจการเพื่อหาผลประโยชน์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับปีพ.ศ. 2552 (2546) ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ ที่มีจิตใจสูงคน

เบคเกอร์(Backer, 1992) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่าเป็นการให้น้ำหนักระหว่างการตัดสินใจของบุคคลต่อการศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพ และความรู้ที่เติมเข้ามาและภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับและต้นทุนที่เสียไป ซึ่งผลประโยชน์นี้จะรวมถึงวัฒนธรรมและผลประโยชน์อื่น ที่ไม่ใช่เงินตราที่เกิดขึ้นระหว่างการหาเลี้ยงชีพและการประกอบอาชีพ ขณะที่ต้นทุนที่เสียไปจะขึ้นอยู่กับคุณค่าของเวลาที่เสียไปที่ใช้ในการลงทุน

เบต้าเมล แอนด์สเนล (Bateman & Snell, 2009) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ทักษะ ความสามารถของพนักงานซึ่งมีคุณค่าในการสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

दनัย เทียนพุดม (2551) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกระบวนการที่จะดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่อง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development : HRD)

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2551) ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของตน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถคุณลักษณะเหล่านี้ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2552) มองว่าการบริหารทุนมนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังล้าหลังอยู่ ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ที่ขัดขวางความก้าวหน้าของประเทศไทย คือ การขาดการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าประเทศไทย เป็นประเทศที่ผลิต และส่งออกข้าว แต่ผลผลิตต่อไร่ นั้นต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในโลก หลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น จีน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการผลิตข้าวของไทยตกต่ำลง เพราะไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีในการที่จะปรับปรุงผลผลิตภาพให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่ประเทศจีนกำลังพัฒนาเทคโนโลยี Bio-Tech รวมทั้งการพัฒนาพันธุกรรมของข้าวและพืชผัก ัญญาหาร ซึ่งในที่สุดหากประเทศไทยยังไม่เริ่มที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้เท่าทันประเทศอื่น จะทำให้เกิดปัญหา อย่างรุนแรงตามมา ก็คือในเมื่อผลิตภัณฑ์ของไทยมีคุณภาพ มีรูปแบบที่สู้ประเทศคู่แข่งไม่ได้ ก็ต้องมีการลดราคาเพื่อให้สามารถขายได้ และการลดราคาที่ลดไปเรื่อยๆ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดการขาดทุน และทำลายวงจรธุรกิจทั้งระบบในที่สุด

วิรัช นิภาวรรณ (2552) ให้ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์การว่า ทรัพยากรหมายถึง คนหรือกลุ่มคน ซึ่งเป็นคนที่มีค่ามากที่สุดหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อนำค่า 2 คำมารวมกัน ก็คือการจัดการทุนมนุษย์ ก่อนหน้านั้นก็มีการเรียกชื่อให้ต่างกันออกไป เรียกว่าการใช้ประโยชน์ทุนมนุษย์หรือการบริหารบุคคลากร บางครั้งบอกว่าการจัดการทุนมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำลังคน การจัดคนให้เข้ากับตำแหน่ง การเลือกสรรหรือ การคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือการปูนบำเหน็จรางวัล วินัย การลงโทษ การดำรงรักษาคนเอาไว้การพัฒนา

มอนดี และโน (Mondy & Noe, 1996) ให้ความหมายว่า การจัดการทุนมนุษย์ เป็นการใช้ทุนมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วน William Werther & Kiath David (1985) กล่าวว่าความหมายทางด้านทุนมนุษย์(Human Resource) คือ การจัดการบุคลากร ในองค์การ โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรี ความเป็นคน และต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม ในขณะที่ คลาร์ค (Clark, 1992) มีแนวคิดของการจัดการทุนมนุษย์ว่าเป็นการจัดการความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ(1) การจัดการทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล (2) การจัดการทุนมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์การ เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย และ (3)วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ

อาร์มสตรอง (Armstrong, 1992) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือ ชุดของนโยบาย (ด้านบุคคล) ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การบูรณาการขององค์การ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ความยืดหยุ่น (ของการบริหารทรัพยากรบุคคล) และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับสูงสุด

บารอนและอาร์มสตรอง (Baron & Armstrong, 2007) ทุนมนุษย์นั้นมีความหมายถึง การมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่บุคลากรขององค์การนั้นๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติ และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง การมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สั่งสมมา ในตัวเอง ซึ่งสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้เกิดกับองค์การทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.2.2 กระบวนการจัดการทุนมนุษย์

1) การวางแผนกำลังคน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักต่างๆมา ประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้ องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆเข้า มาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมาดีมีคุณภาพและยังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบุคลากร และสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การวางแผน (Planning) ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถ เข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์การ เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning: HRP)ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้

สำหรับความหมายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้น ออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากร และสังคม การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย

1. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องการเก็บข้อมูลศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติตรวจสอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มิใช่การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

2. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาดขององค์กรหรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กรทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค ตลอดจนมีความสามารถที่จะนำความรู้และความเข้าใจนั้นมาประกอบวิเคราะห์การณที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อให้สามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แก่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การธำรงรักษา จนถึงการเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. องค์กรและบุคลากร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษา สมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรล้นงานหรือขาดแคลนแรงงานขึ้น

2) การสรรหาบุคลากร

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพได้นั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ

2.1) ความหมายของการสรรหาบุคลากร

สำหรับความหมายของการสรรหาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บรรพต วิรุณราช (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใดกี่คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าไรจากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และสนใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไปซึ่งต้องเปิดโอกาส ให้คนในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา

สตาร์ล (Stahl, 1992) ให้ความหมายว่า การสรรหาหมายถึงการ ค้นหาและใช้ประโยชน์ จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งข้อความที่ชวนสนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันจากภายในและภายนอกวงการของรัฐเองอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงานตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงาน

โยเดอร์(Yoders, 1993) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์กร เพื่อองค์กรจะได้ว่าจ้างต่อไป

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1994) ให้ความหมายว่า “การสรรหา” คือ กระบวนการค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม บรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

ครีส์ และเจมส์มิสัน (Crouch & Jamison, 1995) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาตามท้องที่ที่ต้องการเพื่อทดสอบ คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดและบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายงาน

สรุปได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร โดยการคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุด เพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างและตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2) วิธีการสรรหาบุคลากร

การให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากได้คนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาในองค์กรย่อมจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวองค์กรเอง ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่าย เวลา ผลผลิต และประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้นจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างรัดกุม โดยได้ลำดับขั้นตอนไว้ดังต่อไปนี้

- (1) การเริ่มต้นการรับสมัคร
- (2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น
- (3) การกรอกใบสมัคร

- (4) การสอบคัดเลือก หรือการทดสอบการทำงาน
- (5) การสอบสัมภาษณ์ เข้าทำงานโดยฝ่ายบุคคล
- (6) การสอบประวัติเดิมของผู้สมัคร
- (7) การตรวจสอบสุขภาพ
- (8) การคัดเลือกขั้นสุดท้าย โดยฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชา

Mondy R. Wayne et al. (1996) ได้อธิบายถึงการคัดเลือกบุคลากรสามารถดำเนินการด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

- (1) การทดสอบความสามารถสติปัญญา
- (2) การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง หรือการทดสอบความสำเร็จ
- (3) การทดสอบให้ปฏิบัติงานย่อยๆ
- (4) การทดสอบความสนใจในงาน
- (5) การทดสอบบุคลิกภาพ
- (6) การสัมภาษณ์

3) การพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ระบุว่าจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่

เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดย คนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือ เป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนด ไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การ สสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สสนองตอบความ ต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สสนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความ ต้องการของสังคมส่วนรวม 2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ 3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของ บุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่ง หมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่ม คนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็น การสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้ งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/ แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการ จัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา 3 ประเด็น 1) งาน พัฒนางาน 2) คน พัฒนาคน และ 3)องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

1) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำ ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3) กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่ง ความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการ ความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อ สถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM

ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเป็จุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

กระบวนการพัฒนาความรู้

กระบวนการพัฒนาความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)

เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องใช้อะไร ปัจจุบันมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน/ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการกำหนดโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และใช้งานได้ง่าย

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้ เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาความรู้เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรที่ต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียง อย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหาร จัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หาก องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายใน องค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการ ความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูง เปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความ ชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบ เพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขัน กันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศ ไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และ การกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การ ฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสอง อย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มีใช้เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้ง สำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่าง ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน

4) การประเมินผลงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรมโดยมีความสำคัญในแง่ของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง มากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงพบว่ามีกรนำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น เครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภท และ เป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวังของ หน่วยงาน

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการสำคัญ ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมิน บุคคล (Weigh the Work – Not the Worker)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีเหมาะสมกับการประเมินการปฏิบัติงานในลักษณะใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้ จากอดีตถึงปัจจุบันสามารถแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินผลได้เป็น 6 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait rating based approach)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait rating based approach) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล (characteristic) หรือบุคลิกภาพ (personality) เป็นสำคัญแบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ วิธีการให้ คะแนนตามมาตราส่วน วิธีการประเมินแบบตรวจสอบ วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคลวิธีแบ่งชั้น และวิธีการประเมินตามค่าคะแนน

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก (Job performance or behavior based approach) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผล เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จแบ่งออกเป็น 9 วิธีคือ วิธีการบรรยายความ วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินหลายคน วิธีการประเมินร่วมกัน วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน วิธีการประเมินด้วยตนเอง วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า วิธีการประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน และวิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2546)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (result or objective based approach) ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่ง

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน ออกเป็น 3 วิธีคือ วิธีการประเมินตามผลงาน วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง และวิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์, 2546)

4. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (hybrid approach / hybrid system)

เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นวางแผน (Planning System) กับวิธีการประเมินตามพฤติกรรม เพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน (outcome) และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (behavior) ของพนักงาน ซึ่งพยายามที่จะแก้ไขจุดด้อย และนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารและพนักงานในการวางแผนการปฏิบัติงานและการแจ้งผลการปฏิบัติงานตลอดจนสนองความต้องการขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน ข้อดีของการผสมผสานหลายวิธีคือมีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เน้นการบรรลุเป้าหมายในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว แต่จะคำนึงถึงคุณภาพของงานควบคู่ไปด้วย แต่การผสมผสานจะทำให้เกิดระบบที่ค่อนข้างซับซ้อน ไม่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ยังไม่มีระบบการประเมินหรือเพิ่งเริ่มมีระบบการประเมินอย่างเป็นทางการ

5. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มีชื่อเรียกอื่นได้แก่ 360 degree feedback, 360 degree profiling, multi – source feedback, multi – rater feedback, multi – rater appraisal, multi – rater assessment, group performance review, multi point feedback, upward feedback, peer evaluation เป็นต้น ซึ่งโดยสรุปแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน (ผู้รับการประเมิน) จากผู้เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ผู้ที่ทำงานร่วมกันหรือทำงานให้กับพนักงานผู้นั้นรวมทั้งผู้ที่พนักงานผู้นั้นทำงานให้โดยอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือลูกค้ายก็ได้สำหรับข้อมูลย้อนกลับที่ดำเนินการรวบรวมในการประเมินผลแบบนี้ ได้แก่ ทักษะความสามารถ ความรู้ และพฤติกรรมหรือวิธีการที่ แสดงออกในการปฏิบัติงานหรือต่อสภาพแวดล้อมภายนอก มุมมองเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา

6. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ดัชนีวัดผลงานหลัก (KPI: Key Performance Indicators)

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ดัชนีวัดผลงานหลัก เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์กรที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดและพัฒนามาจากวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือ วัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) ซึ่งมีข้อจำกัดหรือจุดอ่อนในด้านการ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรใน

อันที่จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยพัฒนาเป็นดัชนีวัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) เพื่อประเมินความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถเจริญเติบโตและแข่งขันได้ในระยะ ยาว

สรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวกับการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวัง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

ทิตนา แคมมณี (2551) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง ในลักษณะเลียนแบบ หรือเป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่างเป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการ อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ ให้ความหมายรูปแบบหมายถึงตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือ เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์

รัตน์ บัวสนธ์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบจำแนกออก 3 ความหมายดังนี้

1) แผนภาพ หรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งรูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบมีสองลักษณะคือความหมายเชิงกายภาพ หมายถึง แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และความหมายเชิงแนวคิดคุณลักษณะ ซึ่งหมายถึงแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรมและความหมายเชิงแนวความเป็นจริงอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องความเป็นเหตุเป็นผลและการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยใช้เหตุผลข้อมูลและฐานคติมาประกอบกันเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อธิบายทฤษฎีที่มีอยู่แล้วให้เข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ใช้เป็นแนวทางในการ สร้างทฤษฎีใหม่ ๆ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างไร้ ซึ่งกล่าวโดยสรุปรูปแบบ หมายถึงเค้าโครงของเรื่องที่ต้องการศึกษาโดยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพื่อช่วยในการศึกษา ปัญหา แนวคิด และ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจง่ายและดียิ่งขึ้น

วิชาญาณ เมธีวรรณ (2557) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อ ที่ทำให้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วย ให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรืออย่าง ย่อส่วน (Simplified form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น มาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ ในการ ทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไป

สมิท และคนอื่นๆ (Smith and Other, 1980 : 6-8) ได้ให้ความหมายของแบบจำลอง ญาณ หมายถึง การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลงเพื่อใช้ทำ ความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือ พฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนเข้าใจง่าย แบบจำลองไม่ใช่ข้อเท็จจริงแต่เป็นตัวแทน ของความ จริง หรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

ดาฟ (Daft, 1992 : 20) กล่าวว่าแบบจำลอง หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติ ที่สำคัญบางมิติขององค์การ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่ย่อจากการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นจากปรากฏการณ์ จริงเพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจ ง่าย โดยแสดงถึงความคิด องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ในการแก้ไขปัญหาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ง่ายในการปฏิบัติอย่างแท้จริง

2.3.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลายแนวทางที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะ และความสำคัญของศาสตร์นั้นๆ ด้วยเหตุนี้การจำแนกประเภทของรูปแบบจึงมีหลาย ประเภท ดังนั้น สมิท และคนอื่นๆ (Smith and Other, 1980 : 122) ได้จำแนกประเภทรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบิน จำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองจริงเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องบินเป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้มีความ ใกล้เคียง ความจริงกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุดเป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบาย โดยย่อ เช่น คำ พรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

บาร์โต และ ฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982) ได้กล่าวว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว ว่าควรมีรายละเอียดขององค์ประกอบอย่างไร เนื่องจากรายละเอียดและองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบนั้น จะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษา

คีวาส (Keeves, 1988 : 561-565) ได้กล่าวว่าประเภทของรูปแบบเป็น 4 แบบ โดยยึด แนวทางของ Caplan and Tutsuoka ซึ่งเป็นการแบ่งตามลักษณะการเขียนรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยสองสิ่งเข้าไปในลักษณะรูปธรรมเพื่อใช้อธิบาย สร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้มากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทาง การใช้ภาษาด้วยการพูด และการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก ผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้วรูปแบบลักษณะนิยมใช้ในด้านจิตวิทยา และ ทางด้านการศึกษา

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใด ๆ โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์วิธีเส้นทางจะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปร สลับซับซ้อน ได้รูปแบบลักษณะนิยมใช้ในด้านการศึกษา

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบนั้นมีแตกต่างกัน ได้แก่ รูปแบบข้อความ รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงภาษา รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ และรูปแบบเชิงสาเหตุ หรือรูปแบบอาจไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

2.4.1 กลยุทธ์องค์การ

กลยุทธ์ (strategy) หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์การสมควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์การ กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ คือ การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน ความต้องการสารสนเทศขององค์การ และการเลือกระบบสารสนเทศที่จะนำมาพัฒนา และใช้เป็นแผนแม่บทหรือแผนหลักของการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์การ

กลยุทธ์สัมพันธ์กับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) แผน (plan) หมายถึง กรอบวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย แผนแม่บท (master plan) และแผนปฏิบัติการ (operation plan)

2) วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง ทิศทางขององค์การในอนาคต เป็นการมองระยะยาว

3) ภารกิจ (mission) ครอบคลุมงานที่องค์การต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

4) วัตถุประสงค์ (objective) เป้าหมายหรือจุดที่ต้องการไปให้ถึงโดยกลยุทธ์

ขณะเดียวกันยังสามารถจำแนกระดับของการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์
ทั้งนี้โดยทั่วไปนิยมจำแนกระดับของแผนและการวางแผนออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1) ระดับกลยุทธ์ (strategic level) คือ การกำหนดทิศทาง (direction) ภารกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ (objective) ขององค์การโดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนด เช่น กลยุทธ์การนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ทั้งองค์การ จะเป็นแผนระยะยาว 5 ถึง 10 ปีอย่างน้อย 3 ปี

2) ระดับกลยุทธ์ (tactical level) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการโดยกำหนดออกเป็นโครงการย่อย ๆ จากระดับองค์การมาเป็นฝ่ายหรือหน่วยงานย่อยที่ต้องใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งต้องสอดคล้อง และสนับสนุนกลยุทธ์หลักขององค์การ มักเป็นแผนระยะสั้น เช่น 1 ปี

3) ระดับปฏิบัติการ (operation level) คือ การนำโครงการย่อยแต่ละโครงการหรือกระบวนการมากำหนดขั้นตอน วิธีการดำเนินงานรายละเอียดของแผนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการต่างๆ ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสนับสนุนระดับกลยุทธ์

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้าง และ รักษา ความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะนำไอทีมาประยุกต์ใช้ในเชิงกลยุทธ์ การตระหนักถึงศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงานขององค์การ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทาง ระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์การ กระบวนการจัดการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Formulation)

สิ่งที่ต้องการให้องค์การเป็นในอนาคต กำหนดเป้าหมายขององค์การออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งจะอยู่ในรูปของภารกิจ (mission) วัตถุประสงค์ (objective)

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis)

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์การทั้งด้านดีและไม่ดี เพื่อหาศักยภาพ และความพร้อมขององค์การ หรือ SWOT Analysis ภายในองค์การ คือ จุดแข็ง (strength), จุดอ่อน (weakness) และ ภายนอกองค์การ คือ โอกาส (opportunity), ภาวะคุกคาม (threat)

3. การกำหนดและการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation and Planning)

นำข้อมูลที่ได้จากการ กำหนดเป้าหมาย สภาพแวดล้อม และ สภาพแวดล้อมภายในมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การ โดยพิจารณาประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ แผนการ วิธีปฏิบัติ และการประเมินรายละเอียดของแผน

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

การจัดสรรทรัพยากร ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของกลยุทธ์

5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Control)

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการหรือไม่ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงให้เหมาะสม

สรุปได้ว่าความหมายของกลยุทธ์องค์การ กล่าวถึงการวางแผน และการบริหารจัดการ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย ในกิจกรรมเรื่องใดหรือหนึ่ง อย่างรอบคอบและความชาญฉลาด

2.4.2 ผู้นำองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำองค์การ ผู้วิจัยได้เสนอตามแนวคิดความหมายของ ผู้นำนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้ผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการ มอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาท เหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของ กลุ่มให้สำเร็จ

เสนห์ จุ้ยโต (2551) กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับช้ญชากับเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงลูกค้าและผู้รับบริการ ในขณะเดียวกันผู้บริหารมักจะมองที่ ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า นักวิชาการไทยกลุ่มนี้ พยายามจะเน้นที่การสั่งการ โดยการสั่งการได้ก็ต่อเมื่อ ตัวผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ จึงจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับช้ญชากับผู้บังคับช้ญช

บุญทัน ดอกไธสง (2552) ให้ทัศนะไว้ในประเด็นเดียวกันว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพล มี ศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้ผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องดูแลช่วยเหลือกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฮูเซ (Huse, 1978) ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

แบรดฟอร์ดและโคเฮน (Bradford and Cohen.1984 : 27) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเคารพยำเกรงจากผู้คนที่อยู่แวดล้อม เปรียบเหมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ สำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่างๆ แก่บุคคลเหล่านั้นได้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้มีบทบาท ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำ ผู้วิจัยได้เสนอตามแนวคิดประเภทของผู้นำ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ชาอุซัย อาจินสมาจาร (2550) แบ่งประเภทของผู้นำไว้ ดังนี้

1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำในทางลบ ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีลงโทษพนักงาน เมื่อพนักงานทำผิด ก่อให้เกิดความกลัวขึ้นในหมู่พนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงาน ผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดความวุ่นวายและความไม่พอใจ พนักงานจะต่อต้านในการทำงานให้ช้าลง หรือพนักงานอาจเปลี่ยนงาน ผู้นำแบบเผด็จการจะบริหารได้ไม่นาน

2) ผู้นำแบบยึดตัวเองเป็นหลัก จะควบคุมพนักงานอย่างเข้มงวด ผู้นำประเภทนี้จะปฏิเสธการช่วยเหลือจากคนอื่น ขอเก็บรายละเอียดไว้คนเดียว เพื่อที่จะให้คนอื่นพึ่งพาตนในเรื่องการตัดสินใจ ผู้นำแบบยึดตัวเองเป็นหลักเปรียบเสมือนกับต้นที่เข้มแข็งและจะควบคุมการประสานงานระหว่างพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำประเภทนี้ จะพยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมในปัญหาและการแก้ปัญหาทำให้กลุ่มร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าผู้นำจะไม่อยู่ก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มเคยทำงานและพบปัญหาด้วยตนเอง จึงตระหนักถึงสถานการณ์และความก้าวหน้าของกลุ่มจึงทำงานอย่างมีความสุข

4) ผู้นำแบบหุ่น ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำแต่ชื่อเท่านั้น จะได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารชั้นสูงขึ้นไป ผู้นำประเภทนี้เปรียบเสมือนหุ่นที่ไม่มีอำนาจหรือน้อย ไม่ได้รับความเคารพนับถือจากพนักงาน ผู้นำที่แท้จริงในสถานการณ์ดังกล่าวมักจะเป็นคนอื่น หรือผู้อาวุโสในแผนกอื่นๆ

แบรคและมอร์ตัน (Blake and Mouton, 1970) ได้กล่าวว่า ผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผน

กำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงานไม่เป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้นำ เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติ ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

เฮาส์ (House, 1971) กล่าวถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำโดยชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ด้วยการจัดวิถีทางการกำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน การจัดฝึกอบรมและการแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการจัดรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานบรรลุประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเอื้ออำนวยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ ด้วยการทำความเข้าใจในวิถีทางไปสู่เป้าหมาย (Clarifying the Path to the Goal) ซึ่งกำหนดบทบาทผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบบงการ (Directive) ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นผู้บอกหรือเป็นผู้สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำให้คำแนะนำที่ชี้แจงกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเกณฑ์และขั้นตอน รวมทั้งการวางแผนงานซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงาน และมีมาตรฐานการประเมินผลงาน โดยไม่ได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ ผู้นำลักษณะนี้คล้ายกับผู้นำแบบมุ่งงาน

2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive) ผู้นำในลักษณะนี้จะแสดงความ เป็นกันเอง มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการ ทำงานทำให้งานน่าสนใจมีมิตรภาพ สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมายคล้ายกับผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ผู้นำลักษณะนี้ จะแสวงหาข้อคิด ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรึกษาหารือซึ่งกันและ กัน โดยขอความเห็นของกลุ่ม ใช้วิธีกระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) ผู้นำลักษณะนี้จะมุ่ง ไปสู่ความสำเร็จของงานด้วยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยผู้บริหารจะ ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายต่อความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเลิศของผลงาน คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้สูงสุด และแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงาน ไปสู่มาตรฐานระดับสูงโดยมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง กำหนดจุดมุ่งหมายที่ท้าทาย ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จอย่างมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

สรุปได้ว่า ประเภทของผู้นำสามารถแบ่งได้ดังนี้ คือ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ 2) ผู้นำแบบยึดตัวเองเป็นหลัก 3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย 4) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน และ 5) ผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จ

ลักษณะคุณสมบัติของผู้นำ

ลักษณะคุณสมบัติของผู้นำ ผู้วิจัยได้เสนอตามแนวคิดลักษณะคุณสมบัติของผู้นำ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

อุทิศ สุภาพ (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะคุณสมบัติของผู้นำพฤติกรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ ประสพการณ์ จริยธรรม หรือในด้านอื่นๆ ประกอบไปด้วย คือ 1) ผู้นำควรจะต้องมี ทศพิธราชธรรมประจำใจ 2) ผู้นำควรจะต้องมีความรู้ มีปัญญาที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว 3) ผู้นำควรจะต้องทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 4) ผู้นำควรจะต้อง ขยันคิด ขยันทำ มีความทะเยอทะยาน และมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา 5) ผู้นำจะต้องเสียสละให้ ประโยชน์ส่วนรวมและไม่ยึดประโยชน์เอามาเป็นของตนและพวกพ้อง 6) ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความยุติธรรม มีเหตุผล ไม่หลงอำนาจ กระทำด้วยความชอบธรรม ไม่ทำตามอำเภอใจ 7) ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 8) ผู้นำ จะต้องมีความโปร่งใสและมีความเสมอภาคต่อทุกคน 9) ผู้นำจะต้องมีการติดต่อสื่อสารประสานงาน กับประเทศต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องสมานฉันท์กัน 10) ผู้นำควรจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ในการ วางแผนล่วงหน้าเสมอ และจะต้องรู้เขารู้เราด้วย 11) ผู้นำไม่ควรมีธุรกิจเป็นของตนเอง หรือมี ผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกิจของพวกพ้องตนเอง 12) ผู้นำควรจะต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง และ มีความยืดหยุ่นเห็นใจผู้อื่น 13) ผู้นำควรจะต้องมีความอดทนและกล้าหาญ 14) ผู้นำควรจะต้องมี บุคลิกภาพสง่างาม และมีจิตใจโอบอ้อมอารี เมตตาธรรม และ 15) ผู้นำควรมีทักษะในหลายๆ ด้าน และทำงานติดต่อสื่อสารกันเป็นทีม

ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2550) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำประกอบไปด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดรวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ 2) ความริเริ่ม (Initiative) ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจาและใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถเผชิญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ 5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ 6) มีความอดทน (Patience) ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง 7) มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) คือ ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท 8) มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวม และต่อองค์กร 9) มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 2004) ได้แสดงทัศนะคุณลักษณะผู้นำ โดยอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารและผู้นำเอาไว้ว่า “ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำ” ความเห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะ ได้แก่ 1) มีความพร้อมทั้งกาย สมอง 2) มีความชำนาญพิเศษ 3) มีอำนาจในตัวเอง 4) มีความรอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ 5) แสวงหาสิ่งที่ดี 6) ตรงต่อระเบียบ 7) รู้จักที่ต่ำที่สูง และ 8) การแสดงท่าทางไม่ขัดตา

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำนั้น ประกอบไปด้วย 1) ความรู้ การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดรวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ 2) ความริเริ่ม สามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่ง 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด 4) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพสง่างาม และมีจิตใจโอบอ้อมอารี เมตตาธรรม และ 5) ผู้นำมีทักษะในหลายๆ ด้าน และทำงานติดต่อสื่อสารกันเป็นทีม

2.4.3 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้เสนอความหมายของวัฒนธรรมองค์การตามนักวิชาการดังต่อไปนี้

Pettigrew (1979) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นระบบความหมายที่กลุ่มย่อยยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา ประเพณีปฏิบัติ ซึ่งปฏิบัติสืบทอดกันมา

Schemerhron et al. (1997) กล่าวว่า ระดับการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การมี 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นระดับที่พอสังเกตได้เป็นผลมาจากกิจกรรมที่มีการทำร่วมกัน

ระดับที่ 2 เป็นระดับที่ค่านิยมแบ่งกระจายไปทั่วทั้งองค์การ ขึ้นตอนนี้เป็นตัวเชื่อมโยงบุคคลแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นกลไกในการกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ โดยมองกลุ่มในฐานะที่เป็นทั้งหมดขององค์การ

ระดับที่ 3 เป็นการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในระดับที่ลึกซึ้ง เป็นระดับฐานาคติ หรือเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ค่อนข้างยากที่จะแยกรูปแบบความสัมพันธ์เหล่านี้ออกจากกัน เป็นตัวอธิบายว่าเหตุใดวัฒนธรรมจึงอยู่ในทุกๆ แง่มุมของชีวิตองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลในองค์การวิธีการจัดการ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การต่อการทำงาน และการใช้ชีวิตในองค์กร ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

โดยทั่วไปมีการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) วัฒนธรรมแข็ง (Strong Culture)

กรีซ สีสัน (2535) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมแข็ง (Strong Culture) คือ กฎระเบียบอย่างไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่า ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรในเรื่องต่างๆ องค์กรคาดหวังอะไร วัฒนธรรมแข็งแรงแรงทำให้มีความรู้สึกถึงสิ่งที่คนทำดีขึ้น และเป็นการช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ได้ และภายใต้วัฒนธรรมแข็งแรงแรง คนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจทุ่มเทให้กับงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2540) ได้กล่าวว่า หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากสมาชิกองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกองค์กรยึดถือเป็นค่านิยมหลักขององค์กรอย่างเคร่งครัด และเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะชัดเจน เป็นที่เข้าใจว่าอะไรสำคัญกว่าอะไร

2) วัฒนธรรมอ่อน (Weak Culture)

กรีซ สีสัน (2535) กล่าวว่า วัฒนธรรมอ่อน (Weak Culture) อาจเป็นปัญหาเมื่อคนในวัฒนธรรมนั้นไม่มีความสุข คนที่ไม่มีความสุขจะลาออกไปในที่สุด หากปริมาณการลาออกสูงอาจแสดงให้เห็นสิ่งผิดปกติในวัฒนธรรมองค์กรนั้น วัฒนธรรมที่อ่อนแอจะเริ่มจากการมีคนในองค์กรเริ่มบ่นและวิจารณ์องค์กร

พิทยา บวรวัฒนา (2540) ให้ความหมายว่า หมายถึง องค์กรที่สมาชิกขององค์กรไม่ได้ยึดถือค่านิยมหลักขององค์กรอย่างเคร่งครัด และไม่สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรสำคัญกว่าอะไร ซึ่งจะเกิดความวุ่นวายไม่เป็นระบบระเบียบในการปฏิบัติงานทำให้องค์การ

สรุปได้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ 1)วัฒนธรรมแข็ง หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่อองค์การอย่างเข้มแข็ง และ2)วัฒนธรรมอ่อน องค์การไม่ยึดถือค่านิยมหลักขององค์การอย่างเคร่งครัดในการทำงานอย่างภาคภูมิใจ

2.4.4 องค์การที่มีประสิทธิภาพสูง

การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (สมบัติ อารังธัญวงศ์ และคณะ, 2549) ได้ให้ทัศนะในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารระดับกลางในทัศนะของผู้บริหารข้างต้นโดยสรุปจะต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านด้วยกัน ดังนี้

1. หลักการบริหาร หลักในการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ ละสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ได้ยึดถือกันมาโดยตลอดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลัก การบริหารแบบพี่น้อง มีปัญหาหรือเรื่องอะไรที่สำคัญ จะปรึกษาผู้อาวุโส ซึ่งเป็นที่เคารพของทุกคน ไม่มีการเข้มงวดมาก มีการให้รางวัลและพร้อมที่จะไม่ให้รางวัลแก่คนที่ไม่ดี มีอะไรก็จะพูดคุยกันแบบตรงไปตรงมา ดูผู้อาวุโส เป็นต้นแบบ (Modelling) สำหรับผู้บริหารระดับกลางจะต้อง ศึกษาสไตล์การบริหารและวัฒนธรรมของ หน่วยงานของตน เพราะสไตล์ การบริหารแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต้องปรับรูปแบบการบริหารของเรา ให้เข้ากับนายได้ วิธีการพูดหรือบทสรุปกับนายบางคนก็ไม่เหมือนกัน ต้องศึกษาว่านายเป็นอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

2. ด้านความรู้ที่ผู้บริหารระดับกลางพึงมีที่สำคัญคือ

2.1 ต้องรู้ระเบียบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพราะราชการมีข้อบังคับ ระเบียบและ ประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนด มิฉะนั้นแล้วก็จะทำให้มีความผิดได้ การรู้กฎระเบียบจะทำให้งานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ดังนั้นก่อนจะส่งงานหรือเสนองานต้องตรวจสอบว่า ถูกต้องตามกฎระเบียบหรือไม่

2.2 ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นในระดับผู้บริหาร ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ IT เป็นใน ระดับผู้บริหาร คืออย่างน้อยใช้ด้วยตัวเองไม่เป็นแต่ต้องรู้ว่าใช้ทำอะไร ในขณะที่เดียวกันต้องเตรียมตัวให้ พร้อมในการใช้ระบบ IT รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของเราให้มีความพร้อมความเข้าใจใน IT มากขึ้น นอกจากนั้นแล้วทักษะด้านภาษาอังกฤษก็เป็นสิ่งสำคัญ

2.3 ต้องแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานจะช่วย ทำให้เพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้รู้จักวิธีการทำงานของแต่ละหน่วยงาน งานเลขาค่า ที่สำคัญคือ บางคณะ บทบาทอาจารย์อาจจะมาก บางคณะบทบาทอาจารย์อาจจะน้อย การบริหารก็จะต่างกัน เลขาค่า ได้มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันจะช่วยให้งานแต่ละงานดีขึ้น

ผู้บริหารระดับกลางต้องมีการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน และรวมกันให้เป็นหนึ่ง ความสำคัญที่สุดของสถาบันที่จะดำเนินการไปได้ขึ้นอยู่กับกลุ่ม ผู้บริหารระดับกลาง เพราะข้างบนทำนโยบาย วางกรอบ แต่จะขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารระดับกลาง ถ้า ผู้บริหารระดับกลางทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะดำเนินไปด้วยดี การวางนโยบายไม่ใช่เป็นเรื่องยาก องค์กรของคนญี่ปุ่นคนที่สำคัญคือคนระดับกลาง เพราะคนตรงกลางประสานระหว่างข้างบนกับข้างล่าง ต่อให้ข้างบนวางนโยบายอย่างดีแต่ถ้าไม่ได้มีการสานต่อก็จะไม่สามารถบรรลุผลได้

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.1 ประสานงานอย่างไม่เป็นทางการก่อน เพื่อลดปัญหาการขัดแย้ง การโต้เถียง กัน ลดการซ้ำซ้อนของงาน

3.2 การพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้ามีอะไรไม่เข้าใจกันให้มาคุยกัน อย่าไปเถียงกัน...เถียงกันแล้วก็ไม่สบายใจ ทำให้ผิดใจกัน

3.3 สร้างความร่วมมือ ให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และบริหารความขัดแย้ง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำอย่างไรให้ประนีประนอมกันให้มากที่สุด ใครที่ไม่ชอบใครก็อย่าไปพูดกับคนนั้นให้มาก รายละเอียดเล็กน้อย ปลีกย่อยอย่าสนใจมาก พยายามจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งเป้าหมายคือประสิทธิภาพของหน่วยงาน

3.4 อ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนและจริงใจ อ่อนน้อมถ่อมตัว อ่อนโยนและจริงใจเป็นบุคลิกภาพที่มีเสน่ห์ ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็พูดกับเด็กดี ๆ เด็กก็นับถือ

4. ด้านการปฏิบัติงาน

4.1 การจัดลำดับความสำคัญของงาน ว่างานไหนมีความสำคัญมากและมีความเร่งด่วนควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

4.2 ตรงต่อเวลา การตรงต่อเวลาถือเป็นความรับผิดชอบอันสำคัญยิ่ง เพราะการตรงต่อเวลานั้นจะมีผลดีในทุกๆอย่าง

4.3 การลดลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เกิดความยุ่งยากให้น้อยที่สุด

4.4 มีพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้เพิ่มการใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

4.5 ต้องกล้าที่จะเสนอแนะเพื่อพัฒนางานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

5. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 มองการโยกย้ายคือ การปรับเปลี่ยนที่ดีขึ้นเหมาะสมขึ้น

5.2 การแบ่งโครงสร้างที่มีอยู่เราจะเน้นเรื่องของความรวดเร็ว ความเที่ยงตรง

5.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องดูแลบุคลากรสายสนับสนุนว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรของเราทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5.4 สนับสนุนให้ลูกน้องก้าวหน้าในอาชีพ ต้องดูแลความก้าวหน้า ขวัญกำลังใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่สมควรจะได้รับ ก็ต้อง demand กลับว่าทุกคนต้องทำงานด้วยความตั้งใจ

5.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องถูกต้องและยุติธรรม

5.6 Empower ให้ฝ่ายสนับสนุน มีการ empower ไปยังหัวหน้างาน ทำให้การทำงานได้เร็วขึ้น ทุกเรื่องไม่ต้องไปลงที่เลขานุการคณะหรือผู้อำนวยการกองก็จะทำให้แต่ละคนทำงานได้คล่องตัว สะดวกและรวดเร็วขึ้น

5.7 การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแก่บุคลากร เพราะงานจะเดินหรือไม่ต้องมีกองทัพที่เข้มแข็งและมีความสุขในการทำงาน ดูแลและเอาใจใส่ลูกน้อง ให้กำลังใจลูกน้อง คำพูดดี ๆ ก็ทำให้เขาดีใจ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจเต็มเต็มให้ลูกน้องเสมอ

กล่าวโดยสรุปว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมีความสำคัญในการบริหารจัดการทุน มนุษย์เกี่ยวกับระบบคน ระบบงาน และระบบการใช้ปัจจัยทรัพยากร โดยการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพและยกระดับการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ทฤษฎีองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นประกอบไปด้วย

1) ทฤษฎีกระบวนการบริหารจัดการ POSDCORB

Gulick & Urwick (1956) ได้เสนอทฤษฎีกระบวนการบริหารจัดการ POSDCORB ซึ่งเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1) P-Planning การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่คลาดเคลื่อนจากแผนที่ตั้งไว้

2) O-Organizing การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุมหรือแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

3) S-Staffing การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ D-Directing การอำนวยความสะดวกในการใช้ศิลปะในการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

4) Co- Coordinating การประสานงาน เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น

5) R-Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้น ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย

6) B-Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

2) ทฤษฎีขององค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

แฟรงค์ บายเทนดิจค์ (Frank Buytendijk, 2006) ให้ความหมาย องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นองค์กรที่มีคุณลักษณะห้าประการ คือ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมายนั้น (Setting Ambitious Targets and Achieving Them) การมีค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร (Shared Focus and Alignment) การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่สิ่งที่สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ (Translating Strategy into Operational Terms) และเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (business agility)

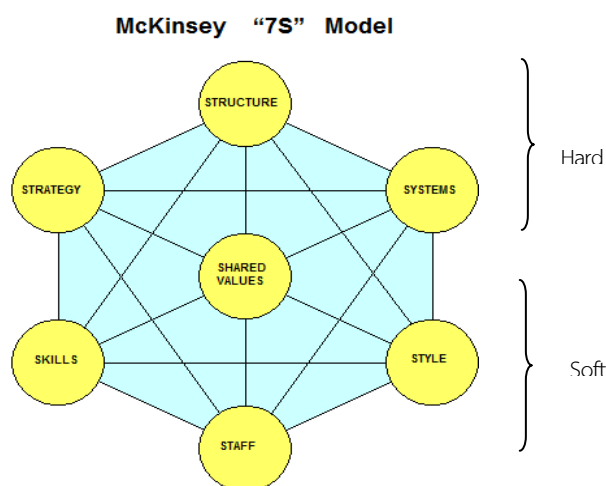
วอลล์ (Waal, 2007) ให้นิยาม องค์กรสมรรถนะสูง คือ องค์กรที่บรรลุผลทางการเงินที่ดีกว่ากลุ่มที่เปรียบเทียบกับกัน โดยการจัดโครงสร้าง การจัดการที่รวมกันและวางแนวทางโดยการพัฒนาความสามารถหลักอย่างต่อเนื่อง และโดยการปฏิบัติต่อลูกจ้างเหมือนเป็นทรัพย์สินหลักอย่างแท้จริง จำแนกหลักของ High Performance Organization (HPO) ที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็น 4 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร (โครงสร้างที่เป็นทางการ ระบบ กระบวนการ นโยบาย กลยุทธ์ การออกแบบขององค์กรเทคโนโลยี) ความเป็นผู้นำขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอก (องค์กร

คู่แข่ง องค์กรเปรียบเทียบ องค์กรสาธารณะและทางกฎหมาย ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้ร่วมงาน) และเสนอปัจจัยสำคัญ สำหรับ High Performance Organization (HPO) ประกอบด้วย องค์กร (Organizational Structure) กลยุทธ์ (Strategy) การจัดการกระบวนการ (Process Management) เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ส่วนบุคคลและบทบาท (Individual & Roles) วัฒนธรรม (Culture) การให้คำแนะนำภายนอก (External Orientation)

สรุปได้ว่า จาก องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หมายถึง องค์กรที่เก่งในการทำงานมีแผนรองรับกับสภาวะการต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านต่าง ๆ มุ่งเน้นการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา ผลงานดี มีคุณภาพเยี่ยมและเป็นที่ยอมรับ

3) ทฤษฎีความสำเร็จขององค์กร

โรเบิร์ต ทอม และจูเลียน (Robert Waterman, Tom Peter & Julien Phillips, 1980) ได้ร่วมกันศึกษาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการทำงาน และเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ รวม 7 ประการซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) สมาชิก (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared values) โดยความคิดของ McKinsey เห็นว่า กลยุทธ์ขององค์กรจะถูกดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อ S ทั้ง 7 มีความสอดคล้องกัน โดยตัวแปรทางองค์กรทั้ง 6 ตัวแรกจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกัน เพื่อนำไปสู่ค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความเชื่อ ปรัชญาและอุดมการณ์ขององค์กร และเป็นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรนั่นเอง ดังนั้น ในเบื้องต้นก่อนการพัฒนาองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้สภาพความเป็นจริงขององค์กรว่ามีสมรรถนะอย่างไรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้มีศักยภาพในระดับที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของ McKinsey 7 s Framework

ที่มา : (Robert H., Peters, Thomas J., and Julien R. Phillips. 1980)

องค์ประกอบทั้ง 7 ประการได้ถูกแบ่งออกเป็น ส่วนที่เรียกว่า Hard S's และ Soft S's โดยส่วนที่เป็น Hard S's ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึง แบบแผนหรือสิ่งที่องค์การได้วางแผนเพื่อตั้งรับต่อการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก ซึ่งกลยุทธ์ถือเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ เช่น องค์การอยู่ที่ไหนในขณะนี้องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา ดังนั้นกลยุทธ์ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยให้องค์การกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์การรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด การทำงานจึงจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง เกณฑ์หรือโครงสร้างที่กำหนดผังการทำงาน และการประสานงานขึ้นมาจากแผนกลยุทธ์ ขนาดขององค์การรวมไปถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ รวมถึงช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงขอบเขตและความรับผิดชอบ เกิดความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทั้งยังทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อีกด้วย

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ระบบการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการภายในองค์การ ซึ่งระบบการปฏิบัติงานขององค์การจะเป็นการรวบรวมองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนำมาจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสำหรับการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับการจัดระบบการทำงานในองค์การมักประกอบด้วย ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/ Evaluation System) เป็นต้น เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียม ซึ่งได้พัฒนาจนกลายมาเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ และลักษณะขององค์การ และ 2) รูปแบบการบริหาร หมายถึง การพิจารณาที่พฤติกรรมและการกระทำของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลา หรือความสนใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร (ภาวะผู้นำ) ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารขององค์การจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถเชื่อมโยงนโยบายขององค์การกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติให้ไปด้วยกันได้

5. สมาชิก (Staff) หมายถึง การบริหารบุคคลในฐานะทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งในการทำงานนั้น สมาชิกขององค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของสมาชิกนั่นเอง ดังนั้นการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมาชิกขององค์กรจึงต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อช่วยให้สมาชิกมีศักยภาพในระดับที่สูงขึ้นและตรงกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง

6. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง ความสามารถพิเศษ หรือสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดใน รวมไปถึงวิธีการในการขยายและพัฒนาความสามารถนั้น ซึ่งทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงานขององค์กร ถือเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ทั้งนี้ ทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกในการปฏิบัติงานสามารถแยกออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม และ 2) ทักษะความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรควรต้องมุ่งเน้นทักษะทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไป ทั้งนี้ จากการศึกษาเพิ่มเติมทำให้พบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับปรัชญาของ วณิชยถนอม (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะหมายถึง ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง แนวความคิดที่องค์กรได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องนำทางในการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งค่านิยมร่วมจะช่วยให้สมาชิกขององค์กรเห็นถึงคุณค่าหรือเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร และถือเป็นการแนะนำแนวคิดหรือความคิดพื้นฐานขององค์กรที่องค์กรจะต้องการดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้และความเข้าใจให้แก่สมาชิกในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับจากสมาชิก และช่วยให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กรได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า ความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ระบบการปฏิบัติงาน 4) รูปแบบการบริหารจัดการ 5) สมาชิก 6) ทักษะ และ 7) ค่านิยมร่วม

2.5. นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2.5.1 การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย

แนวคิดทางกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศไทย ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

เวรตีแก้วมณี (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ใช่เรื่องใหม่ในประเทศไทย ที่ผ่านมามีการพัฒนาในลักษณะนี้ภายใต้รูปแบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate: IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก

(Export Processing Zone: EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse: BW) หรือร้านค้าปลอดอากร (Duty Free Shop: DFS) และเขตการค้าเสรี (Free Trade Zone : FTZ) หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่า และเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน (Special Border Economic Zone: SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน นอกจากนี้ประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทิร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2525 ครอบคลุมพื้นที่การพัฒนาระยะแรก 3 จังหวัด คือ ชลบุรีระยอง และฉะเชิงเทรา ที่รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายให้จัดตั้งเขตเศรษฐกิจเฉพาะขึ้นมาเพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยีโดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของ การพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิดเชื่อมโยงการพัฒนา (Gateway) ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเป็นแหล่ง อุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (เรวดี แก้วมณี, 2556)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ทำให้นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกมีข้อจำกัดที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งนิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกจำกัดประเภทธุรกิจไว้เฉพาะ “อุตสาหกรรม” “อุตสาหกรรมส่งออก” และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการอุตสาหกรรมหรืออุตสาหกรรมส่งออกเท่านั้น ทำให้นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่สามารถรองรับธุรกิจอื่นอันเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจได้ เช่น การเกษตร การท่องเที่ยว การขนส่ง และการบริการ เป็นต้น ประการที่สององค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการนิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกไม่มีอำนาจในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมส่งออกแบบเบ็ดเสร็จ ทำให้การให้บริการแก่ผู้ประกอบการล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพตามที่ ควรจะเป็น ข้อจำกัดทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิด “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” (Special Economic Zone) ขึ้น เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทั้งสองประการดังกล่าว โดยเขตเศรษฐกิจพิเศษมีสาระสำคัญ ๆ 3 ประการคือ 1. เขตเศรษฐกิจพิเศษไม่มีการจำกัดประเภทของธุรกิจ โดยนอกจากการอุตสาหกรรมแล้ว ผู้ประกอบการ ภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษยังสามารถประกอบธุรกิจการเกษตร การปศุสัตว์การประมง การท่องเที่ยว การขนส่ง การเคหะและการก่อสร้าง การวิจัยและการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง ตลอดจนการค้าและการบริการด้วย 2. ผู้อาศัยและผู้ประกอบธุรกิจในเขตเศรษฐกิจพิเศษจะต้องได้รับสิทธิพิเศษทางภาษีอากร 3. องค์กรบริหารเขตเศรษฐกิจพิเศษจะต้องมีอำนาจอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้ประกอบการ และผู้อาศัยในเขตเศรษฐกิจพิเศษทุกเรื่องเพื่อให้การประกอบธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศไทยตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยมีประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ

การพัฒนาพื้นที่ชายแดน ซึ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงภูมิภาค

สร้างเครือข่ายระบบการผลิตร่วมที่สร้างสรรค์ เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงรวมถึงตั้งเป้าหมายการขยายตัวมูลค่าการค้า ชายแดนของไทยให้เท่ากับร้อยละ 15 ต่อปี จึงเป็นที่น่าสนใจว่าพื้นที่ เมืองชายแดนถือว่ามีค่าสำคัญในเชิงการค้า การลงทุน การค้าบริเวณชายแดนจึงควรมีการพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการลงทุน ซึ่งการพัฒนาเมืองชายแดนอย่างมีประสิทธิภาพต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพพื้นที่ชายแดนของไทยและ เพื่อนบ้านพร้อมๆไปกับการรักษาผลประโยชน์และการอยู่ดีกินดีของประชาชนในพื้นที่ (อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, 2557)

การพัฒนา “ความเป็นเมืองชายแดน” ไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะเป็นการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ และความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่สร้างประโยชน์จากความเชื่อมโยงกับฐานการผลิตหลักของประเทศภาค และประเทศในภูมิภาค ดึงดูดการลงทุนจากในและต่างประเทศ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ในภาพรวม มีการบริหารจัดการการใช้ประโยชน์พื้นที่ และการส่งเสริมกิจกรรมในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ดีขึ้น มีการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้ชุมชน รวมถึงมีกฎระเบียบ และแนวทางการกำกับดูแลผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมได้มาตรฐานและมีการบังคับใช้ที่เข้มแข็ง มีการ แก้ปัญหาข้อจำกัดเดิมในพื้นที่และการป้องกันผลกระทบเชิงลบต่างๆ เช่น ปัญหาขาดแคลนแรงงาน ไร้ทักษะ ปัญหา สิ่งแวดล้อม หรือความแออัดของด่านพรมแดนเป็นพื้นที่ลำดับความสำคัญสูงที่ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายและงบประมาณ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐสามารถเสริมสร้างศักยภาพความแข็งแกร่งของหน่วยงาน ภาคเอกชน และชุมชนในพื้นที่ตั้งแต่การวางแผน บริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล (อาคม เต็มพิทยา ไพสิฐ, 2557) เขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นพื้นที่พิเศษหรือบางส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการค้าสินค้าและบริการหรือการลงทุน เพื่อรองรับการขยายตัว ทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการค้าบริเวณพรมแดนและการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน ซึ่งประโยชน์ของการเป็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ คือจะเป็นพื้นที่ที่มีการผ่อนปรนในเรื่องกฎระเบียบการลงทุน และมีการให้สิทธิพิเศษหลาย ประการแก่นักลงทุน รวมไปถึงสิทธิประโยชน์ด้านภาษีเพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนั้นในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ยังมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ นักลงทุนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกด้านข้อมูล การอำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรม บริการพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น

2.5.2 นโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ในส่วนการพัฒนากฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้น คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดตาก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2547 และให้ไปศึกษาความเหมาะสมเพิ่มเติมโดยให้ความเห็นของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาด้วยว่าการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดน ควรต้องพิจารณาดำเนินการในลักษณะชุมชนที่ไร้พรมแดนระหว่างกัน (cross border community) เพื่อให้ประชาชนไทยและประเทศเพื่อนบ้านบริเวณชายแดนเดินทางไปมาหาสู่และ

ติดต่อค้าขายกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว อันจะทำให้เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิตของประชาชน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2547) วันที่ 11 มกราคม 2548 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอร่างพระราชบัญญัติเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่ร่างกฎหมายฉบับนี้ก็ไม่ได้ได้รับการพิจารณาจากสภาผู้แทนราษฎรเพราะมีการให้ชะลอไว้ก่อน เนื่องจากได้รับการคัดค้านและต่อต้านจากภาคประชาชน ซึ่งต่อมาก็สิ้นสุดวาระของรัฐบาลลงก่อน (เรวัต แก้วมณี, 2556)

ในปี 2556 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ที่มีศักยภาพ โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาวิจัยความเหมาะสม จำนวน 50 ล้านบาท อนุมัติให้ สศช. ใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นที่กระทรวงการคลังอนุมัติให้ กั้นเงินไว้เบิกเหลือในปีแล้วภายในวงเงิน 50 ล้านบาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาฯ ทำการศึกษาวิจัยความเหมาะสมในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยให้ สศช. ทำความตกลงในรายละเอียดกับสำนักงบประมาณตาม ขั้นตอนต่อไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ ประเด็นการนำเสนอในที่ประชุมเพื่อหารือเรื่อง แนวทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม 2556 มีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2556)

1. สศช. รายงานสรุปเกี่ยวกับกรอบแนวคิด รูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยทั่วไป การสังเคราะห์บทเรียนจากต่างประเทศ และพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีการายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งกลไกและกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

3. ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

3.1 ให้ สศช. เร่งรัดพิจารณาแนวทางการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยควรเป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติเป็นผู้ทำการศึกษาวิจัยโอกาสศักยภาพและความเหมาะสมในการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่เป้าหมายหลัก ภายในกรอบงบประมาณต่อกลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ละ 10 ล้านบาท ระยะเวลาการศึกษาไม่เกิน 6 เดือน

3.2 สาระสำคัญของการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในเบื้องต้นให้ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาของพื้นที่ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ตามขอบเขตและระดับของการเป็นพื้นที่พิเศษที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่เป้าหมาย

2) เครื่องมือในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3) กลไกการบริหารจัดการของรัฐ และแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้บริการภาครัฐ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของแต่ละพื้นที่

4) โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่จำเป็น และเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ทั้งนี้ โดยระบุให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษครอบคลุมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน การสำรวจความต้องการของประชาชนและผู้ประกอบการในพื้นที่รวมทั้งการประมาณการอุปสงค์ของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

3.3 กรอบการศึกษาด้านพื้นที่ในโครงการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในเบื้องต้น กำหนดให้เป็นการศึกษาใน 5 กลุ่มพื้นที่หลัก ดังนี้

1) ภาคเหนือ ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนอำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม และจังหวัดหนองคาย

3) ภาคตะวันออก ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดสระแก้ว และจังหวัดตราด

4) ภาคตะวันตก ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนจังหวัดกาญจนบุรี และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

5) ภาคใต้ประกอบด้วยพื้นที่ชายแดนอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา และพื้นที่ชายแดนจังหวัดนราธิวาส

วันที่ 21 มกราคม 2556 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจากร่างที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอมา โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2556 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2556 ซึ่งเวลาดำเนินการจริงเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจะครอบคลุมและคาบเกี่ยวกับเขตบริหารการปกครองด้วย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่ศึกษา กำหนดแนวนโยบาย หลักเกณฑ์ และคำจำกัดความของคำว่า “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” “นิคมอุตสาหกรรม” “เขตอุตสาหกรรม” รวมถึง “เขตพัฒนาพื้นที่เฉพาะ” ส่วนพื้นที่ใดจะเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษหรือไม่ ต้องดูความพร้อมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจจะเป็นบางส่วนของอำเภอ ทั้งอำเภอ หรือทั้งจังหวัด ซึ่งการเห็นชอบให้พื้นที่ใดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจะเป็นผู้พิจารณาศักยภาพและความพร้อมว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนในส่วนบทบาทของ สศช. ในฐานะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการชุดนี้ มีหน้าที่ทำงานในเชิงวิชาการและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วย เช่น เรื่องมาตรการภาษี มาตรการทางการ

เงินและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีสำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ (สพท.) เป็นแกนประสานในเรื่องนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

เมื่อมีการเข้าควบคุมอำนาจการปกครองประเทศโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 72/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 19 มิถุนายน พุทธศักราช 2557 เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศ ตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยใช้ประโยชน์จากความเชื่อมโยงด้านคมนาคมขนส่งของภูมิภาคอาเซียน และข้อตกลงการค้าเสรีภายใต้กรอบอาเซียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการและมีกรรมการ ที่ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงในสายเศรษฐกิจ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณ ประธานกรรมการหอการค้าไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสมาคมธนาคารไทย มีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ ลำดับของการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงนับตั้งแต่การแต่งตั้ง “คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” ที่มีภารกิจในการทำหน้าที่เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศตามนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

โดยในการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ครั้งที่ 1/2557 ซึ่งมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นประธานที่ประชุมฯ ได้ให้ความเห็นชอบพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกของไทยใน 5 พื้นที่ชายแดน เพื่อรองรับการค้าเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่

1. ด้านศุลกากรแม่สอด จังหวัดตาก ติดกับประเทศพม่า ซึ่งมีมูลค่าการค้า 46,309 ล้านบาท
2. ด้านศุลกากรอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ติดกับประเทศกัมพูชา มีมูลค่าการค้า 59,652 ล้านบาท
3. ด้านศุลกากรอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ติดกับประเทศกัมพูชา มีมูลค่าการค้า 26,826 ล้านบาท
4. ด้านศุลกากรจังหวัดมุกดาหาร ติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มูลค่าการค้า 30,442 ล้านบาท และ
5. ด้านศุลกากรสะเดา และด่านปาดังเบซาร์ จังหวัดสงขลา ติดกับประเทศมาเลเซีย โดยด่านสะเดามีมูลค่าการค้า 330,023 ล้านบาท และปาดังเบซาร์ มีมูลค่าการค้า 163,300 ล้านบาท (ไทยรัฐออนไลน์, 2557) โดยเน้นการตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มการจ้างงานและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ประชาชน แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามายังพื้นที่ตอนใน ปัญหาการลักลอบ

นำเข้าสินค้าเกษตรผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน และปัญหาความแออัดบริเวณด้านชายแดน โดยให้ สศช. ทำการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 5 พื้นที่ (ตุลาคม 2557- ธันวาคม 2558) ในลักษณะก่อนและหลัง ในประเด็นเรื่อง ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง ความพึงพอใจของภาคส่วนต่าง ๆ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ปรับปรุงเพื่อการปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาและจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษในระยะต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

2.5.3 ความหมายของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

โดยทั่วไปเขตเศรษฐกิจพิเศษหมายถึง เขตที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการลงทุน โดยให้นักลงทุนในเขตได้รับสิทธิพิเศษด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิพิเศษทางภาษีและด้านอื่นที่มีใช้ภาษี รวมทั้งการได้รับประโยชน์ในการประกอบธุรกิจด้านความร่วมมือของปัจจัยการผลิต การบริการพื้นฐานต่างๆ เช่น ระบบขนส่ง ไฟฟ้า ประปา ถนน โทรคมนาคม และอื่นๆ ตลอดจนได้รับการผ่อนปรนกฎระเบียบบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจในเขตเศรษฐกิจพิเศษ การลดขั้นตอนในการติดต่อกับหน่วยงานราชการเกี่ยวกับการขออนุมัติหรือขอใบอนุญาตตามกฎหมาย ซึ่งทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการต่างๆ อันจะเป็นการช่วยลดต้นทุนในการประกอบธุรกิจได้ (สิริวิชา สิทธิชัย, 2551 : 6)

เขตเศรษฐกิจพิเศษมีพัฒนาการเริ่มมาจากเขตนิคมอุตสาหกรรม หรือ Industrial Zone ก่อนต่อมาก็มี Export processing Zone หรือ Custom Free Zone หรือเขตปลอดอากร (Duty Free Shops) เขตท่าเรือปลอดภาษี (Duty Free Port) ซึ่งจะเน้นให้เป็นเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดยให้สิทธิพิเศษทางภาษีอากร รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนให้สิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะเขตพื้นที่ รวมทั้งการผ่อนคลากฎระเบียบต่างๆ ของการก่อตั้งอุตสาหกรรม และเรียกชื่อให้ชัดเจนขึ้นว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ประเทศต่างๆ ที่มีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone) เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone) คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse) และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone) ขึ้นอยู่กับว่าจะให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมประเภทใด และประเทศใดจะเน้นสร้างถ้อยคำใดให้เป็นแรงจูงใจนักลงทุนมากที่สุด เช่น ใช้คำว่าเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกสำหรับการประกอบกิจกรรมในลักษณะของการนำชิ้นส่วนกึ่งสำเร็จรูปมาประกอบแล้วส่งออก หรือใช้คำว่าคลังสินค้าทัณฑ์บนสำหรับการนำผลิตภัณฑ์มาบรรจุกล่องแล้วส่งออก เป็นต้น (ดำรง แสงทวีเลิศ และนันทิกา ทังสุพานิช, 2545 : 42)

ดังนั้นประเภทของธุรกิจที่สามารถลงทุนประกอบกิจการในเขตเศรษฐกิจนั้นจึงมีได้จำกัด เฉพาะการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการลงทุนในด้านอื่นๆ อย่างกว้างขวาง อาทิเช่น ด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การบริการ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเปิดกว้างสำหรับนักลงทุนในการเลือกประเภทกิจการที่จะลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้น

เศรษฐกิจ โดยดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ให้มีการเข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจกับต่างประเทศ

จึงกล่าวได้ว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง เขตที่ให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงการให้อำนาจเฉพาะ และการผ่อนปรนกฎระเบียบบางประการ เช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายเงินทุน และการใช้แรงงานต่างด้าว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานให้ครอบคลุมกว้างขวางตั้งแต่การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม การจัดพื้นที่เกษตรกรรมขนาดใหญ่ การจัดตั้งเขตการค้าเสรี เขตการท่องเที่ยว ไปจนถึงกิจการอื่นๆ

รายงานของคณะกรรมการการเศรษฐกิจการพาณิชย์และอุตสาหกรรมวุฒิสภา (2551) ได้ให้คำนิยามเขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง พื้นที่แห่งหนึ่งแห่งใดที่ได้รับการกำหนดและพัฒนาขึ้นมาภายใต้กฎหมาย และการบริหารกิจการในลักษณะเฉพาะ ซึ่งภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนี้ จะมีการปรับปรุงลักษณะ ทางกายภาพของอสังหาริมทรัพย์เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น การให้สิทธิ ประโยชน์ทางภาษีการอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการและบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบขนส่ง ระบบไฟฟ้า ระบบประปา นอกจากนี้ยังจัดให้มีกิจการสนับสนุนและกิจการต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนี้ ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมท้องถิ่นนั้น ให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า เขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง เขตพื้นที่ที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเข้ามาลงทุนในพื้นที่นั้น และกำหนดให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษมีอำนาจเฉพาะ โดยมีมาตรการจูงใจนักลงทุนให้ตัดสินใจเข้ามาลงทุนในเขตนั้นๆ ด้วยการผ่อนปรนกฎระเบียบเป็นจำนวนมาก รวมทั้งวางมาตรการด้านสิทธิประโยชน์ทั้งด้านภาษีและที่มิใช่ภาษี การนำเงินเข้าหรือออกนอกประเทศได้อย่างเสรี สิทธิในการนำคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2.5.4 พระราชบัญญัติระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2558

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการค้าและการลงทุนของประเทศโดยการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาพื้นที่เพื่อรองรับทั้งในเรื่องของการเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่งการจัดการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ ตลอดจนการจัดให้มีระบบสาธารณูปโภครองรับและสนับสนุนการดำเนินการ จึงต้องมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว อันจะทำให้การพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมสำหรับการดำเนินการในระยะต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2558”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ

“การพัฒนาพื้นที่” หมายความว่า การปรับปรุงและใช้ประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

“เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” หมายความว่า พื้นที่ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 1/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 19 มกราคม 2558 และประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 รวมทั้งพื้นที่ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อ 4 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1 คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” เรียกโดยย่อว่า “คนพ.” ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ
(2) รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ
(3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นกรรมการ

(4) เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสมาคมธนาคารไทย เป็นกรรมการ

(5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการให้ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม และให้ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการร่วมการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการตาม (5) ให้เป็นไปตามที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 6 ให้ คนพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสำหรับขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

(2) อนุมัติแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการทั้งในส่วนของวงเงิน หลักเกณฑ์และวิธีการใช้จ่ายเงิน การใช้กำลังคนและทรัพย์สินของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปอย่างเหมาะสม

(3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของ คบพ. ตลอดจนให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

(5) ออกระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

(6) เสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการต่อคณะรัฐมนตรีในการจัดตั้ง การดำเนินการ และการบริหารงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้ หรือตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 7 การประชุม คนพ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุม คนพ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 8 การประชุมคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานซึ่ง คนพ. แต่งตั้ง ให้นำข้อ 7 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 2 คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อ 9 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” เรียกโดยย่อว่า “คบพ.” ประกอบด้วย

(1) รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นกรรมการ

(4) ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย และปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นกรรมการ

(5) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง และอธิบดีกรมศุลกากร เป็นกรรมการ

(6) ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประธานกรรมการ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสมาคมธนาคารไทย เป็นกรรมการให้ผู้แทนกระทรวง อุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการ และเลขานุการร่วม และให้ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 10 ให้ คบพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดแนวทางการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษให้เป็นไป ตามนโยบายและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งและดำเนินการเขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษของ คบพ.ให้เกิดผลทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเสนอแผนการดำเนินงานต่อ คบพ. เพื่อ พิจารณานุมัติหรือให้ความเห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ

(2) กำหนดแนวทางการดำ เนินการตามแผนงานหรือโครงการทั้งในส่วนของวงเงิน หลักเกณฑ์และวิธีการใช้จ่ายเงิน การใช้กำลังคนและทรัพย์สินของหน่วยงานของรัฐ และพิจารณา แก้ไขปรับปรุงการดำเนินการหรือวงเงินรายจ่ายตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อให้การบริหารการ พัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปอย่างเหมาะสม

(3) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐตาม แผนงานหรือโครงการ ตลอดจนพิจารณาสั่งการหรือให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตาม นโยบายการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว

(4) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

(6) เสนอแนะต่อ คบพ. เพื่อพิจารณาสั่งการหรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้ การบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(7) รายงานผลการดำเนินการและความคืบหน้าในการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษต่อ คบพ. เป็นระยะตามความเหมาะสม

(8) ออกระเบียบ ประกาศ และคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

(9) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้ หรือตามที่ คบพ. มอบหมายการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตาม (5) ให้แต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พิเศษเป็นคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานด้วยตามความเหมาะสม

ข้อ 11 การประชุมของ คบพ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานซึ่ง คบพ. แต่งตั้งให้นำข้อ 7 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 12 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมรับผิดชอบงานด้านธุรการและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ คบพ. และ คบพ. โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ติดตามดูแล และประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการตลอดจนศึกษา วิจัย หรือวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเสนอต่อ คบพ. เพื่อพิจารณา

(2) ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำ แนะนำ ในการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการเพื่อให้การบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปตามระเบียบนี้

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามความเหมาะสม

(4) ปฏิบัติงานอื่นใดร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(5) ปฏิบัติงานหรือดำเนินการอื่นตามที่ คนพ. และ คบพ. มอบหมาย

หมวด 3 การดำเนินงาน การบริหารโครงการ และการควบคุมการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

ข้อ 13 ให้หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบตามระเบียบนี้ เสนอแผนงานหรือโครงการตามหลักเกณฑ์ที่ คนพ. กำหนด ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่สามารถดำเนินการตามนโยบาย แผนงานหรือโครงการในส่วนใดให้รายงานปัญหาและอุปสรรคต่อ คนพ. เพื่อพิจารณา

ข้อ 14 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมรวบรวมแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อวิเคราะห์และเสนอ คนพ. พิจารณา เมื่อ คนพ. อนุมัติแผนงานหรือโครงการใดแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐนั้นดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการโดยไม่ชักช้า

ข้อ 15 ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกเพื่อให้งานตามแผนงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยต้องจัดให้มีระบบการควบคุม ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ให้รายงานไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อเสนอ คบพ. เพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

ข้อ 16 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ รวมทั้งให้พิจารณาวิเคราะห์และประเมินผลความคืบหน้าในการดำเนินการเพื่อรวบรวมเสนอ คบพ. เพื่อทราบหรือพิจารณาตามความเหมาะสมแก่กรณี

ข้อ 17 ให้หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการจัดทำบัญชีการดำเนินการตามโครงการแยกต่างหากจากบัญชีตามปกติ หรือแยกงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสม และจัดส่งข้อมูลให้กรมบัญชีกลาง เพื่อประโยชน์ในการพิจารณา ทั้งนี้ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเสนอ คบพ. เพื่อพิจารณากำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายจัดทำบัญชีการเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร

ข้อ 18 หน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการอาจเสนอ คบพ. เพื่อขอให้พิจารณาปรับแผนงานหรือโครงการได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการขอปรับวงเงินรายจ่ายตามแผนงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมาย โดยให้เสนอผ่านสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อวิเคราะห์ให้ความเห็นประกอบการพิจารณา

ข้อ 19 ในกรณีที่มีความจำเป็น คนพ. อาจพิจารณาให้ยกเลิกแผนงานหรือโครงการใดหรือให้มีการโอนความรับผิดชอบในแผนงานหรือโครงการจากหน่วยงานของรัฐหนึ่งไปเป็นของหน่วยงานของรัฐอื่นก็ได้ ทั้งนี้ เมื่อ คนพ. กำหนดเช่นใดแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐนั้นดำเนินการตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 20 ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการใดในการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ดำเนินการตามกิจการของตนให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ ทั้งนี้ ให้มีการรายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมตามหลักเกณฑ์ที่ คนพ. กำหนด ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐใดไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมรายงาน คนพ. เพื่อพิจารณาและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อวินิจฉัยหรือมีมติตามที่เห็นสมควรต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2558 กล่าวถึงการพัฒนาพื้นที่ที่เน้นการปรับปรุงและใช้ประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดให้มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ หมายความว่า กำหนดนโยบายการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสำหรับขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล พื้นที่ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 1/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ลงวันที่ 19 มกราคม 2558 และประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 รวมทั้งพื้นที่ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

2.6 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ มีหลายวิธีแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพหรือการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

1) ความสำคัญและความหมายของการวิเคราะห์ SWOT

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคธุรกิจหรือองค์กรของรัฐก็ตาม จะเน้นความสามารถในการคาดคะเนสภาพในอนาคต การคิดไปในอนาคตเพื่อจะได้กำหนดหนทางหรือกลยุทธ์การทำงานในอนาคตของหน่วยงานสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการเพื่อเตรียมเผชิญกับการแข่งขันหรือเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เน้นถึงความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักกลยุทธ์จะใช้ SWOT Analysis ในการทำความเข้าใจกับความเป็น

จริงทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อที่จะสร้างทางเลือกกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง หากไม่ทำการวิเคราะห์ก็จะเป็นการทำแบบไม่รู้ข้อมูล โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็เป็นไปได้ยาก ข้อมูลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis ในเบื้องต้นจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดท่าทีต่อสถานการณ์ว่าจะต้องทำอะไร กล่าวคือ

S คือ จุดที่ต้องนำมาใช้ประโยชน์

W คือ จุดที่จะต้องปรับปรุงหรือหลีกเลี่ยงไม่นำมาใช้ในการดำเนินงาน

O คือ จุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ หรือจุดเปิดสู่การปฏิบัติใหม่ ๆ

T คือ จุดที่จะหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติ หรือปรับให้เป็นโอกาส

การวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2555) กล่าวว่า การวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร แผนกลยุทธ์เป็นทั้งแนวทาง วิธีการ จังหวะก้าวในการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่ตั้งอยู่บนความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของสิ่งที่จะทำ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น ถ้าสามารถทำแผนกลยุทธ์ให้เป็นแผนเชิงรุก (Pro-active Planning) ก็จะทำให้แผนที่ได้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และอาจก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จแบบทวีคูณ เครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก คือ SWOT Analysis

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้ Strengths คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ Weaknesses คือ จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ Opportunities คือ โอกาสที่จะดำเนินการได้ Threats คือ อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคาม

หลักการสำคัญของ SWOT คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

เอกชัย บุญยาภิษฐาน (2553 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า SWOT คือ เทคนิคอย่างหนึ่งที่น่านำมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) มากำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรนี้มีมานานแล้ว (ดำรง วัฒนา และธีระ กุลสวัสดิ์, ม.ป.พ.) ที่เห็นได้ชัดเจนคือหลักของตำราพิชัยสงครามของซุนวู ในหลักการที่เรา

รู้จักกันดี คือ “รู้เขา รู้เรา” ซึ่งใช้เป็นหลักในการทำศึกสงครามในสมัยก่อนซึ่งตรงกับแนวความคิดทางตะวันตกในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรที่เรารู้จักกันดีว่า SWOT, SWOT ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และสภาพแวดล้อมภายนอก คือ โอกาส (Opportunity) อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็งและจุดอ่อน) เพื่อหาว่าองค์กรมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง อย่างไหนมีอิทธิพลต่อองค์กรมากกว่ากัน การพิจารณาควรครอบคลุมปัจจัยภายในทุก ๆ ด้าน หรือจะใช้หลักการของ 7 S's ของ Mckinsey ซึ่งประกอบด้วย 1) โครงสร้าง (Structure) 2) ระบบ (System) 3) กลยุทธ์ (Strategy) 4) บุคลากร (Staff) 5) รูปแบบการบริหาร (Style) 6) ทักษะในการทำงาน (Skill) 7) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Shared Value)

ทั้งนี้อาจจะวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยพิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้เพื่อให้ครอบคลุมสภาพความเป็นจริงขององค์กรให้ได้มากที่สุด การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาสและภัยคุกคาม) เพื่อหาว่าสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ ทั้งที่เป็นโอกาสและภัยคุกคาม มีอะไรบ้าง และมีอิทธิพลต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งหลักการพื้นฐานในการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกอาจพิจารณาได้จากสภาพเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) การเมือง (Politics) เทคโนโลยี (Technology) และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International) นอกเหนือจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรงซึ่งพิจารณาได้จากตัวแบบ 5 พลัง (Five-Force Model) ของ Michael E. Porter ประกอบไปด้วย ลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้จัดจำหน่าย สินค้า คู่แข่งขันรายใหม่ และสินค้าทดแทน เป็นต้น

2) ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. 2555) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

3) ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT

ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT

3.1) การวิเคราะห์แยกแยะควรทำอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญจริง ๆ เป็นสาเหตุหลักๆ ของปัญหาที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบายตลอดจนสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กร/ชุมชนบรรลุเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (result) ได้จริง

3.2) การกำหนดปัจจัยต่างๆ ไม่ควรกำหนดขอบเขตของความหมายของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะจุดอ่อน (W) หรือจุดแข็ง (S) หรือโอกาส (O) หรืออุปสรรค (T) ให้มีความหมายคาบเกี่ยว

กัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจ และชี้ชัดว่าปัจจัยที่กำหนดขึ้นมา นั้น เป็นปัจจัยในกลุ่มใด ทั้งนี้ เพราะปัจจัยที่อยู่ต่างกลุ่มกัน ก็ต้องสมควรที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกันออกไป

การวิเคราะห์ SWOT มีปัจจัยที่ผู้วิเคราะห์ควรพิจารณาและควรตระหนัก 3 ประการ คือ 1) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้วิเคราะห์จะต้องรู้และยอมรับจุดอ่อนของหน่วยงาน/องค์กร รู้ อุปสรรคของหน่วยงาน/องค์กร จะต้องมีโอกาสเป็นกลางในการวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร 2) แยกแยะปัญหาให้ได้และแก้ปัญหานั้นให้ตรงจุด ผู้วิเคราะห์จะต้องแยกแยะให้ได้ว่าอะไรเป็น ปัญหาและอะไรเป็นสาเหตุของปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) มองปัญหา ให้กว้างและครบทุกด้าน ผู้วิเคราะห์อย่ามองปัญหาเพียงข้อเดียวหรือด้านใดด้านหนึ่งต้องมองให้กว้าง และครอบคลุมทุกด้าน

4) ข้อดี ข้อเสียของการทำ SWOT Analysis

ข้อดีเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ทางธุรกิจ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน ให้ความสะดวกเป็นอย่างมากสำหรับผู้ทำ SWOT มาใช้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ ต่างๆ มากมาย เช่น การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลายทาง การกำหนดความสำคัญก่อนหลังของ เหตุการณ์ การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น การวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการ ดำเนินการ การวิเคราะห์โครงการริเริ่มใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น การสร้าง กระบวนการเรียนรู้ใหม่ ฯลฯ

ข้อเสียของการใช้ SWOT ก็มีอยู่ไม่น้อยเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์และความ หลากหลายในการประยุกต์ใช้งาน เช่น 1) โอกาสผิดพลาดเกิดจากคุณภาพของข้อมูลที่นำมาใช้ วิเคราะห์ ทักษะ ประสบการณ์ และความเข้าใจในความรู้พื้นฐานของเทคนิค SWOT ของผู้วิเคราะห์ 2) ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบสภาพว่า เหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐาน ยังเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่

5) การใช้ SWOT Analysis ในการกำหนดแผนกลยุทธ์เชิงรุก

SWOT Analysis อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการทำ Situation Analysis (สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2555) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบันเพื่อค้นหาจุด แข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง(รู้เรา) รู้จัก สภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกกล ยุทธ์ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการตัดสินใจเลือกวิธีดำเนินงานที่สำคัญที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ ต้องการในอนาคตตามที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ รู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาส รู้จุด แข็งและจุดอ่อนของตนเอง เป็นการค้นหากกลยุทธ์แบบมองกว้าง เห็นไกล และรอบคอบ

SWOT Analysis จะต้องนำมาผนวกกับ SWOT Matrices กล่าวคือ นักกลยุทธ์จะต้อง จับคู่ความสัมพันธ์ระหว่าง SWOT ให้ได้ โดยต้องมุ่งไปที่การมุ่งหาว่าจะใช้ S และ O สูงหรือ S สูง T ต่ำ หรือ W ต่ำ O สูง และ W ต่ำ T ต่ำ ได้อย่างไร

6) ขั้นตอน วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มึน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

6.1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกระทบก่อนหน้าด้วย

จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเองว่า มีปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

6.2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา และอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการที่สำคัญที่เป็นหลักใน โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยรู้สถานการณ์ เห็นปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการและรอบคอบระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้ อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

6.3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่า องค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

(1) สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

(2) สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

(3) สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

(4) สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่สร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นแทน

7) กรอบการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT หรือ SWOT Analysis การกำหนดเรื่อง หัวข้อ หรือประเด็น (Area) เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง เพราะว่าการกำหนดประเด็นทำให้การวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ได้ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดประเด็นหลัก (key area) มากเท่าใด โอกาสที่จะทำให้การวิเคราะห์ถูกต้องจะมากยิ่งขึ้นตามไปด้วยทั้งนี้ การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใด ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานหรือลักษณะของธุรกิจและธรรมชาติขององค์กรนั้นๆ ซึ่งกรอบการวิเคราะห์ SWOT มีหลากหลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่นิยมใช้กัน คือการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กร และการวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กร (อาทิตย์ วงษ์สง่า, 2553) ดังนี้

7.1) การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กร (External Environment Analysis) การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยหรือ

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่เข้ามามีบทบาทหรือผลกระทบต่อองค์กรจนเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว สภาพแวดล้อมขององค์กรในที่นี้อาจหมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และกลุ่มอิทธิพลต่างๆ เช่น คู่แข่งซึ่งนับวันจะเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมภายนอกประเภทอื่นที่มันจะเข้ามามีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าของวิทยาการที่หน่วยงานหรือองค์กรได้นำมาใช้หรือการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายสำหรับปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรตามปัจจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเด็นหลักที่ควรนำมาพิจารณาหรือวิเคราะห์ ประกอบด้วย

- (1) Socio-culture Factors ได้แก่ ความต้องการของผู้รับบริการ โครงสร้างประชากร การศึกษา อนามัย อาชีพ ความรู้ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณี โลกาภิวัตน์ กระแสวัฒนธรรมต่างประเทศ ฯลฯ
- (2) Technological Factors ประกอบด้วย นวัตกรรม ความมีอยู่ของเทคโนโลยี
- (3) Economic Factors ประกอบด้วย ภาวะทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา การกีดกัน/กีดตันทางการค้า ฯลฯ
- (4) Political and Legal Factors ประกอบด้วย เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบายของพรรคการเมือง กฎหมาย กฎบัตรสหประชาชาติ สนธิสัญญาและอนุสัญญา ฯลฯ
- (5) Physical Factors ประกอบด้วย สภาพทางภูมิศาสตร์ ดินฟ้าอากาศ ภัยธรรมชาติ

7.2) การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กร (Internal Environment Analysis) การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กร เป็นการประเมินศักยภาพของการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต (Post experiences) และในปัจจุบันว่าประสบผลสัมฤทธิ์มีปัญหาอุปสรรคหรือมีข้อมูลในการสำรวจหาโอกาส (Opportunity) ตรวจสอบภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (Threats หรือ Constraint) หรือตรวจสอบภาวะการเสี่ยง (Risks) รวมทั้งการตรวจสอบทางด้านศักยภาพขององค์กรทางด้านปัจจัยหรือทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการ ทั้งนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในองค์กรตามนัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเด็นหลักที่ควรนำมาพิจารณาหรือวิเคราะห์ประกอบด้วย

- (1) Structure and Policy ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร นโยบาย กลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน ฯลฯ
- (2) Services ประกอบด้วย ผลผลิตและผลลัพธ์ (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ฯลฯ
- (3) Manpower ประกอบด้วย อัตรากำลัง (ทั้งปริมาณและคุณภาพ) ระบบการบริหารบุคคล ฯลฯ
- (4) Money ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านการเงิน การระดมทุน ฯลฯ
- (5) Materials ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่

(6) Management ประกอบด้วยกระบวนการ ระบบ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์กร ฐานข้อมูลและสารสนเทศ ระบบการวางแผนและประเมินผล การสื่อสารภายใน การสร้างเครือข่าย

8) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis) ในพื้นที่จังหวัดชายแดน : กรณีศึกษา จังหวัดสระแก้ว โดยนำข้อมูลพื้นฐานของในพื้นที่จังหวัดชายแดน : กรณีศึกษาจังหวัดสระแก้ว ศึกษา ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาประกอบไปด้วย ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน การเมืองการปกครอง ด้านวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กฎหมายที่กำหนด อำนาจหน้าที่ นโยบายของรัฐบาล อำนาจหน้าที่ตามที่กระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย และปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งได้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ระดมความคิดเห็นจากกลุ่มประชากร และ จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่าง ๆ มีผลการวิเคราะห์ในภาพรวมดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Factors) พบว่าจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths ; S) และจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses; W) ดังนี้

1.1 จุดแข็ง (S)

1.1.1 การค้าชายแดน

เป็นจุดพักสินค้า ตลาดค้าส่ง ค้าปลีกสินค้าทุกชนิดสู่กลุ่มประเทศอินโดจีน โดยมีจุดผ่านแดนถาวร 1 จุด และจุดผ่อนปรน 3 จุด นอกจากนี้ยังมียังมีด่านการค้าชายแดนและเป็น แหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวรู้จักกันดี คือ ตลาดโรงเกลือ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว เป็น ตลาดสินค้ามือสองที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มูลค่าการค้าชายแดนไทย – กัมพูชา สินค้าส่งออกมี มูลค่า 9,224.94 ล้านบาท และสินค้า ส่งออกมากที่สุดได้แก่ รถจักรยานยนต์ น้ำตาลทราย ยาง รถยนต์ ปูนซีเมนต์ อะไหล่รถยนต์ ฯลฯ สินค้านำเข้ามีมูลค่า 379.20 ล้านบาท สินค้านำเข้ามากที่สุด ได้แก่ เศษเหล็ก หนึ่งโคหมักเกลือ ฯลฯ มีมูลค่าการค้ารวม 9,604 ล้านบาท

1.1.2 การท่องเที่ยวชายแดน

จังหวัดสระแก้วมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสำคัญและหลากหลาย ทั้งแหล่ง ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ(อุทยานแห่งชาติ ป่า เขา น้ำตก การท่องเที่ยวผจญภัย) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถานและศาสนสถาน การท่องเที่ยวประเพณีและวิถีชีวิต แหล่งท่องเที่ยว เชิงเกษตร การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์แผนไทย การบริการด้านสุขภาพ

1.1.3 การเกษตรกรรม

มีพื้นที่ทำการเกษตรจำนวน 2,352,033 ไร่ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ(แม่น้ำ ห้วย ลำธาร คลองหนอง บึง และอื่นๆ) รวม 420 แห่ง มีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า จำนวน 18 แห่ง มี โครงการชลประทานขนาดกลาง 10 โครงการ มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวนาปี พื้นที่เก็บ เกี่ยว 757,714 ไร่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ พื้นที่เก็บเกี่ยวข้าว 397,473ไร่ มันสำปะหลัง พื้นที่เก็บ เกี่ยว 539,508 ไร่ อ้อยโรงงาน พื้นที่เก็บเกี่ยว157,072 ไร่

1.1.4 ท่าเลที่ตั้งเอื้อประโยชน์ทุกด้าน

มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับกรุงเทพมหานคร จังหวัดใกล้เคียงในภาคกลางและจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออกเชื่อมโยงไทย-กัมพูชา ตลอดจนเส้นทางเข้าสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ทางหลวงหมายเลข 33 และ 306 เชื่อมสระแก้ว-ปราจีนบุรี-นครนายก-รังสิต-กรุงเทพฯ ทางหลวงหมายเลข 33 และ 304 เชื่อมสระแก้ว-กบินทร์บุรี-ฉะเชิงเทรา-มีนบุรี-กรุงเทพฯ ทางหลวงหมายเลข 33 และ 319 เชื่อมสระแก้ว-กบินทร์บุรี-พนมสารคาม-สัตหีบ ทางหลวงหมายเลข 33 และ 317 เชื่อมสระแก้ว-จันทบุรี-ระยองทางหลวงหมายเลข 33 และ 304 เชื่อมสระแก้ว-กบินทร์บุรี-ปักธงชัย-นครราชสีมา ทางหลวงหมายเลข 33 และ 348 เชื่อมสระแก้ว-อรัญประเทศ-ละหานทราย-บุรีรัมย์ และทางหลวงหมายเลข 33 เชื่อมสระแก้ว-อรัญประเทศ-คลองลึก เชื่อมเส้นทางหมายเลข 5 ของกัมพูชา เข้าสู่พระตะบองและพนมเปญ และเชื่อมทางหลวงหมายเลข 6 ของกัมพูชาไปยังศรีโสภณและเสียมราฐ เข้าสู่นครวัดนครธม มีสนามบินของกองทัพอากาศ 206 วัฒนานคร ที่มีศักยภาพ สามารถพัฒนาเป็นสนามบินพาณิชย์ เพื่อใช้เป็นเส้นทางบินติดต่อภายในประเทศ สู่ นครวัด นครธมและกรุงพนมเปญ และมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 6 แห่ง เป็นโรงงานอุตสาหกรรมการเกษตร 4 แห่ง โรงงานทั่วไป 2 แห่ง และมีโรงงานขนาดเล็ก/ขนาดกลาง จำนวน 361 โรงงาน

1.2 จุดอ่อน (W)

1.2.1 ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติขาดแคลน คุกคามต้นเขิน ขาดแหล่งกักเก็บน้ำผิวดิน ตลอดจนราษฎรบุกรุกป่าต้นน้ำลำธารทำให้ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

1.2.2 สินค้าเกษตรและ OTOP ขาดการส่งเสริม

ในสินค้าเกษตรและ OTOP ขาดการส่งเสริมในสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ 1) ขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบเพื่อนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ 2) ขาดการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ 3) ขาดการพัฒนาด้านการตลาดและแหล่งจำหน่าย 4) ผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ยังไม่มีการใช้สัญลักษณ์ และ 5) การระดมทุนของสมาชิกมีน้อย

1.2.3 ระดับการศึกษาต่ำ

จากผลการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานปี 2546 ปรากฏว่าเด็กที่จบภาคบังคับ 9 ปี ไม่ได้เรียนต่อร้อยละ 29

1.2.4 ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

จังหวัดสระแก้วมีพื้นที่ทางการเกษตรจำนวนมาก ปัญหาที่สำคัญคือ ขาดแรงงานด้านการเกษตร เนื่องจากประชาชนผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ด้านอุตสาหกรรมหรือด้านบริการ จึงทำให้มีการใช้แรงงานอพยพที่เคลื่อนย้ายเข้ามาเป็นประชากรแฝง ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมในชุมชนเมือง เช่น ปัญหาโรคติดต่อ ยาเสพติด เป็นต้น

1.2.5 ผลผลิตด้านการเกษตรต่ำ

เนื่องจากการใช้ที่ดินไม่เหมาะสม พื้นดินในจังหวัดสระแก้วส่วนมากเป็นดินทรายจัด และมีการชะล้างพังทลายสูง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตของพืชแต่ประชาชนยังคงเพาะปลูกพืชที่ราคาไม่ดี เช่น มันสำปะหลัง เป็นต้น จึงทำให้ประชาชนมีรายได้ต่ำ

2. ปัจจัยภายนอก (External Factors) พบว่าโอกาส หรือข้อได้เปรียบที่จะดำเนินการได้ (Opportunities; O) และข้อจำกัด อุปสรรคหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงาน (Threats; T) ดังนี้

2.1 โอกาส (O)

2.1.1 โอกาสในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวแนวชายแดน

จังหวัดสระแก้วมีพื้นที่ติดชายแดนซึ่งมีระยะทางใกล้กับแหล่งโบราณสถานที่เป็นมรดกโลก(นครวัด-นครธม) และในจังหวัดสระแก้วยังมีโบราณสถานซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่เชื่อมต่อทางวัฒนธรรมระหว่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างกับประเทศกัมพูชาคือ แหล่งท่องเที่ยวโบราณสถานสต็อกทอม อีกทั้งบริเวณชายแดนยังมีจุดเด่นในการติดต่อค้าขายระหว่างไทย-กัมพูชา ได้แก่ ตลาดชายแดนบ้านคลองลึก (ตลาดโรงเกลือ) ที่มีสินค้าส่งออกมากมายหลายชนิด

2.1.2 โอกาสในการพัฒนาจุดกระจายสินค้าสู่อินโดจีน

เนื่องจากนโยบายการจัดระบบเศรษฐกิจตามแนวชายแดน นโยบายเปิดการค้าเสรีกับต่างประเทศ จึงเป็นโอกาสในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าสู่อินโดจีนและตลาดโลก

2.1.3 พัฒนาเส้นทางคมนาคมและพัฒนาเมือง

เนื่องจากจังหวัดสระแก้วเป็นจังหวัดที่อยู่ในข่ายการพัฒนาเศรษฐกิจชายแดน ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมในการจัดวางโครงข่ายโครงสร้างบริการพื้นฐานเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาตะวันตก-ตะวันออก เพื่อเป็นประตูการส่งออกใหม่ของประเทศไทยไปยังกัมพูชา และการพัฒนาเมืองอรัญประเทศให้มีความสวยงาม สะอาด และปลอดภัย

2.1.4 ความต้องการในสินค้าไทยของกัมพูชา

จากเดิมชาวกัมพูชาซื้อสินค้าไทยจำพวกสินค้าอุปโภคบริโภคเป็นหลัก เมื่อสงครามสงบและเริ่มมีการพัฒนาฟื้นฟูบูรณะประเทศ จึงมีความต้องการสินค้าวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างมากขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้ก่อสร้างและซ่อมแซมสถานที่ราชการ โรงเรียน โรงพยาบาล บ้านที่อยู่อาศัย และร้านค้าหลังจากที่ต้องทิ้งร้างไปนานในยุคสงครามกลางเมือง สินค้าที่มีความต้องการอย่างมากขึ้นลำดับต่อมาเป็นพวกยานพาหนะ ได้แก่ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เนื่องจากคนกัมพูชาหันมาทำธุรกิจมากขึ้น ภาครัฐก็มีความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนยานพาหนะใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกในงานราชการจากสินค้ายานพาหนะยังขยายตัวไปสู่สินค้าน้ำมันเชื้อเพลิงและการสื่อสารโดยเป็นการเข้าไปลงทุนทำธุรกิจโทรศัพท์มือถือ ไม่เพียงเท่านั้น สินค้าประเภทฟุ่มเฟือย เช่น เทปเพลง วีดีโอ ซีดีภาพยนตร์ ซีดีเพลง และเสื้อผ้าแฟชั่น ก็ยังได้รับความนิยม มีการส่งออกไปยังตลาดกัมพูชามากขึ้น

2.1.5 เชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

การพัฒนาความสัมพันธ์ระดับชาติ ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎความตกลงสัญญา และบันทึกความเข้าใจในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีการปฏิบัติในลักษณะพิธีทางการทูต มีขั้นตอนพิธีการ ระยะเวลา มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นสากล เป็นลายลักษณ์อักษร และมีลักษณะเป็นพิธีการ (Formal)แต่ความสัมพันธ์ในระดับท้องถิ่น มีลักษณะใช้ความสัมพันธ์

ส่วนตัว ความใกล้ชิดสนิทสนม เป็นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ(Informal) สำหรับจังหวัดสระแก้ว หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน มีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับฝ่ายกัมพูชา โดยมีปัจจัยด้านประวัติศาสตร์ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง ที่คล้ายคลึงกัน ช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ ไทย-กัมพูชาในระดับท้องถิ่น และในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

2.2 ข้อจำกัด หรืออุปสรรค (T)

2.2.1 ความไม่แน่นอนของการเมืองประเทศเพื่อนบ้าน

ปัจจุบันการเมืองของประเทศกัมพูชายังไม่มั่นคง ยังมีการแข่งขันทางการเมืองสูง ซึ่งบางครั้งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยบริเวณชายแดนบ้างเป็นบางครั้ง

2.2.2 นักท่องเที่ยวขาดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย

ในปี พ.ศ.2531-2536 ประเทศกัมพูชามีสงครามสู้รบกันภายในประเทศ เนื่องจากจังหวัดสระแก้วมีชายแดนติดกับประเทศกัมพูชา ระยะทางยาว 165 กิโลเมตร ทำให้ประชาชนชาวกัมพูชาผู้ต้องการข้ามมาจับปล้นคนไทยบริเวณชายแดน ซึ่งเป็นภาพความจำฝังลึกในจิตใจของคนไทย ถึงแม้ว่าประเทศกัมพูชาจะเลิกรบกันแล้วแต่ปรากฏว่านักท่องเที่ยวชาวไทยยังขาดความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัย ประกอบกับการบริหารจัดการภายในประเทศกัมพูชายังไม่พร้อมในหลายๆ ด้าน จึงทำให้ประเทศกัมพูชายังเป็นประเทศที่ด้อยพัฒนา

2.2.3 ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

เนื่องจากแรงงานภาคการเกษตรมีน้อย ส่วนใหญ่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการแรงงานต่างด้าวราคาถูกและมีจำนวนมาก ประกอบกับความต้องการแรงงานภาคเกษตรเป็นช่วงฤดูกาล แต่การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปีละครั้ง ซึ่งมีผลทำให้มีแรงงานต่างด้าวลักลอบหนีเข้ามารับจ้างเก็บผลผลิตทางการเกษตรเป็นประจำทุกปี รวมถึงการหลบหนีเข้าเมืองมีมากขึ้นเพื่อเข้ามาหางานทำ

2.2.4 มีการกระจายยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน

เนื่องจากประเทศเพื่อนบ้านไม่มีนโยบายปราบปรามยาเสพติดอย่างเด็ดขาด ดังนั้น ยาเสพติดจึงมีมากบริเวณชายแดน ประกอบกับพื้นที่จังหวัดสระแก้วติดต่อกับประเทศกัมพูชยาว 165 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ป่าโปร่งจึงทำให้สะดวกในการสัญจรข้ามแดน ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการลำเลียงยาเสพติดเข้ามายังประเทศไทย

2.2.5 นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในการลงทุนในจังหวัดสระแก้ว

นโยบายการค้าระหว่างประเทศภายใต้กรอบขององค์การการค้าโลก หรือ WTO ซึ่งสร้างเงื่อนไขและอุปสรรคด้านการค้า ทำให้เป้าหมายการตลาดเพื่อการส่งออกไม่แน่นอน ประกอบกับปัญหาเศรษฐกิจโลกตกต่ำทำให้ตลาดหลักของประเทศไทยมีกำลังซื้อน้อยลง ย่อมส่งผลทำให้นักลงทุนไม่กล้าลงทุนในประเทศไทย โดยเฉพาะในจังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดเล็ก ๆ นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในการลงทุน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis) ในพื้นที่จังหวัดชายแดน : กรณีศึกษาจังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วย จุดแข็ง ได้แก่ การค้าชายแดน การท่องเที่ยว

ชายแดน การเกษตรกรรม และทำเลที่ตั้งเอื้อประโยชน์ทุกด้าน จุดอ่อนได้แก่ ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ สิ้นค้าเกษตรและ OTOP ขาดการส่งเสริม ระดับการศึกษาต่ำ ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร และผลิตผลด้านการเกษตรต่ำ โอกาส ได้แก่ การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวแนวชายแดน การพัฒนาจุดกระจายสินค้าสู่อินโดจีน การพัฒนาเส้นทางคมนาคมและพัฒนาเมือง ความต้องการและนิยมสินค้าไทยของกัมพูชา และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ ความไม่แน่นอนของการเมืองประเทศเพื่อนบ้าน นักท่องเที่ยวขาดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย ปัญหาแรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีการกระจายยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยอย่างมาก และนักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในการลงทุนในจังหวัดสระแก้ว

2.7 บริบทพื้นที่ในการบริหารจัดการของจังหวัดสระแก้ว

2.7.1 สภาพพื้นที่

จังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยแยกออกมาจากจังหวัดปราจีนบุรีเมื่อปี พ.ศ. 2536 การเกิดชุมชนและการตั้งถิ่นฐานบริเวณเมืองสระแก้วประมาณ 4,000 ปีก่อนบริเวณ อ่าวไทยยังเป็นทะเลโคลนตมเว้าลึกเข้ามาในแผ่นดินมากกว่าปัจจุบันพื้นที่ที่เป็นจังหวัดสระแก้วยังไม่มีผู้คนอยู่อาศัย เป็นเพียงแค່ทางผ่านต่อมาเริ่มมีคนมาตั้งถิ่นฐานจนขยายตัวใหญ่ขึ้นเป็นหมู่บ้านผู้คนพากันตั้งหลักแหล่งบริเวณเชิงเขา ซึ่งปัจจุบัน คือ อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภอวัฒนานคร อำเภออรัญประเทศ อำเภอเมืองสระแก้ว และอำเภอเขาฉกรรจ์ โดยเฉพาะบนสองฝั่งลำน้ำพระปรังและพระสะทิง จากนั้นผู้คนได้กระจายออกไปอยู่บริเวณที่ตอนกลางทะเลโคลนตมปัจจุบัน คือ อำเภอบ้านสร้าง อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอประจันตคาม ในจังหวัดปราจีนบุรี

พ.ศ. 1000 ชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานบริเวณเมืองสระแก้วได้พัฒนาเป็นชุมชนที่หนาแน่นขึ้นโดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มลำน้ำพระปรัง-พระสะทิง มีวัฒนธรรมแบบสุวรรณภูมิสมัยก่อนประวัติศาสตร์ และแบบทวารวดีมีศูนย์กลางอยู่ที่เขาฉกรรจ์ และกลุ่มลำห้วยพรมโหด มีวัฒนธรรมแบบขอมศูนย์กลางอยู่ที่ปราสาทเขาน้อย-เขารังและบ้านเมืองไผ่ (ปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภออรัญประเทศ)

สมัยโบราณ สระแก้วมีความสำคัญในด้านเป็นเส้นทางคมนาคมทางตะวันตก-ตะวันออก (ระหว่างเมืองชายฝั่งทะเลอ่าวไทยกับกัมพูชา) และทางเหนือ-ใต้ (ระหว่างเมืองในกลุ่มน้ำโขง ชี มูลกับเมืองชายฝั่งทางจันทบุรี) กระทั่งหลัง พ.ศ. 1500 รัฐพื้นเมืองต่างๆ ในสุวรรณภูมิมีการปรับตัวเนื่องจากการทำการค้ากับจีนประกอบกับภูมิประเทศบริเวณอ่าวไทยเปลี่ยนแปลงกลายเป็นแผ่นดินตื้นเขินขึ้นเส้นทางคมนาคมทางน้ำเปลี่ยนแปลง ผู้คนจึงอพยพย้ายถิ่นออกจากสระแก้ว

บริเวณลุ่มน้ำบางปะกงมีกลุ่มบ้านเมืองเกิดขึ้นราว พ.ศ. 1900 เป็นชุมชนขนาดเล็ก ผู้คนเสาะหาของป่าเพื่อส่งส่วยให้แก่ราชธานีต่างๆ ต่อมาพัฒนาเป็นเมืองด่านชายขอบ ทั้งเป็นเส้นทางเดินทัพผ่านไปยังกัมพูชา

ประชากร จังหวัดสระแก้วมีประชากรทั้งสิ้น 551,536คน เป็นชาย 277,065คน หญิง 274,471คน จำนวนชายคิดเป็นร้อยละ 50.24 ของประชากรทั้งหมด จำนวนหญิงคิดเป็นร้อยละ 49.76 ของประชากรทั้งหมด โดยประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน วัยเด็ก และวัยชรา ตามลำดับ

เขตการปกครอง จังหวัดสระแก้ว แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 16 เทศบาล (3 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล) 49 องค์การบริหารส่วนตำบลและ 192,967 ครัวเรือน โดยอำเภอที่มีเนื้อที่มากที่สุด คือ อำเภอเมืองสระแก้ว 1,832.550 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 25.47 รองลงมาคือ อำเภอวัฒนานคร 1,560.122 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 21.68 และพื้นที่น้อยที่สุดคือ อำเภอวังสมบูรณ์ 383.500 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 5.33

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(1) ทรัพยากรป่าไม้ ชนิดป่าไม้ของจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วยป่าดงดิบ ป่าเบญจพรรณและป่าเต็งรัง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นป่าเบญจพรรณสลับกับป่าเต็งรัง จังหวัดสระแก้วมีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 989,700 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 22.01 ของพื้นที่จังหวัด ซึ่งพื้นที่ป่าดังกล่าว มีป่าสงวนแห่งชาติ 10 แห่ง ได้แก่ ป่าตาพระยา, ป่าท่าเกษม, ป่าห้วยไคร้, ป่าแก่งดินสอ ป่าแก่งใหญ่ และป่าเขาสะโตน, ป่าวัฒนานคร, ป่าเขาฉกรรจ์ฝั่งเหนือ, ป่าโคกสูง, ป่าเขาฉกรรจ์ ป่าโนนสาวเอ้ ป่าปลายคลองห้วยไคร้, ป่าสักท่าระพา และป่าท่าแยก อุทยานแห่งชาติ 2 แห่ง ได้แก่ อุทยานแห่งชาติปางสีดา มีพื้นที่ประมาณ 524,375 ไร่ อุทยานแห่งชาติตาพระยามีพื้นที่ 143,750 ไร่ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 1 แห่ง ได้แก่ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาอ่างฤๅไน มีพื้นที่ 29,275 ไร่

(2) ทรัพยากรน้ำ จังหวัดสระแก้วมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ 12 แห่ง คือ คลองพระสทิง คลองตาหลัง คลองไก่อีเรือน คลองวังจิก คลองพระปรัง คลองลาสะโตน ห้วยยาง ห้วยตะเคียน ห้วยนางาม ห้วยพรมโหด ห้วยไผ่ และคลองน้ำใส มีแม่น้ำ ห้วย ลำธาร คลอง จำนวน 244 สาย ซึ่งในจำนวนนี้มีที่ใช้งานได้ในฤดูแล้ง จำนวน 96 สาย มีหนองบึง 106 แห่ง ที่มีสภาพใช้งานได้ในฤดูแล้ง 53 แห่ง และอื่นๆ 297 แห่ง ที่มีสภาพการใช้งานได้ในฤดูแล้ง 202 แห่งครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตรในฤดูฝน 2,078,205 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 88.80 ของพื้นที่การเกษตร มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ย 2,532.660 ล้านลูกบาศก์เมตร และพื้นที่มีศักยภาพในการกักเก็บน้ำประมาณ 1,154.305 ล้านลูกบาศก์เมตร แต่ในปัจจุบันมีแหล่งกักเก็บน้ำได้เพียง 376.705 ล้านลูกบาศก์เมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 15 ของปริมาณน้ำท่า

(3) ด้านสิ่งแวดล้อม 1) ปัญหาด้านน้ำเสียชุมชนและมลพิษทางน้ำ จากสถิติข้อมูลการร้องเรียนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสระแก้ว ปี 2550-2557พบว่า มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 76 ครั้ง เป็นเรื่องร้องเรียนด้านมลพิษทางน้ำ 35 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 46 ของเรื่องร้องเรียนทั้งหมด ซึ่งสรุปแหล่งกำเนิดของปัญหาด้านมลพิษทางน้ำได้ดังนี้ 1.1) น้ำเสียชุมชน เนื่องจากระบบสาธารณสุขภาคของจังหวัดสระแก้วยังไม่เพียงพอกับความต้องการของชุมชน ได้แก่ ถนน ระบบระบายน้ำในเขตเทศบาล ตลาดสด สถานพยาบาล เป็นต้น น้ำเสียชุมชนที่ปล่อยทิ้งจากอาคารบ้านเรือนและชุมชนมักจะปล่อยทิ้งลงสู่พื้นดินหรือแหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่ได้รับการบำบัด ให้ถูกวิธี 1.2) น้ำเสียอุตสาหกรรมเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสระแก้วยังมีจำนวนน้อย และเป็นโรงงานขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว และอำเภอวัฒนานคร ดังนั้น ปัญหา

น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นเฉพาะในพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ แต่ในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อมากขึ้นตามการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมที่เริ่มมีมากขึ้น 1.3) น้ำเสียจากการเกษตร ภาคการเกษตรมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและมีการใช้สารเคมีเป็นจำนวนมาก โดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเกษตรกร ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำ โดยเฉพาะน้ำผิวดิน ซึ่งมีความสำคัญต่อการอุปโภคบริโภคของประชาชน 2) ปัญหาด้านขยะมูลฝอยชุมชน บริเวณที่มีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นมากที่สุด ได้แก่ เทศบาลเมืองอรัญญประเทศ รองลงมาได้แก่ เทศบาลเมืองสระแก้ว และเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น ตามลำดับ แหล่งกำเนิดขยะมูลฝอยในจังหวัดสระแก้ว ที่สำคัญมาจาก 3 แหล่งใหญ่ๆ ดังนี้ 2.1) แหล่งชุมชนและพาณิชยกรรม เป็นมูลฝอยรวมที่มาจากบ้านเรือน อาคารพาณิชย์ และแหล่งท่องเที่ยว 2.2) โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นกากหรือขยะเหลือใช้จากกระบวนการผลิต 2.3) โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเป็นขยะมูลฝอยพิเศษและอันตราย เพราะไม่มีวิธีการกำจัดที่ดีและถูกต้อง อาจทำให้เกิดปัญหาการแพร่เชื้อโรคได้ 3) ปัญหาด้านมลพิษทางอากาศ และเสียง มลพิษทางอากาศเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะ บางจุดที่เป็นชุมชนหนาแน่น บริเวณริมถนน และบริเวณใกล้เคียงโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการหรือโรงงานที่มีการเผาไหม้ของเชื้อเพลิง หรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการระเหยของสารเคมี กลิ่นเหม็น รวมถึงการเผาขยะของชาวบ้าน สำหรับมลพิษทางเสียงจังหวัดสระแก้วยังไม่มีข้อมูลการตรวจวัดระดับเสียงเฉลี่ยเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์มลพิษทางเสียงโดยทั่วไปในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว แต่อย่างไรก็ตาม มลพิษทางเสียงหรือเหตุเดือดร้อนรำคาญจากแหล่งที่ก่อให้เกิดมลพิษทางเสียงต่างๆในพื้นที่จังหวัดสระแก้วยังถือว่าไม่มี ความรุนแรงแต่อย่างใด

2.7.2 สภาพทางด้านเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ

1. สภาพทางด้านเศรษฐกิจ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ในปี 2555 จังหวัดสระแก้วมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) จำนวน 32,295 ล้านบาท อัตราการขยายตัวเท่ากับร้อยละ 2.18 ถือเป็นลำดับที่ 7 ของภาคตะวันออก และลำดับที่ 61 ของประเทศ มีสาขาการผลิตที่สำคัญ คือ สาขาเกษตรกรรม สาขาอุตสาหกรรม และสาขาการขนส่งชายปลีก ตามลำดับ ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 56,138 บาท/ปี คิดเป็นลำดับที่ 8 ของภาคตะวันออก และเป็นลำดับที่ 65 ของประเทศ

2. การประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพของประชากรในจังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ 2.1) ด้านการเกษตร จังหวัดสระแก้ว มีพื้นที่ทางการเกษตรทั้งหมด 2,599,240 ไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 57 ของพื้นที่ทั้งจังหวัดพืชเศรษฐกิจหลัก ได้แก่ ข้าวนาปี มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ พืชผัก และผลไม้ สำหรับผลไม้ที่มีชื่อเสียง ได้แก่ แคนตาลูป ชมพู่ มะม่วง มะละกอ ลำไย เป็นต้น 2.2) ด้านปศุสัตว์ สัตว์เศรษฐกิจหลัก ได้แก่ โคเนื้อ ซึ่งมีการเลี้ยงมากที่สุดที่อำเภอวัฒนานคร อำเภออรัญประเทศ และอำเภอตาพระยา และโคนม เลี้ยงมากที่สุดที่อำเภอวังน้ำเย็น และอำเภอวังสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงกระบือ สุกร ไก่ เป็ด แพะ แกะ เป็นต้น

3. ด้านการค้าชายแดน สำหรับการค้าชายแดนของไทยด้านกัมพูชานำเข้าและส่งออกสินค้าจะต้องผ่านพิธีการศุลกากร โดยมีจุดผ่านแดนที่สำคัญ 4 จุด คือ จุดผ่านแดนถาวรบ้านคลองลึก อำเภออรัญประเทศ และจุดผ่อนปรนการค้าชั่วคราวอีก 3 จุด คือ - จุดผ่อนปรนการค้าบ้านเขาหิน

-บ้านกิโล 13 ระหว่างอำเภอคลองหาด กับอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดพระตะบอง - จุดผ่อนปรนการค้า บ้านหนองปรือ-มาลัย ระหว่างอำเภออรัญประเทศ กับอำเภอมาลัย จังหวัดบันเตียเมียนเจย - จุดผ่อนปรนการค้าบ้านตาพระยา-บึงตากวน ระหว่างอำเภอตาพระยา กับอำเภอทมิฬ จังหวัดบันเตียเมียนเจย สำหรับการค้าชายแดนในปี 2557 จังหวัดสระแก้วถือว่ามียุทธศาสตร์การค้าชายแดนสูงสุด จาก ทั้ง 7 จังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา (บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี จันทบุรี ตราด และสระแก้ว) โดยในปี 2557 มียุทธศาสตร์การค้าชายแดนไทย-กัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว รวมทั้งสิ้น 76,158.90 ล้านบาท มูลค่าการส่งออก 60,035.83 ล้านบาท และมูลค่าการนำเข้า 15,910.19 ล้านบาท ได้ตุลการค้า 59,823.94 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2556 จำนวน 14,454.15 ล้านบาท หรือเพิ่มเป็นร้อยละ 23.42 (ปี 2556 มียุทธศาสตร์การค้าชายแดน จำนวน 61,704.75 ล้านบาท) 3.1 สินค้าส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ เครื่องยนต์สำหรับจักรยานยนต์, อะไหล่รถยนต์, รถไถนาเดินตาม, รถเกี่ยวสวน ข้าว, ตู้คอนโทรล, สุกรมชีวิท, น้ำมันปาล์ม, ส่วนประกอบกล้องดิจิตอล, โทรศัพท์มือถือ, เปียร์, อาหารสัตว์, ปูนซีเมนต์, รถแทรกเตอร์, ของทำด้วยเหล็ก, น้ำมันหล่อลื่น, น้ำหวาน, กาแฟผง, ผงชูรส, ยางนอกรถจักรยานยนต์, ผลิตภัณฑ์สำหรับซักล้างทำความสะอาด, ผ้าถักแบบนิตที่มีด้ายยืด, ยางมะตอย, ไอโซแทงค์, เครื่องประุสร, นมยูเอชที, ของทำด้วยอลูมิเนียม, นมถั่วเหลือง, เครื่องยนต์ดีเซล, แชมพู, ถุงพลาสติก เป็นต้น 3.2 สินค้านำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างที่ประกอบเพื่อเตรียมใส่ optical film, ส่วนประกอบกล้องดิจิตอล, ไอโซแทงค์สำหรับบรรจุก๊าซ, อาหารสำหรับสุนัข, มันสาปะหลังตากแห้ง, มอเตอร์กระแสตรงขนาดเล็ก, ชิ้นส่วนอลูมิเนียม, เศษทองแดงเก่า, เศษอลูมิเนียมเก่า, ชุดสายไฟ, มอเตอร์ไฟฟ้ากระแสตรง, เศษเหล็กเก่า, เซ็นเซอร์รถยนต์, เสื้อผ้าบุรุษและสตรี, ฝากระป๋องอลูมิเนียม, ผ้าถักแบบนิตทำด้วย โพลีเอสเตอร์ เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 การค้าชายแดนของไทยด้านกัมพูชา

4. ด้านการลงทุนและอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2557 จังหวัดสระแก้ว มีโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้น 587 แห่ง มีเงินลงทุน 14,034,507,837 บาท จำนวนคนงาน 13,908 คน โดยสาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตร เช่น การเลี้ยงไก่ การผลิตมันเส้น อปพืชและไซโล อุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การทำห้องเย็นเก็บพืชผลทางการเกษตร การบรรจุก๊าซ การแบ่งบรรจุสินค้า การผลิตพลังงานไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร เช่น ผลิตภัณฑ์น้ำแข็ง ผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ ผลิตภัณฑ์นมพลาสเจอร์ไรซ์ เป็นต้น

5. ด้านการท่องเที่ยว - อุทยานแห่งชาติปางสีดา - อ่างเก็บน้ำพระปรัง - น้ำตกปางสีดา - ปราสาทสด๊กก๊อกธม - อุทยานแห่งชาติตาพระยา - น้ำตกผาตะเคียน - ปราสาทเขาน้อยสี่ชมพู - น้ำตกแควมะค่า - ละลุ - สวนรุกขชาติเขาฉกรรจ์ - ตลาดโรงเกลือ - อ่างเก็บน้ำท่ากระบาก - ถ้ำเขาฉกรรจ์ - ถ้ำเพชรโพธิ์ทอง - ถ้ำน้ำเขาศิวะ - หลวงพ่อทอง วัดสระแก้ว - หลวงพ่อขาว วัดนครธรรม - ศาลหลักเมือง - พระสยามเทวาธิราชจำลอง - พระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช - สระแก้ว-สระขวัญ - โรงเรียนกาสรกสิวิทย์

6. สินค้าและของฝากที่สำคัญ - เครื่องจักสานหุ้มเซรามิก - มะม่วงวังสมบูรณ์ - ข้าวหลามวัฒนานคร - แดงแคนตาลูป - ผลิตภัณฑ์จากไม้ - ชมพู่คลองหาด - ผ้าทอมือหันทราย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

นริศ วิทาลัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาททุนมนุษย์และ เทคโนโลยีที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยี ปัจจุบัน เน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่สนับสนุนการพัฒนา ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปัจจัยด้าน เทคโนโลยีพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก คือด้านการพัฒนาด้านความรู้

รติพร ถึงฝั่ง และคณะ(2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงพลวัต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) องค์การแห่งการเรียนรู้ (2) การจัดการความรู้ (3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ (4) การพัฒนาภาวะผู้นำ (5) การบริหารจัดการคนเก่ง และ (6) วัฒนธรรมองค์การ

พัชธิญา ทองประหลาด (2554) ได้ศึกษาเรื่องระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

รวิกา แสงธานี และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ในวิทยาเทคนิคสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการมนุษย์ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ ในภาพรวมมีการพัฒนาด้วยการนำปัจจัย 4 มาใช้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตการได้รับการจัดสถานที่การทำงานการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงานการนำหลักทางศาสนาหลักปรัชญามาใช้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจให้มั่นคงการแสดงความนับถือต่อผู้อื่นการช่วยเหลือและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานการมีส่วนร่วมทางสังคมใน

หน่วยงานการได้รับเกียรติในการทำงานการมีความสนใจที่จะศึกษาและทำงานใหม่ ๆ ตามความต้องการเป็นต้น ซึ่งสรุปในแต่ละด้านดังนี้ (1) ด้านความต้องการทางร่างกายค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.57 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกล่าวคือ ครู บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการพัฒนาเรื่องต่อไปคือการนำปัจจัย 4 มาใช้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพการได้รับการบริโภคอาหารอย่างเพียงพอสถานที่รับประทานอาหารในวิทยาลัยมีความสะดวกได้รับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (2) ด้านความต้องการความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ในวิทยาลัยมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความรู้สึกความปลอดภัยการยึดหลักทางศาสนาหลักทางปรัชญาทำให้รู้สึกมีความมั่นคงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

สมลทา สัจใจสม (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

มธรรดา สมัยกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนกรณีศึกษาตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการวิจัยพบว่า 1) การค้าชายแดนไทย-กัมพูชา มีสินค้าที่มีความหลากหลาย ทั้งสินค้าใหม่และสินค้ามือสอง ซึ่งเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ หลายระดับราคาขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี พื้นที่ที่ค้าขายนั้นมีความเหมาะสม การเดินทาง การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก ส่วนผู้ประกอบการส่วนมากเป็นชาวกัมพูชาที่เดินทางมาค้าขายในประเทศไทย โดยไปเช่าเย็น กลับ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ การละเมิดลิขสิทธิ์สินค้า และปัญหาด้านการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคต่างๆ 2) ความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่า ประชาชนมีความรู้อยู่ในระดับดีมาก ส่วนความตระหนักของประชาชนต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประชาชนมีความตระหนักต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง 3) สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการค้าชายแดนไทย-กัมพูชาย้ายได้ ประชาคมอาเซียน พบว่า มีจุดแข็งด้านทำเลที่ตั้ง ความหลากหลายของสินค้า ความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ มีศักยภาพในการแข่งขันสูง ด้านจุดอ่อนนั้น พบว่า การสื่อสารภาษาต่างประเทศของผู้ประกอบการชาวไทย ยังมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพ่อค้าชาวกัมพูชา การจัดการขยะ และการจัดการระบบระบายน้ำในฤดูฝนยังไม่ดีเท่าที่ควร ด้านโอกาส ตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา มีโอกาสในการพัฒนาเป็นจุดกระจายสินค้า สู่อินโดจีนและตลาดโลก และมีโอกาสในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวชายแดน โดยผู้ประกอบการสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มศักยภาพทางการค้าได้ ด้านอุปสรรค พบว่ามีอุปสรรคทางด้านของกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติของการนำเข้า-ส่งออกผ่านชายแดนของทั้งสองประเทศ เนื่องจากขั้นตอนมาก และความไม่แน่นอน ในวิธีการปฏิบัติของประเทศเพื่อนบ้าน และ 4) แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา

พบว่า ควรมีการเสนอนโยบายไปยัง รัฐบาล เพื่อกำหนดให้บริเวณตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่า การค้า และดึงดูดนักลงทุนชาวไทยเข้ามาค้าขาย ควรมีการปรับปรุงเรื่องระบบภาษี และขั้นตอนการนำสินค้า เข้า-ออก ประเทศให้มีความสะดวก รวดเร็ว ควรมีการจัดแผนผังของตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชาและ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องสุขา ศูนย์อาหาร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวให้มีจำนวนมากขึ้น และควรมีการจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดมิตรภาพชายแดน ไทย-กัมพูชา เพื่อเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลให้แก่นักท่องเที่ยว

อดิเรก พันเขี้ยว (2557) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับความคาดหวังและปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ในจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1) การยอมรับต่อการพัฒนาพบว่า ภาพรวมผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าเป็นประโยชน์และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยเร็ว แต่บางส่วนเห็นว่าควรมีการให้ข้อมูลและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น 2) ความคาดหวังต่อการพัฒนาพบว่า คาดหวังให้มีการค้าการลงทุนมากขึ้น การผลักดันพื้นที่ที่มีความพร้อมไม่ว่าจะรูปแบบใดก่อนการได้รับสิทธิประโยชน์ คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในการทำงานและในชีวิต การจับจองที่ดินทำกิน บริการสาธารณะ สาธารณูปโภค การศึกษา แรงงาน อาชีพ ค่าแรง สวัสดิการต่างๆ และคาดหวังให้มีหน่วยงานบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษของตนเองโดยเฉพาะ และ3) ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากรัฐบาล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ การปรับปรุงกฎหมาย ปัญหาการเมืองและความขัดแย้ง การบริหารจัดการ ศักยภาพของพื้นที่และความมีส่วนร่วมของประชาชน

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Park (2004) ศึกษาเรื่องความชัดเจนของบทบาททุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของประเทศญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชัดเจนของบทบาททุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น ระหว่างปี พ.ศ.2515-2542 ใช้ข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูล ประเภทตัดขวาง เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรายได้ ต่อหัวของประชากร โดยกำหนดตัวแปรทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันดังนี้ (1)จำนวนปีที่ศึกษาเฉลี่ย (average years of schooling) (2) อัตราการเข้าเรียน (school enrollment ratio) (3) ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา (educational cost) (4) การบริโภคสิ่งพิมพ์ (consumption of newsprints) (5)ค่าจ้างของแรงงาน (Labor Income Measure (LIB) of Mulligan and Sala-i-Martin) (6)อัตราการจ้างงานปกติ/ชั่วคราว(ratio of regular/temporary employments) (7) อัตราการหมุนเวียนแรงงาน (labor turn-over ratio) (8) อัตราการจ้างงานของกิจการขนาดใหญ่/ขนาดเล็ก (ratio of employments in large/small size firms) (9) อัตราการทำงานเดิมของแรงงาน (ratio of workers remaining in the same job) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความโดดเด่นคือ ตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษาและ ตัวแปรค่าจ้างของแรงงาน ส่วนปัจจัยตัวแปรทุนมนุษย์ที่สามารถอธิบายการเจริญเติบโต ของรายได้ต่อหัวของประชากรญี่ปุ่นได้ดีที่สุดคือ ตัวแปรการวัดค่าจ้างของแรงงาน ซึ่งมีค่า R² สูงกว่าของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา ขณะที่ตัวแปรอัตราการเข้าเรียนมีความ สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการเจริญเติบโตของรายได้ ตัวแปรค่าใช้จ่ายด้าน การศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเจริญเติบโตของรายได้ แม้ในช่วงท้ายการศึกษาจะพบว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามก็ตาม เนื่องจากใช้ ค่าใช้จ่ายด้าน

การศึกษามาเป็นตัวแทนของทุนมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้สมมติฐานว่า บุคคล จะใช้จ่ายเพื่อการศึกษา เนื่องจากมีความคาดหวังต่อรายได้ที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ก็มักมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับหน้าที่ที่สำคัญของการศึกษาว่า หากการศึกษาสามารถนำมา ซึ่งความรู้ความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บุคคล ก็ยอมลงทุนในการศึกษาแม้จะ ไม่ได้เป็นการประกันรายได้ในอนาคตก็ตาม ส่วนอัตราเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ มีอิทธิพลต่อ อัตราการเติบโตของรายได้ต่อหัวในลักษณะเดียวกับตัวแปรค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราการเติบโตของรายได้ ตั้งแต่ช่วง ต้นทศวรรษที่ 1990 ทั้งนี้ เนื่องจากการวิวัฒนาการของการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร จากรูปแบบเดิม เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ กลายเป็นรูปแบบเครือข่าย เช่น เคเบิลทีวี โครมข่ายบอร์ดแบนด์ โทรศัพท์มือถือ ผลการทดสอบที่ได้ของตัวแปรนี้จึงเป็น ตัวสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสิ่งพิมพ์ได้อย่างถูกต้อง ส่วนตัวแปรสัดส่วนการจ้างงานของกิจการขนาดใหญ่ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตรา การเติบโตของรายได้ ยกเว้นตัวแปรอัตราการจ้างงานปกติ/ชั่วคราวและตัวแปรอัตรา การทำงานเต็มของแรงงาน ที่แสดงให้เห็นผลกระทบในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราการ เติบโตของรายได้

Ukenna และคณะ(2010) ได้ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงาน : ศึกษาธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมของธุรกิจ ในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูง หลายองค์การต้องประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงาน ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน คงความอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสิ่งที่องค์การให้ ความสำคัญคือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์การขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ ได้กำหนดไว้องค์การในปัจจุบันจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้ ศึกษาปัจจัย 4 ด้านในการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ทักษะ การศึกษา ความรู้ และการฝึกอบรม และได้ พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานมากกว่าการศึกษาและ ความรู้ เนื่องจากการศึกษาและความรู้ที่มี ในบางครั้งไม่อาจนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่วน การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ มีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การ ฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เป็นการออกแบบโปรแกรมขององค์การ ซึ่งองค์การได้จัดทำขึ้นอย่างมี ความสอดคล้องกับการดำเนินงานและเป้าหมายหลักขององค์การ ดังนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนา ทักษะ จึงทำให้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เมื่อ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญดังกล่าวแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์การ และเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาวอย่างยั่งยืน

Ployhart และ Moilterno (2011) ได้ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทุนมนุษย์ : ใน มิติที่หลากหลาย ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์คือความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและอื่นๆที่อยู่ใน ตัวบุคคล คนที่มีความแตกต่างกัน ย่อมมีทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ เพียงพร้อมด้วยการเป็นทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและวางแผนการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามหรือมากกว่าวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น เกิดจากทุนมนุษย์ที่อยู่ในตัวบุคลากรนั่นเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ หาก

องค์การใดมีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพจำนวนมาก องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ในการดำเนินงานนั้น ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ องค์การที่ไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การนั้นเกิดเสียเปรียบทางการแข่งขัน การดำเนินงานต่างๆ แม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด หากบุคลากรในองค์การไม่มีความสามารถที่จะใช้งานได้ เทคโนโลยีนั้นก็ไม่ส่งผลดีกับองค์การแต่อย่างใดในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในปัจจุบันและอนาคต

Erickson และ McCall (2012) ได้ศึกษาการนำทุนทางปัญญามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรมบริการ พบว่า องค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างเป็นระบบแม้ทุนทางปัญญาจะไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นรูปธรรมได้ แต่สามารถส่งผลให้ปรากฏได้จากผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทุนทางปัญญา ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างองค์การที่มีบุคลากรที่พร้อมด้วยทุนทางปัญญาในระดับสูงกับองค์การที่มีทุนทางปัญญาในระดับต่ำ พบว่า องค์การที่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาในระดับสูงมีประสิทธิภาพทางการเงินสูงกว่า นอกจากนี้แล้ว หากจะมองในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ในองค์การหากองค์การมีเป้าหมายในการจัดทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้ว ในบางครั้ง แม้ว้องค์การจะไม่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาในระดับสูง แต่ก็สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การที่องค์การมีบุคลากรที่พร้อมไปด้วยทุนทางปัญญา อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ หรือมีผลตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งถ้าบุคลากรเหล่านั้น ได้รับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้นไปอีก ส่วนองค์การที่ไม่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาที่มีศักยภาพ แต่มีการจัดการองค์การความรู้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ก็สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน องค์การในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อการมีกำไรที่เพิ่มขึ้น อันเป็นเป้าหมายหลักของการดำเนินงาน

สรุปจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ข้างต้นเห็นว่าการบริหารการจัดการทุนมนุษย์ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นขององค์การหรือสถานประกอบการต่างๆ ที่ควรพัฒนาทักษะบุคลากรของตน โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ความสามารถ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ในจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและองค์การสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายทำการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น และผู้บริหารหน่วยงานของภาครัฐต่างๆ ในจังหวัดสระแก้วที่ศึกษามี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารของภาครัฐ ได้แก่ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 24 คน

กลุ่มที่ 2 บุคลากรของภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว จำนวน 3,403 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น 24 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการของภาครัฐในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

ลำดับ	ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน	จำนวน
1	ผู้ว่าราชการ จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงมหาดไทย	1
2	รองผู้ว่าราชการ จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงมหาดไทย	2
3	นายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงมหาดไทย	1
4	ผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน	จำนวน
5	ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงวัฒนธรรม	1
6	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงมหาดไทย	1
7	นายอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงมหาดไทย	4
8	ผู้อำนวยการอุตสาหกรรม จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงอุตสาหกรรม	1
9	ผู้อำนวยการพาณิชย์ จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงพาณิชย์	1
10	ผู้อำนวยการขนส่ง จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงคมนาคม	1
11	ผู้อำนวยการตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดสระแก้ว	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1
12	ผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงสาธารณสุข	1
13	ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงาน จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงแรงงาน	1
14	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	1
15	ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสระแก้ว	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสระแก้ว	กระทรวงศึกษาธิการ	5
รวม			24

2) การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1) กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น ซึ่งได้มาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane, (1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

n = จำนวนหรือขนาดของตัวอย่าง

N = จำนวนหรือประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดไว้ที่ .05)

แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{3,403}{1 + 3,403(0.05)^2}$$

$$= 358 \text{ คน}$$

จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณตามสัดส่วนที่เหมาะสมโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified Random Sampling) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{nN}{N_1}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

N_1 = จำนวนประชากรทั้งหมด

1.2) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Proportion Stratified Random Sampling) โดยนำการคำนวณหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานที่ได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรละกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว

อำเภอ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองสระแก้ว	เทศบาลเมืองสระแก้ว	81	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน	57	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง	72	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้อง	61	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยง	76	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกษม	60	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ	35	4
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน	45	5
อำเภออรัญประเทศ	เทศบาลเมืองอรัญประเทศ	67	7
	เทศบาลตำบลปากห้วย	46	5
	เทศบาลตำบลบ้านด่าน	65	7
	เทศบาลตำบลป่าไร่	56	6
	เทศบาลตำบลบ้านใหม่หนองไทร	75	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่	46	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลหันทราย	52	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำใส	49	5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

อำเภอ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอ อรัญประเทศ	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม	62	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลทับพริก	21	2
	องค์การบริหารส่วนตำบลผ่านศึก	55	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์	64	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทับจันทร์	54	6
อำเภอโคกสูง	เทศบาลตำบลโคกสูง	63	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง	73	8
อำเภอเขาฉกรรจ์	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	60	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน	43	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	33	3
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า	48	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง	82	9
	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสามสืบ	51	5
อำเภอวังสมบูรณ์	เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์	56	6
	เทศบาลตำบลวังทอง	72	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่	64	7
อำเภอวังน้ำเย็น	องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น	76	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน	67	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน	58	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ	69	7
อำเภอตาพระยา	เทศบาลตำบลตาพระยา	17	2
	องค์การบริหารส่วนตำบลตาพระยา	84	9
	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ	63	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพราช	78	8
	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพไทย	51	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน	54	6
อำเภอคลองหาด	เทศบาลตำบลคลองหาด	68	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลไทยอุดม	57	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลชัยมะกรูด	55	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลไทรเดี่ยว	16	2
	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่อี้น	52	5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

อำเภอ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอคลองหาด	องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร	61	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง	32	3
	องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร	58	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกวียน	69	7
	องค์การบริหารส่วนตำบลผักชะ	46	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากเค็ง	59	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส	61	6
อำเภอวัฒนานคร	องค์การบริหารส่วนตำบลช่องกุ่ม	56	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	57	6
	องค์การบริหารส่วนตำบลแซร์อ	51	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย	48	5
	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน	62	7
	ตะเคียนบอนทั้งตำบลห้วยโจด	34	4
	รวม		3,403

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วย (1)ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านระเบียบเศรษฐกิจ (3) ด้านการค้าชายแดน และ(4) ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนกำลังคน (2) ด้านการสรรหาบุคลากร (3) ด้านการพัฒนาความรู้ และ(4) ด้านการประเมินผลงาน

3) บทบาทการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย (1)ด้านกลยุทธ์องค์การ (2) ด้านบทบาทหน้าที่ (3) ด้านผู้นำองค์การ และ(4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคคล 2) การพัฒนาองค์การ และ3) การพัฒนาสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องการวิจัย โดยประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกที่ใช้กับกลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 4 บทบาทการพัฒนางานองค์กรของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

3.3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่มที่ 2 ซึ่งเครื่องมือการวิจัยของแบบสอบถามชนิดปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงาน ที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนางานองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือโดยประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

(1) การสร้างเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ใช้กับกลุ่มที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาประเด็นคำถาม จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นคำถามให้มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการเรียงลำดับคำถาม เนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดในการสัมภาษณ์ออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 4 บทบาทการพัฒนากิจกรรมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

(2) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป

(3) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

(4) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่นำไปทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยต่อไป

3.4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่มที่ 2 ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาแนวความคิดทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

(2) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ผ่านมาโดยการประเมินและวิเคราะห์ถึงโอกาสภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของจังหวัดสระแก้ว รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของจังหวัดสระแก้ว อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของจังหวัดสระแก้ว โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันจังหวัดสระแก้วมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (S–Strength) จุดอ่อน (W–Weak) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (O–Opportunity) และอุปสรรค (T–Threat) เป็นเครื่องมือ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากรายเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม

(3) สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงโดยเครื่องมือของแบบสอบถามชนิดปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 5 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

(4) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง

(5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

(5.1) ศาสตราจารย์ดร.บุญทัน ดอกไธสง มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

(5.2) อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

(5.3) อาจารย์ พลโท ดร.ประสารโชค ชูระนุติ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

(5.4) รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ทองโสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

(5.5) อาจารย์ ดร.วสันต์ ศรีสะอาด อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยเขตขอนแก่น

(6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Consistency) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความถูกต้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง	
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง	

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ดำเนินการต่อไปได้

(7) นำผลแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ เพื่อดูความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (cronbach) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	คือ	จำนวนข้อคำถาม
	s_i^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_x^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ตารางที่ 3.3 ผลค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อของเครื่องมือตามตัวแปร

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
1) นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ	0.899
2) การพัฒนาทุนมนุษย์	0.884
3) บทบาทการพัฒนาองค์การ	0.736
4) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว	0.857

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร

(Review Data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

(1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data)

(1.1) ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ผ่านการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยศึกษาจากหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ เอกสารการประชุม วารสาร นิตยสาร หนังสือพิมพ์ บทความต่างๆ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง

(2) การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

(2.1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างการวิจัยของกลุ่มที่ 1 ผู้บริหารของภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ที่ต้องการสัมภาษณ์ เพื่อแจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่กำหนด

(2.2) นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์ทั้งเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

(2.3) การดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์

การสร้างบรรยากาศ ทักทายให้เพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง

(2) ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์

ชี้แจง แนะนำตัว/อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย/แจ้งผู้ให้ข้อมูลทราบว่าเรามีความสำคัญอย่างไร

(3) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์

ดำเนินการสนทนาตามประเด็นการวิจัยตามเนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดโครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 4 บทบาทการพัฒนาองค์การของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 5 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

(4) ชั้นปฏิบัติการสัมภาษณ์

ปิดการสนทนา ก่อนยุติการสนทนา ควรย้ำถึงการรักษาความลับ และขออนุญาตติดต่อกลับมาในกรณีต้องการข้อมูลเพิ่มเติม

(2.4) ถอดเทปการบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อนำไปศึกษาในการสัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้อง

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

(1) ขอนหนังสือรับรองแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ถึงผู้บริหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว

(2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยของกลุ่มที่ 2 บุคลากรของภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว

(3) เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

(1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากแบบสัมภาษณ์โดยจะใช้ทั้งการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์แบบอุปมัย ที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัยโดยตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ รวมทั้งจากเอกสารที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

(2) นำผลการวิจัยสรุปด้วยวิธีการพรรณนา การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ตามลำดับดังนี้

(1) วิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด วิธีวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentages)

(2) วิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ประกอบด้วย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์และแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนากองการ ใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคคล 2) การพัฒนากองการ และ 3) การพัฒนาสังคมใช้วิธีวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรอิสระหลายตัว ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วถ้าหากว่าพบตัวแปรที่ด้อยคุณภาพถูกตัดทิ้ง

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยการแปลความหมาย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายในการประเมินระดับการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับปฏิบัติมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับปฏิบัติปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีเนื้อหาลักษณะของคำถามปลายเปิด และแบบสอบถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อความตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1.1 ผลการสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

4.1.3 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

4.1.4 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การ

4.1.5 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัด

สระแก้ว

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

จังหวัดสระแก้ว

4.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัด

สระแก้ว

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพจากกลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น 24 คน

4.1.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 คน รองลงมา คือ หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 3 คน หน่วยงานสังกัดตำรวจแห่งชาติ จำนวน 2 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 1 คน หน่วยงานสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน และหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษานั้น จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน

4.1.2 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ใน 4 ด้าน สรุปผลการสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นมีความชัดเจนในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อให้มีการกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่ต่างๆ เพื่อมิให้การพัฒนากระจุกตัวเฉพาะในเมืองใหญ่ โดยใช้กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายเป็นตัวนำในการพัฒนาซึ่งนอกจากจะช่วยกระจายการพัฒนาไปสู่พื้นที่เฉพาะที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษอันเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เฉพาะและพื้นที่ใกล้เคียงโดยตรงแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศในเวทีการค้าโลกอีกด้วย ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องพัฒนาพื้นที่แห่งหนึ่งแห่งใดที่ได้รับการกำหนดและพัฒนาขึ้นมาภายใต้กฎหมายและการบริหารกิจการในลักษณะเฉพาะ ซึ่งภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนั้น จะมีการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจการและบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ตั้งแต่ระบบขนส่งระบบไฟฟ้า ระบบประปา นอกจากนี้ยังจัดให้มีกิจการสนับสนุนและกิจการต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดให้มีระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ จัดการด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ซึ่งการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าวนี้ ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมท้องถิ่นนั้นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น

2) ด้านระเบียบเศรษฐกิจ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านระเบียบเศรษฐกิจนั้น จังหวัดสระแก้วมีความพร้อมที่จะเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษโดยสามารถพัฒนาพื้นที่ได้หลายวิธีด้วยกัน อาทิเช่น การจัดหาที่ดินเพื่อจัดตั้งหรือขยายเขตเศรษฐกิจ ซึ่งที่ดินเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้นอาจได้มาโดยวิธีการ 2 วิธี คือ 1) การที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจัดหาเองโดยการซื้อเช่าซื้อ แลกเปลี่ยนหรือเวนคืนหรือแม้กระทั่งให้เอกชนร่วมทุนร่วมกัน และ 2) การออกกฎหมายรองรับในการจัดเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว นอกจากนั้นจังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าในการแปรรูปสินค้าทางเกษตรและอาหารต่างๆ ในการจำหน่าย มีแหล่งสินค้าเครื่องเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้า มีแหล่งสินค้าสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มในการจำหน่ายซึ่งเป็นที่ความต้องการจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นผู้บริหารยังได้กล่าวถึงนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วในด้านระเบียบเศรษฐกิจในจังหวัดสระแก้วที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งใน

เรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน เพราะว่า การท่องเที่ยวขึ้นเป็นการสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นนั้นให้มีความเจริญและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3) ด้านการค้าชายแดน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านการค้าชายแดนนั้น ประเทศไทยตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ ได้แก่ เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย มีแนวชายแดนระยะทางประมาณ 5,656 กิโลเมตร มีด้านการค้าชายแดนจำนวน 91 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 38 จุด จุดผ่อนปรนการค้า 53 จุด นอกจากนี้การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้อาเซียนมีการเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจการค้า และการลงทุนมากขึ้น ประกอบกับเศรษฐกิจโลกที่ยังคงหดตัวประเทศมหาอำนาจหลายประเทศมีกำลังซื้อลดลง ดังนั้น ประเทศไทยจึงหันมาให้ความสำคัญกับการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งถือว่าการส่งเสริมการลงทุนต่างชาติและการเปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศเท่ากับเป็นการเปิดประเทศเข้าสู่ระบบการค้าเสรี การเข้ามาของบุคคลากรและวิชาชีพ ทูบ วัตถุประสงค์และแรงงานจากประเทศต่างๆ จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของนักลงทุนและประเทศ ที่เปิดให้ลงทุนไปในตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อประเทศนั้นได้จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษขึ้น ก็ย่อมต้องมีการประชาสัมพันธ์นโยบายการลงทุนไปยังประเทศต่างๆ ทำให้ต้องมีการเจรจาระหว่างรัฐต่อรัฐและต่อหลายรัฐเพิ่มมากขึ้น การติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ ก็จะเกิดขึ้นตามมาด้วย นั่นถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตลาดการค้าชายแดนให้ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกในการข้ามแดนของประชาชน ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านความร่วมมือทุกภาคส่วนนั้น คณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติหรือรองหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมอบหมาย เป็นประธาน มีผู้แทนจากส่วนราชการต่างๆ รวมถึงจากภาคเอกชน เป็นกรรมการ และมีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการได้มีการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษครั้งที่ 1/2557 และ ครั้งที่ 2/2557 โดยเห็นชอบให้ในระยะแรกเป็นหนึ่งใน 5 พื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน หรือสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีจัดเวทีประชาคมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและซักถามถึงปัญหาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน

4.1.3 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วใน 4 ด้าน สรุปผลการสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำลังคน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านการวางแผนกำลังคนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องเตรียมความพร้อมในสาขาวิชาชีพและระดับฝีมือต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกำลังคน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการคาดคะเนอุปสงค์และอุปทานกำลังคนและวางแผนการใช้กำลังคนดังกล่าวให้ เกิดความสมดุลต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ การคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ต้องมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณอัตรากำลังอย่างเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

2) ด้านการสรรหาคูคณาจารย์

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วในด้านการสรรหาคูคณาจารย์นั้น รัฐบาลต้องมีนโยบายในการสรรหาคูคณาจารย์ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วที่เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาคูคณาจารย์เข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งรัฐบาลมีความจำเป็นต้องจัดสรรหาคูคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันเข้าดำรงตำแหน่งตามความต้องการ มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างแรงจูงใจเป็นพิเศษในการที่จะต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว และต้องมีการดำเนินการสรรหาโดยปิดประกาศในตำแหน่งงานตามหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

3) ด้านการพัฒนาความรู้

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นว่า เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่บุคลากรต้องมีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนในการใช้สื่อสาร กฎระเบียบของประเทศเพื่อนบ้าน มีการศึกษาข้อมูลในการค้าการลงทุนเพื่อเป็นองค์ประกอบต่างๆ ในการตัดสินใจการลงทุนกับประเทศเพื่อน นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นคนที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง

4) ด้านการประเมินผลงาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านการประเมินผลงาน โดยนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วต้องมีการติดตามเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่วางแผนไว้ในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด มีระบบประเมินมีความน่าเชื่อถือ และตรงตามเป้าหมาย นอกจากนั้นควรต้องมีการแจ้งข้อมูลที่ประเมินผลให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายนโยบายของรัฐบาล

4.1.4 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของการพัฒนาทุนมนุษย์ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วใน 4 ด้าน สรุปผลการสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์องค์การ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านกลยุทธ์องค์การนั้นตามนโยบายของรัฐบาลนั้น กลยุทธ์องค์การเป็นตัวกำหนดทิศทางโดยรวมขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การเป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของระดับนโยบายของรัฐบาล และเป็นไปตามแผนงานขององค์การของหน่วยราชการ นอกจากนี้กลยุทธ์องค์การนั้นยังครอบคลุมงานทางด้านกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงอื่น ๆ รวมทั้งภาคเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว กลยุทธ์ของจังหวัดสระแก้วเน้นการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านโลจิสติกส์ การสร้างเครือข่ายการค้าสู่อินโดจีน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์โลจิสติกส์ โดยเฉพาะการก่อสร้างและขยายช่องทางถนนและระบบราง เพื่อเชื่อมโยงจังหวัดสระแก้วเข้ากับจังหวัดใกล้เคียง และประเทศเพื่อนบ้าน การส่งเสริมการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้เป็นสากล มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และทันเวลา เพื่อลดต้นทุนในทุกขั้นตอนของการกระจายสินค้า และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์

2) ด้านบทบาทหน้าที่

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านบทบาทหน้าที่ของนโยบายรัฐบาลมีการจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับและติดตามการทำงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยประกอบด้วยตัวแทนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งภายใต้ระเบียบนี้การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษในระดับนโยบายนี้ไม่ได้มีผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ในการบริหารปกครองของหน่วยงานราชการที่มีอยู่เดิมแต่อย่างใด และหากในอนาคตการบริหารงานของเขตเศรษฐกิจพิเศษในระดับพื้นที่แต่ละแห่งมีลักษณะเป็นคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาคเอกชนและภาคประชาชนก็จะสามารถบริหารและดำเนินการได้โดยไม่กระทบต่ออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีอยู่ซึ่งมีส่วนตามความรับผิดชอบโดยยึดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้นโยบายของรัฐมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

3) ด้านผู้นำองค์การ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านผู้นำองค์การนั้น ตามนโยบายของรัฐนั้นต้องมียึดหลักการที่ดำเนินความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศจะต้องยึดถือและเคารพอธิปไตยซึ่งกันและกัน ถือเป็นหลักที่สำคัญสำหรับกฎหมายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ นอกจากนี้ผู้นำองค์การจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอ แก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนได้ดี มีกำหนดวัตถุประสงค์ปฏิบัติงาน

หน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้มุมมองที่ก้าวไกลให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำในแนวหน้า

4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนใหญ่ พบว่า ในด้านวัฒนธรรมองค์การตามนโยบายของรัฐบาลนั้นวัฒนธรรมองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ภายใต้โครงสร้างองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ประชาชนและผู้ประกอบที่อยู่ใน พื้นที่มาจากการพัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการในพื้นที่ การลดลงของปัญหาการย้ายถิ่นของคนในพื้นที่ไปทำงานในพื้นที่อื่นจะทำให้การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจะช่วยให้สภาพสังคมนั้นดีขึ้น หรืออาจจะส่งผลเชิงลบซึ่งเกิดจากประชาชนในส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจและสังคมใหม่ซึ่งอาจมีการแข่งขันที่สูงขึ้นจากคนในพื้นที่อื่นที่เข้ามา ขณะเดียวกันแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ทั้งที่เป็นแรงงานต่างด้าวหรืออาจเป็นคนจากพื้นที่อื่นๆเข้ามา อาจส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่ได้ จึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การมีความผูกพันกับองค์การการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องทางศีลธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งต่างๆ ได้ดี

4.1.5 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วใน 3 ด้าน สรุปได้ผลการสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้

1) ด้านการพัฒนาบุคคล

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วในด้านการพัฒนาบุคคลนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในด้านภาษากัมพูชาและภาษาจีน มีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษในการใช้สื่อสาร บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารต่อการรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

2) ด้านการพัฒนาองค์การ

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วในด้านการพัฒนาองค์การนั้น ควรมีการพัฒนาองค์การในด้านโครงสร้าง การวางแผนกำลังคน การเตรียมความพร้อมความสามารถของบุคลากรทุกด้าน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว นอกจากนี้องค์การควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

3) ด้านการพัฒนาสังคม

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วในด้านการพัฒนาสังคมนั้น จะทำให้ผลของการลงทุนทั้งจาก

ต่างชาติและการลงทุนในประเทศซึ่งทำให้เกิดการจ้างแรงงานจำนวนมาก เพราะการจัดตั้งอุตสาหกรรมย่อมต้องการแรงงานสร้างผลผลิต สร้างโอกาสของการจ้างงานให้สูงมากขึ้นตามจำนวนของอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นการสร้างอาชีพหรือวิชาชีพของคนในชาติย่อมหมายถึงการสร้างรายได้ ขจัดปัญหาการว่างงานหรือความยากจน และเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นเท่ากับเป็นการพัฒนาและแก้ปัญหาสังคมได้ และการจ้างงานมากขึ้นนั้นจะทำให้ภาครัฐมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเงินได้ อันเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มที่ 2 บุคลากรของภาครัฐได้แก่ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่พนักงานท้องถิ่น จังหวัดสระแก้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าร้อยละสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 358		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	196	54.75
หญิง	162	45.25
2.อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	58	16.20
31 - 40 ปี	90	25.14
41 - 50 ปี	124	34.64
51 - 60 ปี	86	24.02
3.การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	94	26.26
ปริญญาตรี	162	45.25
ปริญญาโท	98	27.37
ปริญญาเอก	4	1.12
4.ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	20	5.59
6-10 ปี	106	29.61
11 - 20 ปี	99	27.65
21 ปีขึ้นไป	133	37.15

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1 สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 และเป็นหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 รองลงมา มีอายุ 51 ปี ถึง 60 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 และสุดท้าย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมา จบปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 จบต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 และสุดท้าย จบปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.12 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.15 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 และสุดท้าย มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.59 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

n=358

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัย	2.37	1.21	น้อย
2	มีการวางระบบผังเมืองเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	3.56	1.19	มาก
3	มีการสร้างเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่	3.24	1.20	ปานกลาง
4	มีการวางระบบสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น การไฟฟ้า การประปา การเดินรถประจำทาง โทรศัพท์ที่เหมาะสม	3.22	1.26	ปานกลาง
5	มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษได้อย่างเพียงพอ	2.46	1.34	น้อย
รวม		2.96	0.66	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.2 สรุปได้ดังนี้

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.96$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีการวางระบบผังเมืองเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 1.19) รองลงคือ ข้อที่มีการสร้างเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.= 1.20) และข้อที่มีการวางระบบสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น การไฟฟ้า การประปา การเดินรถประจำทาง โทรศัพท์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, S.D.= 1.26) ส่วนข้อมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.46$, S.D.= 1.34) และข้อที่มีการวางระบบผังเมืองเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.37$, S.D.= 1.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านระเบียบเศรษฐกิจ

n=358

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านระเบียบเศรษฐกิจ		\bar{X}	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1	พื้นที่จังหวัดสระแก้วเป็นเขตพื้นที่ติดชายแดนที่มีทั้ง เครื่องอุปโภค บริโภค ที่มีความต้องการต่อประเทศ เพื่อนบ้าน	3.65	1.13	มาก
2	พื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าในการแปรรูปสินค้า ทางเกษตรในการจำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้าน	3.09	1.18	ปานกลาง
3	พื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าเครื่องนุ่งห่มในการ จำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้าน	3.41	1.19	มาก
4	พื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าใน การจำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้าน	3.48	1.20	มาก
5	พื้นที่จังหวัดสระแก้วเหมาะสมในการสนับสนุนการ ท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน	3.24	1.03	ปานกลาง
รวม		3.37	0.76	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.3 สรุปได้ดังนี้ นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านระเบียบเศรษฐกิจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีพื้นที่จังหวัดสระแก้วเป็นเขตพื้นที่ติดชายแดนที่มีทั้งเครื่องอุปโภค บริโภค ที่มีความต้องการต่อประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 1.13) รองลงมาคือ ข้อพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าในการจำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.48$, S.D.= 1.20) และข้อพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าเครื่องนุ่งห่มในการจำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.41$, S.D.= 1.19) ข้อพื้นที่จังหวัดสระแก้วเหมาะสมในการสนับสนุนการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.= 1.03) และข้อพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีแหล่งสินค้าในการแปรรูปสินค้าทางเกษตรในการจำหน่ายต่อประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=3.09$, S.D.= 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านการค้าชายแดน

n=358

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านการค้าชายแดน		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	มีการส่งเสริมการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดเพื่อนบ้าน	3.56	1.18	มาก
2	มีการค้าชายแดนโดยการนำเข้าและส่งออกสินค้าตามชายแดนจากประเทศเพื่อนบ้าน	2.51	1.29	น้อย
3	มีการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย	2.57	1.25	น้อย
4	มีการส่งเสริมมุ่งเน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต	2.53	1.19	น้อย
5	การส่งเสริมสินค้าตามแนวชายแดนมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นับเป็นโอกาสที่ดีต่อผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมไทย	2.85	1.13	ปานกลาง
รวม		2.79	0.66	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.4 สรุปได้ดังนี้

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านการค้าชายแดน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในอยู่ระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.79$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีการส่งเสริมการแข่งขันของสินค้าไทยในตลาดเพื่อนบ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 1.18) รองลงมา คือ ข้อการค้าชายแดนมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง นับเป็นโอกาสที่ดีต่อผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.85$, S.D.= 1.13) ข้อที่มีการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.57$, S.D.= 1.25) ข้อที่มีการส่งเสริมมุ่งเน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.53$, S.D.= 1.19) และข้อมีการค้าชายแดนโดยการนำเข้าและส่งออกสินค้าตามชายแดนจากประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.51$, S.D.= 1.29)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน

n=358

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	มีการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	3.01	1.12	ปานกลาง
2	มีสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.54	1.13	น้อย
3	เปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีส่วนร่วมในเสนอความต้องการในรูปแบบกระบวนการประชาคม	3.07	1.11	ปานกลาง
4	เปิดโอกาสภาครัฐและภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	3.68	1.18	มาก
5	ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการรับฟังและซักถามถึงปัญหาและประโยชน์ที่พึงได้รับต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.57	1.19	น้อย
รวม		2.97	0.64	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.5 สรุปได้ดังนี้

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่เปิดโอกาสภาครัฐและภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 1.18) รองลงมาคือ ข้อเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีส่วนร่วมในเสนอความต้องการในรูปแบบกระบวนการประชาคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.07$, S.D.= 1.11) และข้อที่มีการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, S.D.= 1.12) ส่วนข้อภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการรับฟังและซักถามถึงปัญหาและประโยชน์ที่พึงได้รับต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.57$, S.D.= 1.19) และข้อที่มีสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.51$, S.D.= 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยภาพรวม

n=358

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	2.96	0.66	ปานกลาง
2	ด้านระเบียบเศรษฐกิจ	3.37	0.76	ปานกลาง
3	ด้านการค้าชายแดน	2.79	0.66	ปานกลาง
4	ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน	2.97	0.64	ปานกลาง
โดยภาพรวม		3.02	0.39	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.6 สรุปได้ดังนี้

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านระเบียบเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 0.64) ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.96$, S.D.=0.66) ด้านการค้าชายแดนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.79$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ฝ่ายบริหารมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว	3.03	1.10	ปานกลาง
2	ฝ่ายบริหารมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ และด้านอัตรากำลังอย่างเหมาะสม	2.58	1.13	น้อย
3	ฝ่ายบริหารมีการคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไว้เพียงพอ	2.54	1.14	น้อย
4	ฝ่ายบริหารมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังคนที่มีความสามารถต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.59	1.25	น้อย
5	ฝ่ายบริหารมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมต่อระยะเวลาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.53	1.15	น้อย
รวม		2.65	0.67	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.7 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อฝ่ายบริหารมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, S.D.=1.10) รองลงมาคือ ข้อฝ่ายบริหารมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังคนที่มีความสามารถต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.59$, S.D.=1.25) ข้อฝ่ายบริหารมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณและด้านอัตรากำลังอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.58$, S.D.=1.13) ข้อฝ่ายบริหารมีการคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไว้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.54$, S.D.=1.14) และข้อฝ่ายบริหารมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมต่อระยะเวลาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.53$, S.D.=1.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	มีการกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจน	3.00	1.11	ปานกลาง
2	มีการกำหนดกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สุด	2.82	1.07	ปานกลาง
3	มีการสรรหาบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่างเหมาะสม	2.45	1.23	น้อย
4	ฝ่ายบริหารจัดการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันเข้าดำรงตำแหน่งตามความต้องการด้วยความยุติธรรม	3.24	1.15	ปานกลาง
5	มีการดำเนินการคัดเลือกอย่างโปร่งใสตามคณะกรรมการสรรหา	3.18	1.18	ปานกลาง
รวม		2.93	0.70	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.8 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.93$, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อฝ่ายบริหารจัดการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันเข้าดำรงตำแหน่งตามความต้องการด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D.=1.15) รองลงมาคือ ข้อที่มีการดำเนินการคัดเลือกอย่างโปร่งใสตามคณะกรรมการสรรหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, S.D.=1.18) และข้อมีการกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานสำคัญไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, S.D.=1.11) ส่วนข้อมีการสรรหาบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติ น้อย ($\bar{X}=2.45$, S.D.=1.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาความรู้

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาความรู้		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อใช้ในการสื่อสารกับประเทศเพื่อนบ้าน	3.08	1.13	ปานกลาง
2	ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้ศึกษาข้อมูลด้านการค้าการลงทุนเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.42	1.29	น้อย
3	ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรศึกษาภาวะเปรียบของประเทศเพื่อนบ้านให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง	3.53	1.24	มาก
4	ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาองค์ประกอบต่างๆเพื่อสร้างโอกาสทางบวกในการลงทุนกับประเทศเพื่อนให้มีความเหมาะสม	2.55	1.22	น้อย
5	ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้ศึกษาเทคโนโลยีที่ทันสมัย แล้วนำมาเพื่อพัฒนาในหน่วยงานของตน	3.00	1.17	ปานกลาง
รวม		2.91	0.75	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.9 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาทักษะความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.91$, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรศึกษาภาวะเปรียบของประเทศเพื่อนบ้านให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=1.24) รองลงมาคือ ข้อที่ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อใช้ในการสื่อสารกับประเทศเพื่อนบ้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.=1.13) และข้อที่ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้ศึกษาเทคโนโลยีที่ทันสมัย แล้วนำมาเพื่อพัฒนาในหน่วยงานของตนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, S.D.=1.17) ส่วนข้อที่ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาองค์ประกอบต่างๆเพื่อสร้างโอกาสทางบวกในการลงทุนกับประเทศเพื่อนให้มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.55$, S.D.=1.22) และข้อที่ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรให้ศึกษาข้อมูลด้านการค้าการลงทุนเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.42$, S.D.=1.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลงาน

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลงาน		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.48	1.16	มาก
2	ผู้บริหารมีการติดตามผลงานอย่างเป็นระบบ	3.56	1.18	มาก
3	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินการทำงานในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสม	3.26	1.33	ปานกลาง
4	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินแจ้งให้บุคลากรที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน	3.34	1.07	ปานกลาง
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน	2.86	1.08	ปานกลาง
รวม		3.30	0.78	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.10 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อผู้บริหารมีการติดตามผลงานอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=1.18) รองลงมาคือ ข้อมีการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.48$, S.D.=1.16) ข้อผู้บริหารมีการนำผลการประเมินแจ้งให้บุคลากรที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, S.D.=1.07) ข้อผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินการทำงานในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=1.33) และข้อผู้บริหารมีการติดตามผลงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.86$, S.D.=1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยภาพรวม

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	2.65	0.67	ปานกลาง
2	ด้านการสรรหาบุคลากร	2.93	0.70	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาความรู้	2.91	0.75	ปานกลาง
4	ด้านการประเมินผลงาน	3.30	0.78	ปานกลาง
โดยภาพรวม		2.95	0.45	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.11 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในอยู่ระดับปฏิบัติปานกลาง (\bar{X} =2.95, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปฏิบัติปานกลาง (\bar{X} =3.30, S.D.=0.78) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง (\bar{X} =2.93, S.D.=0.73) ด้านการพัฒนาความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง (\bar{X} =2.91, S.D.= 0.75) และด้านการวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง (\bar{X} =2.65, S.D.=0.67) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านกลยุทธ์องค์การ

n=358

บทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านกลยุทธ์องค์การ		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างครอบคลุม	3.44	1.14	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.06	1.14	ปานกลาง
3	ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ของโครงการต่อแผนกลยุทธ์องค์การแบบเชิงรุก	2.92	1.14	ปานกลาง
4	ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและผลผลิตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.57	1.22	น้อย
5	ผู้บริหารมีการประเมินผลความสำเร็จในการวางแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง	3.48	1.25	มาก
รวม		3.09	0.71	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.12 สรุปได้ดังนี้

บทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.09, S.D.=0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อผู้บริหารมีการประเมินผลความสำเร็จในการวางแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.48, S.D.=1.25$) รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างครอบคลุมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.44, S.D.=1.14$) ข้อผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.06, S.D.=1.14$) และข้อผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ของโครงการต่อแผนกลยุทธ์องค์การแบบเชิงรุกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.92, S.D.=1.14$) ส่วนผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดและผลผลิตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.57, S.D.=1.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านบทบาทหน้าที่

n=358

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านบทบาทหน้าที่		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	องค์การภาครัฐมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	1.00	มาก
2	องค์การภาครัฐมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลัก	2.93	1.13	ปานกลาง
3	องค์การภาครัฐมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	1.16	มาก
4	องค์การภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.42	1.22	น้อย
5	องค์การภาครัฐมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.06	1.13	มาก
รวม		3.09	0.67	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.13 สรุปได้ดังนี้

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้วด้านบทบาทหน้าที่โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อองค์การมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=1.00) รองลงมาคือ ข้อองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.16) และข้อองค์การมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.06$, S.D.=1.13) ส่วนข้อมีองค์การมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานตามความรับผิดชอบ โดยยึดการมีส่วนร่วมเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.93$, S.D.= 1.13) และข้อองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติ น้อย ($\bar{X}=2.42$, S.D.=1.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐจังหวัดสระแก้ว ด้านผู้นำองค์กร

n=358

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านผู้นำองค์กร		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้นำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.61	1.08	มาก
2	ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอ	2.92	1.14	ปานกลาง
3	ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นอย่างดี	3.13	1.24	ปานกลาง
4	ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีน เป็นต้น	2.55	1.17	น้อย
5	ผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	1.10	มาก
รวม		3.16	0.64	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.14 สรุปได้ดังนี้

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านผู้นำองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อผู้นำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=1.08) รองลงมาคือ ข้อผู้นำปฏิบัติงานในหน้าที่และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=1.10) ส่วนข้อมีผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.13$, S.D.=1.24) และข้อผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอยู่ระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.92$, S.D.=1.14) และข้อผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีน เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติ น้อย ($\bar{X}=2.55$, S.D.= 1.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัฒนธรรมองค์การ

n=358

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัฒนธรรมองค์การ		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษได้เหมาะสมตลอดเวลา	2.58	1.15	น้อย
2	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างเคร่งครัด	3.01	1.18	ปานกลาง
3	บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.27	1.16	ปานกลาง
4	บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจน	3.16	1.15	ปานกลาง
5	บุคลากรภาครัฐมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	2.97	1.14	ปานกลาง
รวม		2.99	0.66	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.15 สรุปได้ดังนี้

บทบาทการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.27$, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ ข้อที่บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, S.D.= 0.66) ข้อที่ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.66) และข้อที่บุคลากรภาครัฐมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.66) ส่วนข้อที่ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษได้เหมาะสมตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติ น้อย ($\bar{X}=2.58$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 บทบาทการพัฒนางานองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

n=358

บทบาทการพัฒนางานองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านกลยุทธ์องค์กร	3.09	0.71	ปานกลาง
2	ด้านบทบาทหน้าที่	3.09	0.67	ปานกลาง
3	ด้านผู้นำองค์กร	3.16	0.64	ปานกลาง
4	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	2.99	0.66	ปานกลาง
โดยภาพรวม		3.08	0.51	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.16 สรุปได้ดังนี้

บทบาทการพัฒนางานองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านผู้นำองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, S.D.= 0.64) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์องค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, S.D.= 0.71) และด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, S.D.= 0.67) และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาบุคคล

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาบุคคล		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการพัฒนาเขต เศรษฐกิจพิเศษ	3.27	1.20	ปานกลาง
2	องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	3.06	1.09	ปานกลาง
3	องค์กรมีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษากัมพูชาในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	2.49	1.03	น้อย
4	องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่เขต เศรษฐกิจพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม	2.39	1.01	น้อย
5	องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ๆให้เหมาะสมในการพัฒนาเขต เศรษฐกิจพิเศษ	2.44	1.01	น้อย
รวม		2.72	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.17 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาบุคคล โดยรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.72$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย พบว่า ข้อผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.27$, S.D.= 1.20) และ ข้อองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.06$, S.D.=1.09) ส่วนข้อองค์กรมีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษากัมพูชาในการสื่อสาร อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.49$, S.D.=1.03) ข้อองค์กรมีการพัฒนา

บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆให้เหมาะสมในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.44$, S.D.=1.01) และข้อองค์การมีการพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างเป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.39$, S.D.=1.01)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาองค์การ

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาองค์การ		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	องค์การมีการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	3.75	1.07	มาก
2	องค์การมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	3.66	1.11	มาก
3	องค์การมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกด้านต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	3.21	1.15	ปานกลาง
4	องค์การได้นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงต่อการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	2.44	1.05	น้อย
5	องค์การมีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ถึงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว	3.03	1.14	ปานกลาง
รวม		3.21	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.18 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อองค์การมีการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 1.07)และข้อองค์การมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.=1.11) ส่วนข้อองค์การมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกด้านต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, S.D.=1.15) ข้อองค์การมีการจัดกิจกรรม

ประชาสัมพันธ์ถึงการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, $S.D.=1.14$) และข้อองค์การได้นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงต่อการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.44$, $S.D.=1.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาสังคม

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาสังคม		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	องค์การมีการวางผังเมืองในการรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.45	1.12	น้อย
2	องค์การมีการวางระบบคมนาคมขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	2.58	1.09	น้อย
3	องค์การมีการจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ	3.65	1.08	มาก
4	องค์การมีการส่งเสริมศักยภาพเมืองสู่ประตูการค้าชายแดนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	3.49	1.13	มาก
5	องค์การมีการพัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตรในเชิงรุก	2.44	0.96	น้อย
6	องค์การมีการสร้างศูนย์โลจิสติกส์และคลังสินค้าเชื่อมโยงขนส่งต่อเนื่อง	2.37	0.92	น้อย
รวม		2.83	0.46	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.19 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ด้านการพัฒนาสังคม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.83$, $S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อองค์การมีการจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=1.08$) รองลงมาคือ ข้อองค์การมีการส่งเสริมศักยภาพเมืองสู่ประตูการค้าชายแดนในเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.49$, $S.D.=1.13$) ข้อองค์การมีการวางระบบคมนาคมขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.58$, $S.D.=1.09$) ข้อองค์การมีการวางผังเมืองรวมในการรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ($\bar{X}=2.45$, $S.D.=1.12$) ข้อองค์การมีการพัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตรในเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับปฏิบัติ ($\bar{X}=2.44$, S.D.=0.96)และข้อองค์การมีการสร้างศูนย์โลจิสติกส์และคลังสินค้า เชื่อมโยงขนส่งต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย($\bar{X}=2.37$, S.D.=0.92)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

n=358

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว		\bar{X}	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านการพัฒนาบุคคล	2.72	0.59	ปานกลาง
2	ด้านการพัฒนาองค์การ	3.21	0.59	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาสังคม	2.83	0.46	ปานกลาง
โดยภาพรวม		2.92	0.40	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.20 สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.92$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง โดยด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.59) ด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.46)รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.59)ตามลำดับ

4.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) เพื่อทราบถึงตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) การพัฒนาทุนมนุษย์ (X2) บทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) กับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

Y = การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม

X1 = นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

X2 = การพัฒนาทุนมนุษย์

X3 = บทบาทการพัฒนาองค์การ

x₁ = โครงสร้างพื้นฐาน

x₂ = ระเบียบเศรษฐกิจ

x₃ = การค้าชายแดน

x₄ = ความร่วมมือทุกภาคส่วน

- x_5 = การวางแผนกำลังคน
 x_6 = การสรรหาคนบุคลากร
 x_7 = การพัฒนาความรู้
 x_8 = การประเมินผลงาน
 x_9 = กลยุทธ์องค์การ
 x_{10} = บทบาทหน้าที่
 x_{11} = ผู้นำองค์การ
 x_{12} = วัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y)

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1)	Y	x_1	x_2	x_3	x_4
การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	1.000				
โครงสร้างพื้นฐาน(x_1)	0.213*	1.000			
ระเบียบเศรษฐกิจ (x_2)	0.697*	0.338*	1.000		
การค้าชายแดน (x_3)	0.874*	0.157*	0.428*	1.000	
ความร่วมมือทุกภาคส่วน (x_4)	0.131*	-0.034	0.022	0.136*	1.000

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.131 - 0.874 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน คือ โครงสร้างพื้นฐาน(x_1) ระเบียบเศรษฐกิจ (x_2) การค้าชายแดน (x_3) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x_4) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

สมการตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₃ , X ₂ , X ₄	Regression	163.902	3	54.634	986.393	.000
	Residual	19.607	354	.055		
	Total	183.510	357			

a Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₄

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตาม(Y) กับตัวแปรต้น 3 ตัวแปรในมิติของการค้าชายแดน (x₃) ระเบียงเศรษฐกิจ(x₂) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x₄) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณจะสามารถนำไปสร้างสมการได้ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ดังตาราง 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1)	การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)			t	Sig
	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E	Beta (β)		
ค่าคงที่ (Constant)	0.024	0.072		.335	.738
การค้าชายแดน (x ₃)	0.615	0.017	0.697	35.768	.000
ระเบียบเศรษฐกิจ (x ₂)	0.340	0.016	0.399	20.693	.000
ความร่วมมือทุกภาคส่วน (x ₄)	0.041	0.016	0.045	2.536	.012
R=0.945 R ² = 0.893 R ² _{adj} = .0.892 SE _{est} = 0.235 F = 986.39 a = 0.024					

จากตารางที่ 4.23 พบว่า นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x₃) ระเบียบเศรษฐกิจ(x₂) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x₄) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1)ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในโครงสร้างพื้นฐาน(x₁)ไม่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

เมื่อนำนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1)ในการค้าชายแดน (x₃) ระเบียบเศรษฐกิจ(x₂) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x₄) ไปสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R²) ได้ร้อยละเท่ากับ 89.30 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.024 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.024 + 0.615 (x_3) + 0.340 (x_2) + 0.041 (x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.697 (x_3) + 0.399(x_2) + 0.045(x_4)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

การพัฒนาทุนมนุษย์(X2)	Y	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	1.000				
การวางแผนกำลังคน (x ₅)	0.118	1.000			
การสรรหาบุคลากร (x ₆)	0.333*	0.108*	1.000		
การพัฒนาความรู้ (x ₇)	0.618*	0.008	0.286*	1.000	
การประเมินผลงาน (x ₈)	0.464*	0.131*	0.152*	0.353*	1.000

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.333 - 0.618 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ตัวแปร คือ การสรรหาบุคลากร(x₆) การพัฒนาความรู้ (x₇)การประเมินผลงาน (x₈) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์(X2) กับ การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ (X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

สมการตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₇ , X ₈ , X ₆	Regression	27.026	3	9.009	105.851	.000
	Residual	30.128	354	.085		
	Total	57.154	357			

a Predictors: (Constant), X₇, X₈, X₆

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ (X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น 3 ตัวแปรในมิติของการพัฒนาความรู้ (x₇) การประเมินผลงาน (x₈) และการสรรหาบุคลากร (x₆) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณ จะสามารถนำไปสร้างสมการได้ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ดังตาราง 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

การพัฒนาทุนมนุษย์(X2)	รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)			t	Sig
	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E	Beta (β)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.469	0.091		16.187	.000
การพัฒนาความรู้ (x ₇)	0.253	0.023	0.478	11.215	.000
การประเมินผลงาน (x ₈)	0.139	0.021	0.272	6.582	.000
การสรรหาคูคณากร (x ₆)	0.088	0.023	0.155	3.839	.000
R=0.688 R ² =0.473 R ² _{adj} = 0.468 SE _{est} = 0.291 F = 105.85 a = 1.469					

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการพัฒนาความรู้ (x₇) การประเมินผลงาน (x₈) และการสรรหาคูคณากร (x₆) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

การพัฒนาทุนมนุษย์(X2)ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการวางแผนกำลังคน (x₅) ไม่มีผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

เมื่อนำในปัจจัยการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์(X2) ในการพัฒนาความรู้ (x₇) การประเมินผลงาน (x₈) และการสรรหาคูคณากร (x₆) ไปสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R²) ได้ร้อยละเท่ากับ 46.80 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.469 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.469 + 0.253 (x_7) + 0.139(x_8) + 0.088(x_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.478 (x_7) + 0.272 (x_8) + 0.155(x_6)$$

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร(X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y)

บทบาทการพัฒนาองค์กร (X3)	Y	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	1.000				
กลยุทธ์องค์กร (x ₉)	0.705*	1.000			
บทบาทหน้าที่ (x ₁₀)	0.238*	0.142*	1.000		
ผู้นำองค์กร (x ₁₁)	0.567*	0.142*	.752*	1.000	
วัฒนธรรมองค์กร (x ₁₂)	0.795*	0.242*	0.610*	0.688*	1.000

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.238 - 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร คือ กลยุทธ์องค์กร (x₉) บทบาทหน้าที่ (x₁₀) ผู้นำองค์กร (x₁₁) และวัฒนธรรมองค์กร (x₁₂) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า บทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทการพัฒนาองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

สมการตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₁₂ , X ₁₁	Regression	38.821	2	19.410	375.871	.000
	Residual	18.333	355	.052		
	Total	57.154	357			

a Predictors: (Constant), X₁₂, X₁₁

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น 2 ตัวแปรในมิติของวัฒนธรรมองค์กร (x₁₂) และผู้นำองค์กร (x₁₁) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณสามารถนำไปสร้างสมการได้ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ดังตาราง 4.28

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

บทบาทการพัฒนาองค์กร (X3)	การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)			t	Sig
	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E	Beta (β)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.351	0.059		22.963	.000
วัฒนธรรมองค์กร (x_{12})	0.353	0.025	0.589	14.216	.000
ผู้นำองค์กร (x_{11})	0.167	0.023	0.299	7.223	.000
R = 0.824 R ² = 0.679 R ² _{adj} = 0.677 SE _{est} = 0.227 F = 375.871 a = 1.351					

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในวัฒนธรรมองค์กร (x_{12}) และผู้นำองค์กร (x_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ใน กลยุทธ์องค์กร (x_9) และบทบาทหน้าที่ (x_{10}) ไม่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

เมื่อนำตัวแปรบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ในวัฒนธรรมองค์กร (x_{12}) และผู้นำองค์กร (x_{11}) ไปสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R²) ได้ร้อยละเท่ากับ 67.70 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.351 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.351 + 0.353 (x_{12}) + 0.167(x_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.589 (x_{12}) + 0.299(x_{11})$$

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปรปัจจัย	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	1.000												
โครงสร้างพื้นฐาน(x ₁)	.213	1.000	.										
ระเบียบเศรษฐกิจ (x ₂)	.697*	.338	1.000										
การค้าชายแดน (x ₃)	.874*	.157	.428	1.000									
ความร่วมมือทุกภาคส่วน (x ₄)	.131*	-.034	-.022	.136	1.000								
การวางแผนกำลังคน (x ₅)	.002	-.027	-.018	-.014	.308	1.000							
การสรรหาบุคลากร (x ₆)	.001	-.006	-.026	.033	.127	.108	1.000						
การพัฒนาความรู้ (x ₇)	.118*	.045	.112	.053	.012	.008	.286	1.000					
การประเมินผลงาน (x ₈)	.042	.100	.082	-.018	-.001	.131	.152	.353	1.000				
กลยุทธ์องค์กร (x ₉)	.076	.030	.042	.000	.108	.158	.048	.115	.239	1.000			
บทบาทหน้าที่ (x ₁₀)	.044	.078	.029	.033	-.040	-.004	.338	.550	.215	.142	1.000		
ผู้นำองค์กร (x ₁₁)	.061	.037	.062	.023	.038	.088	.452	.710	.253	.142	.752	1.000	
วัฒนธรรมองค์กร (x ₁₂)	.096*	.049	.089	.050	.014	.077	.398	.593	.415	.242	.610	.688	1.000

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) มีค่าอยู่ระหว่าง .001 -.874 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 5 ตัวแปร คือ ระเบียบเศรษฐกิจ (x₂) การค้าชายแดน (x₃) ความร่วมมือทุกภาคส่วน (x₄) การพัฒนาความรู้ (x₇) และวัฒนธรรมองค์การ (x₁₂) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.351 + 0.353 (x_{12}) + 0.167 (x_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.589 (x_{12}) + 0.299(x_{11})$$

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

สมการตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₃ , X ₂ , X ₁₀ , X ₄	Regression	164.451	4	41.113	761.464	.000
	Residual	19.059	353	.054		
	Total	183.510	357			

a Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁₀, X₄

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น 4 ตัวแปรในมิติของการค้าชายแดน (x₃) ระเบียบเศรษฐกิจ (x₂) บทบาทหน้าที่ (x₁₀) และวัฒนธรรมองค์กร (x₁₂) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณ สามารถนำไปสร้างสมการได้โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปรปัจจัย	การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)			t	Sig
	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E			
ค่าคงที่ (Constant)	-.136	.087		-1.564	.119
การค้าชายแดน (x ₃)	.617	.017	.699	36.323	.000
ระเบียงเศรษฐกิจ (x ₂)	.337	.016	.396	20.745	.000
บทบาทหน้าที่ (x ₁₀)	.058	.018	.055	3.187	.002
วัฒนธรรมองค์การ (x ₁₂)	.035	.016	.038	2.191	.029
R = .947 R ² = 896 R ² _{adj} = .895 SE _{est} = .23236 F = 761.464 a = -0.136					

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x₃) ระเบียงเศรษฐกิจ (x₂) บทบาทหน้าที่ (x₉) และวัฒนธรรมองค์การ (x₁₂) มีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในโครงสร้างพื้นฐาน (x₁) ความร่วมมือทุกภาคส่วน (x₄) การวางแผนกำลังคน (x₅) การสรรหาบุคลากร (x₆) การพัฒนาความรู้ (x₇) การประเมินผลงาน (x₈) กลยุทธ์องค์การ (x₉) และผู้นำองค์การ (x₁₁) ไม่มีผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

เมื่อนำตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x₃) ระเบียงเศรษฐกิจ (x₂) บทบาทหน้าที่ (x₁₀) และวัฒนธรรมองค์การ (x₁₂) สร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R²) ได้ร้อยละเท่ากับ 94.70 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ -0.136 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -0.136 + 0.617(x_3) + 0.337(x_2) + 0.058(x_{10}) + 0.035(x_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.699(x_3) + 0.396(x_2) + 0.055(x_{10}) + 0.038(x_{12})$$

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปรอิสระ	Y	ปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1)	ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ (X2)	ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3)
การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)	1.000			
ปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1)	.151*	1.000		
ปัจจัยการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์(X2)	.549*	.066*	1.000	
ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3)	.715*	.074*	.633*	1.000

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่างปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์(X2)และปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ(X3) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3, X2, X1	Regression	35.362	3	11.787	136.269	.000
	Residual	30.621	354	.087		
	Total	65.983	357			

a Predictors: (Constant), X3 Total , X2 Total, X1 total

b Dependent Variable: Y total

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น 3 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์กร(X3) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) และปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณ สามารถนำไปสร้างสมการได้โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของตัวแปรของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y)

ตัวแปรอิสระ	การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y)			t	Sig
	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน		
	B	S.E			
ค่าคงที่ (Constant)	.783	.121		6.488	.000
ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3)	.511	.039	.609	13.005	.000
ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์(X2)	.149	.044	.157	3.358	.001
ปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1)	.049	.019	.095	2.629	.009
R= 0.732 R ² = 0.536 R ² _{adj} = 0.532 SE _{est} = 0.29411 F = 136.269 a = 0.783					

จากตารางที่ 4.35 ปัจจัยที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) พบว่า ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์กร (X3) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ (X2) และปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) เมื่อนำการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในปัจจัย 3 ด้าน ไปสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R²) ได้ร้อยละเท่ากับ 53.60 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.783 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.511 + 0.149(X3) + 0.049(X2) + 0.511(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.609(X3) + 0.157(X2) + 0.095(X1)$$

4.3 เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์และถ่วงน้ำหนักออกมาสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เรียกรูปแบบนี้ว่า TAO Model ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยอธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 T=Transportation หมายถึง ด้านการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างเร่งด่วน ตลอดทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยนโยบายรัฐบาลเพื่อส่งเสริมการค้าชายแดน โดยต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ขั้นตอนที่ 2 A =Administration หมายถึง การบริหารพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการบริหารพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในองค์การนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนกระทั่งถึงผู้บริหารในทุกขั้นตอน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ การประเมินผลงาน และภายใต้บริบทและเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ จึงทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ โดยศึกษารูปแบบทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสียในรูปแบบต่างๆ ก่อนการตัดสินใจในการเลือกพัฒนาในประเด็นใดบ้างต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วให้มีความเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 O=Organizing คือ การพัฒนาองค์การ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วควรมีการกำหนดได้จากโครงสร้างองค์กรหรือแผนภูมิขององค์กร (Organization Chart) ซึ่งเป็นแผนภูมิที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การจัดองค์กรที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความเหมาะสมเกิดผลดีต่อองค์การ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ จากผลวิจัยสามารถสรุปได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 บทสังเคราะห์ผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัยโดยภาพรวม

ผลจากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ในการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปโดยภาพรวมได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประกอบไปด้วยเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 และประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 37.15 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วใน 4 ด้าน โดยภาพรวมประกอบไปด้วย 1)ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่่านโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้นควรเตรียมความพร้อมในการวางระบบผังเมือง ดำเนินการสร้างเส้นทางคมนาคมให้เชื่อมโยงทุกพื้นที่ วางระบบสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2) ด้านระเบียบเศรษฐกิจ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกล่าวว่นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีแหล่งสินค้าในการแปรรูปสินค้าทางเกษตรและอาหารต่างๆ ในการจำหน่ายมีแหล่งสินค้าเครื่องเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และมีแหล่งสินค้าสิ่งทอและ

เครื่องนุ่งห่มในการจำหน่ายซึ่งเป็นที่ต้องการจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้กล่าวว่าจังหวัดสระแก้วเป็นจังหวัดที่มีการส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นอย่างดี 3) ด้านการค้าชายแดน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่านโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว นั้นถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาตลาดการค้าชายแดนให้ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกในการข้ามแดนของประชาชน สร้างศักยภาพของผู้ประกอบการท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้กล่าวว่านโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วเป็นการค้าชายแดนที่ส่งเสริมความเจริญในการพัฒนาระดับท้องถิ่น และระดับประเทศชาติ 4) ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่านโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีการจัดเวทีประชาคมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและซักถามถึงปัญหาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยไม่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.02$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านระเบียบเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.76) และด้านการค้าชายแดนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.79$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วใน 4 ด้าน โดยภาพรวมประกอบไปด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ การคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ต้องมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณอัตรากำลังอย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว 2) ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้น โดยรัฐบาลมีนโยบายในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งฝ่ายบริหารมีความจำเป็นต้องจัดสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันเข้าดำรงตำแหน่งตามความต้องการ มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และต้องมีการดำเนินการสรรหาโดยปิดประกาศในตำแหน่งงานที่มีความต้องการต่อการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว 3) ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่

การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยรัฐบาลมีนโยบายในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่บุคลากรต้องมีความรู้ในด้านภาษาภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนในการใช้สื่อสาร กฎระเบียบของประเทศเพื่อนบ้าน มีการศึกษาข้อมูลในการค้าการลงทุนเพื่อเป็นองค์ประกอบต่างๆ ในการตัดสินใจการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่บุคลากรต้องมีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับการลงทุน และ4) ด้านการประเมินผลงาน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วต้องมีการติดตามเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่วางแผนไว้ในแต่ละขั้นตอนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าเชื่อถือได้และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นควรต้องมีการแจ้งถึงข้อมูลที่ประเมินผลเรียบร้อยแล้วให้กับเจ้าหน้าที่บุคลากรได้รับทราบ เพื่อได้พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และตรงตามเป้าหมายนโยบายของรัฐบาล

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ การพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, S.D.= 0.45)เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านการประเมินผลการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D.=0.78) และด้านการวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.65$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการพัฒนาองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการพัฒนาองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ใน 4 ด้าน โดยภาพรวมประกอบไปด้วย 1)ด้านกลยุทธ์องค์การพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่บทบาทการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วตามนโยบายของรัฐนั้นกลยุทธ์องค์การเป็นตัวกำหนดทิศทางโดยรวมขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การเป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของระดับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งจังหวัดสระแก้วเน้นการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านโลจิสติกส์ การสร้างเครือข่ายการค้าสู่อินโดจีน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์โลจิสติกส์ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลโลจิสติกส์ 2) ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่บทบาทการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วของนโยบายของรัฐมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และงบประมาณ ตามความรับผิดชอบโดยยึดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นนโยบายของรัฐมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ 2) ด้านผู้นำองค์การ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่บทบาทการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ตามนโยบายของรัฐนั้นต้องมีผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์การอยู่เสมอ แก้ปัญหาต่างๆได้เป็น

อย่างดี มีการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศเพื่อนได้ดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานหน้าที่และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่บทบาทการพัฒนางองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วตามนโยบายของรัฐบาลนั้นวัฒนธรรมองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานภายใต้โครงสร้างองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจน และวัฒนธรรมองค์การมีความผูกพันกับองค์การการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องทางศีลธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ บทบาทการพัฒนางองค์การของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านผู้นำองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.64) และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วใน 3 ด้าน โดยภาพรวมประกอบไปด้วย 1) ด้านการพัฒนาบุคคล พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้นผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนในการใช้สื่อสาร การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารต่อการรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม 2) ด้านการพัฒนางองค์การ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้นควรดำเนินการในการพัฒนาโครงสร้างการบริหาร การวางแผนกำลังคน การเตรียมความพร้อมความสามารถของบุคลากรทุกด้าน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยให้ประชาชนมีความเข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว และ3) ด้านการพัฒนาสังคม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้กล่าวว่รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้นควรเน้นการพัฒนาสังคมในการวางระบบคมนาคมขนส่ง การปรับปรุงการวางผังเมือง การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูป การพัฒนาสร้างศูนย์โลจิสติกส์และคลังสินค้าในพื้นที่ และพัฒนาสังคมให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการค้าชายแดนซึ่งรองรับต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง โดยด้านการพัฒนางองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง

($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.59) ด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.83$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.59)ตามลำดับ

5.1.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมพบว่า

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1)ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x_3) ระเบียบเศรษฐกิจ(x_2) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x_4) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) ในโครงสร้างพื้นฐาน(x_1)ไม่มีผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) เมื่อนำปัจจัยนโยบายรัฐบาล(X1)ในการค้าชายแดน (x_3) ระเบียบเศรษฐกิจ(x_2) และความร่วมมือทุกภาคส่วน (x_4) ไปสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 89.30 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.024 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.024 + 0.615 (x_3) + 0.340 (x_2) + 0.041 (x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.697 (x_3) + 0.399(x_2) + 0.045(x_4)$$

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า

การพัฒนาทุนมนุษย์(X2) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการพัฒนาความรู้ (x_7) การประเมินผลงาน (x_8) และการสรรหาบุคลากร (x_6) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

เมื่อนำปัจจัยการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์(X2) ในการพัฒนาทักษะความรู้ (x_7) การประเมินผลงาน (x_8) และการสรรหาบุคลากร (x_6) ไปสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 46.80 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.469 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.469 + 0.253 (x_7) + 0.139(x_8) + 0.088(x_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.478 (x_7) + 0.272 (x_8) + 0.155(x_6)$$

3) บทบาทการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า

บทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในวัฒนธรรมองค์การ (x_{12}) และความเสมอภาค (x_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

เมื่อนำบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ในวัฒนธรรมองค์การ (x_{12}) และความเสมอภาค (x_{11}) ไปสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 67.70 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.351 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.351 + 0.353 (x_{12}) + 0.167(x_{11})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.589 (x_{12}) + 0.299(x_{11})$$

4) ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมพบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x_3) ระเบียบเศรษฐกิจ (x_2) บทบาทหน้าที่ (x_9) และวัฒนธรรมองค์การ (x_{12}) มีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 เมื่อนำในตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในการค้าชายแดน (x_3) ระเบียบเศรษฐกิจ (x_2) บทบาทหน้าที่ (x_{10}) และวัฒนธรรมองค์การ (x_{12}) สร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 94.70และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ -0.136 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -0.136 + 0.617(x_3) + 0.337(x_2) + 0.058 (x_9) + 0.035 (x_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.699 (x_3) + 0.396 (x_2) + 0.055 (x_9) + 0.038 (x_{12})$$

5) ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมพบว่า

ปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ(X3) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) และปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวม (Y) เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y) ในปัจจัยบทบาทการพัฒนาองค์การ (X3) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์(X2) และปัจจัยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ(X1)ไปสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม (Y)ได้ค่าสัมประสิทธิ์

ของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2) ได้ร้อยละเท่ากับ 53.60 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.783 โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.511 + 0.149(X3) + 0.049(X2) + 0.511(X1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.609(X3) + 0.157(X2) + 0.095(X1)$$

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้นำ
ประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับ
ปานกลาง โดยด้านระเบียบเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง และด้าน
การค้าชายแดน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายรัฐบาลการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขต
เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วทุกด้านต้องเร่งพัฒนาโดยเฉพาะในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
ความพร้อมในการวางระบบผังเมือง การสร้างเส้นทางคมนาคม และวางระบบสาธารณูปโภคเพื่อ
อำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น ด้านระเบียบเศรษฐกิจนั้น มีแหล่ง
สินค้าในการแปรรูปสินค้าทางเกษตรและอาหาร แหล่งสินค้าเครื่องเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้า
อิเล็กทรอนิกส์ และมีแหล่งสินค้าสิ่งทอ แต่ยังคงต้องพัฒนาแหล่งพื้นที่ให้มีความเหมาะสมต่อการ
เปิดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว นอกจากนั้นด้านความร่วมมือทุกภาคส่วน ภาครัฐควร
เร่งสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรชุมชน หรือสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็น
การเปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีการจัดเวทีประชาคม
เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างต่อเนื่อง เพราะว่าประเภทของธุรกิจที่สามารถลงทุน
ประกอบกิจการในเขตเศรษฐกิจนั้นมิได้จำกัดเฉพาะการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยัง
ครอบคลุมถึงการลงทุนในด้านอื่นๆ อย่างกว้างขวาง อาทิเช่น ด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม การ
ท่องเที่ยว การบริการ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเปิดกว้างสำหรับนักลงทุนในการเลือกประเภทกิจการที่จะ
ลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ให้มีการ
เข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจกับ
ต่างประเทศ และการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเท่ากับเป็นการส่งเสริมให้เพิ่มการผลิต
สินค้าหรือการบริการมากขึ้น และเป็นการลดอุปสรรคหรือข้อกีดกันทางการค้าการลงทุนระหว่าง
ประเทศ เมื่อมีสินค้าและบริการเพียงพอ รัฐบาลก็สามารถผลักดันให้มีการส่งออกสินค้าดังกล่าวนั้นออกสู่
ตลาดโลกได้ ซึ่งเมื่อนักลงทุนหรือผู้ประกอบการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้รับสิทธิประโยชน์และสิ่ง
อำนวยความสะดวกในการผลิต สินค้าหรือบริการนั้นๆ ก็จะมีคุณภาพที่ดีกว่าและราคาที่สู้กับตลาด

ของประเทศอื่นๆ ได้ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจกับนานาชาติในการค้าระดับโลกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อระบบการค้าเสรีแพร่ขยายไปทั่วโลกโดยผลของการก่อตั้งองค์การการค้าโลกและทั่วภูมิภาคในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือ ASEAN ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา และแต่ละประเทศเริ่มมีแนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยเน้นเรื่องการส่งเสริมการลงทุนและการส่งออกสินค้าและบริการ อย่างไรก็ตามความแตกต่างในระดับการพัฒนาและโครงสร้างเมืองการปกครอง และระบบเศรษฐกิจของประเทศ บางประเทศจึงประสบกับความยากลำบากในการดำเนินการตามแผนพัฒนาดังกล่าว ดังนั้นทางเลือกที่สำคัญที่ประเทศเหล่านั้นนำมาใช้ก็คือการพัฒนาพื้นที่เฉพาะก่อนด้วยการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ แล้วจึงค่อยๆ ขยายกระจายการพัฒนาไปตามส่วนต่างๆ ของประเทศในระยะเวลาต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช นิภการธรรม (2552) ให้ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์การว่า ทรัพยากรหมายถึงคนหรือกลุ่มคน ซึ่งเป็นคนที่มีค่ามากที่สุดในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อนำค่า 2 คำมารวมกัน ก็คือการจัดการทุนมนุษย์ ก่อนหน้านั้นก็มีการเรียกชื่อให้ต่างกันออกไป เรียกว่าการใช้ประโยชน์ทุนมนุษย์หรือการบริหารบุคลากร บางครั้งบอกว่าการจัดการทุนมนุษย์หมายถึงกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การจัดคนให้เข้ากับตำแหน่ง การเลือกสรรหรือ การคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือ การปูนบำเหน็จรางวัล วินัย การลงโทษ การดำรงรักษาคนเอาไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนริศ วิทยาลัย (2552) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาททุนมนุษย์และเทคโนโลยีที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยพบว่า ผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่สนับสนุนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากคือ ด้านการพัฒนาด้านความรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรีญา ทองประหลาด (2554) ได้ศึกษาเรื่องระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับของเรวัตี แก้วมณี (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ใช่เรื่องใหม่ในประเทศไทย ที่ผ่านมามีการพัฒนาในลักษณะนี้ภายใต้รูปแบบต่าง ๆ กัน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate: IE) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่เฉพาะเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone: EPZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองใกล้ท่าเรือหรือสนามบิน คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse: BW) หรือร้านค้าปลอดอากร (Duty Free Shop: DFS) และเขตการค้าเสรี (Free Trade Zone : FTZ) หรือเขตการค้าปลอดภาษี (Duty Free Port) เป็นรูปแบบการพัฒนาของเมืองท่า และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ชายแดน (Special Border Economic Zone: SBEZ) เป็นรูปแบบการพัฒนาของพื้นที่ตามแนวชายแดน นอกจากนี้ประเทศไทยมีการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาในลักษณะของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ พื้นที่ในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกหรืออีสต์เทอร์นซีบอร์ด (Eastern Seaboard Development Program) ซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2525 ครอบคลุมพื้นที่การพัฒนาระยะแรก 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่รัฐบาลในสมัยนั้นมีนโยบายให้จัดตั้งเขตเศรษฐกิจเฉพาะขึ้นมาเพื่อเร่งรัดการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และเทคโนโลยีโดยเป้าหมายสูงสุด คือ ต้องการให้พื้นที่นี้เป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศที่เป็นประตูเปิดเชื่อมโยงการพัฒนา (Gateway) ไปสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ พร้อมกับเชื่อมเส้นทางการค้าสู่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์และเป็นแหล่ง อุตสาหกรรมที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก

5.3.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า วิทยาด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง และด้านการวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ทุกด้านต้องดำเนินการโดยเร่งด่วน ในด้านการวางแผนกำลังคน เช่น การเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในปฏิบัติหน้าที่ การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติตรงต่อความต้องการ และงบประมาณอัตรากำลังอย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ด้านการสรรหาคูคลอง ควรเร่งจัดสรรหาคูคลองที่มีความรู้ความสามารถ โดยการสอบแข่งขันเข้าดำรงตำแหน่งตามความต้องการ ด้านการพัฒนาทักษะความรู้บุคลากรต้องมีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีน ศึกษาภาวะเป็ยบของประเทศเพื่อนบ้าน มีข้อมูลในการตัดสินใจในการค้าการลงทุน และด้านการประเมินผลงาน ควรมีการติดตามเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่วางแผนไว้ในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด มีระบบการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ และตรงตามเป้าหมาย และการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ยังมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างหลากหลายและเชื่อมโยงกับหน่วยงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็น ระดับจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษอยู่แล้ว และมีหน้าที่บูรณาการแผนงานของจังหวัดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเขตเศรษฐกิจพิเศษ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการอื่นๆ ในระดับจังหวัด และในระดับท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่ามีส่วนสำคัญมากในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว เนื่องจากมีลักษณะที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น การจัดการพื้นที่ ในกรณีพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่พ้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เป็นต้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรทุนมนุษย์เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วมีความจำเป็นในการการ

พัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ประกอบไปด้วย 1) เพิ่มบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทุนมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทุนมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร 4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) มีการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทุนมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร 6) มีการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 7) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมุลธา สัจใจสม (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน การ

พัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของคลาร์ค (Clark, 1992) มีแนวคิดของการจัดการทุนมนุษย์ว่า เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ(1) การจัดการทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล (2) การจัดการทุนมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ขององค์การ เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย และ (3)วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของอาร์มสตรอง (Armstrong, 1992) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือ ชุดของนโยบาย (ด้านบุคคล)ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การบูรณาการขององค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความยืดหยุ่น (ของการบริหารทรัพยากรบุคคล) และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงสุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมลสา สัจใจสม (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ปัจจัยด้านการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสนอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิด McLean & McLean (2001) ที่ได้สำรวจนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการในประเทศต่าง ๆ เพื่อให้ได้นิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสากล พบว่า มีนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่าง ๆ กำหนดนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย 1) นักวิชาการประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการวางแผนและจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่จัดโดยองค์การเพื่อปรับปรุงความรู้และทักษะของพนักงาน ขณะเดียวกันก็ต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการนี้จะช่วยให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญและสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และการบรรลุถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การด้วย 2) นักวิชาการประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศชาติว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะคล้ายกับการวางแผนกำลังคน และในระดับธุรกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะคล้ายกับการฝึกอบรมและการพัฒนา 3) นักวิชาการชาวไอวอรีโคตรมีความเห็นที่ไม่สามารถจะบอกได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แยกจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ และคนส่วนใหญ่มักคิดว่า การบริหาร ฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีบุคคลในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาจิตวิทยา สาขาสังคมวิทยา ที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ชาวไอวอรีเรียนต้องการให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเป็นระบบและมีลักษณะเน้นเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น สำหรับค่านิยมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลง 4) นักวิชาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศฝรั่งเศสมีความเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมด ที่จะช่วยยกระดับคุณค่าของบุคคล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และคำว่า การพัฒนาสมรรถภาพ (competence

development) เส้นทางสายอาชีพภายในองค์กร (internal career paths) กับคำว่า การฝึกอบรม มักจะถูกนำมาใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) นักวิชาการเกาหลี มีความคิดเห็นคล้ายกัน คือเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดกว้าง ๆ ที่รวมเอาเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาสายอาชีพเข้าด้วยกัน แต่บุคลากรชาวเกาหลีส่วนใหญ่ที่ทำงานในศูนย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือในสถานศึกษามักคิดว่า ศูนย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนาเท่านั้น เช่นเดียวกับแนวคิดของนักวิชาการในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) เป็นการพัฒนาความสามารถต่าง ๆ ของปัจเจกบุคคล (2) การสร้างระดับความรู้ของทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านระบบงานและการฝึกอบรม และ (3) มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านการจัดการกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร และ 6) นักวิชาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเนเธอร์แลนด์ สิงคโปร์ และไทย ต่างมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการยกระดับ การพัฒนาสมรรถภาพ และศักยภาพของบุคคล โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยผ่านกระบวนการศึกษา การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลผลิตทั้งระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับประเทศชาติ

5.3.3 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทการพัฒนาองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้ว ทุกด้านต้องดำเนินการโดยเร่งด่วนในด้านบทบาทหน้าที่ โดยรัฐต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และงบประมาณ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์กรอยู่เสมอ แม้ปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี มีการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนได้ดี มีกำหนดวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานหน้าที่และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาค มีการยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนมีการเข้าถึงทรัพยากรและบริการสาธารณะที่เท่าเทียมกัน และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีการปรับเปลี่ยนตามแผนการทำงาน ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความผูกพันกับองค์กรการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องทางศีลธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล

และบทบาทการพัฒนาองค์กรของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดสระแก้วนั้น ผู้ว่าการเขตเศรษฐกิจพิเศษในแต่ละพื้นที่มาจากการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหารโดยการทำเป็นสัญญาจ้าง

“ผู้ว่าการเขตเศรษฐกิจพิเศษ” เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายและแนวทางที่คณะกรรมการบริหารกำหนด และให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้กำหนดอัตราค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน ของผู้ว่าการเขตเศรษฐกิจพิเศษตามความเหมาะสม ซึ่งจ้างได้ไม่เกินคราวละ 4 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งได้อีก โดยให้ถือเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐระดับสูงและยื่นบัญชีแสดงทรัพย์สินด้วย ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าการเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ การออกระเบียบในการบริการกิจการของเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานของพนักงาน หรือ ลูกจ้างหรือลูกจ้างของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ หรือข้อบังคับของคณะกรรมการบริหารและการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลด และตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตลอดจนลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน และลูกจ้าง ตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนดอำนาจหน้าที่ของเขตพระราชบัญญัติเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีจำนวนมากหลายประการ เพื่อให้การดำเนินการของเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นไปตามรัฐบาลตั้งเป้าหมายไว้ เช่น 1) การให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจในการออกพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของรัฐสภา เพียงแต่แจ้งรัฐสภาเพื่อทราบก่อนให้ความเห็นชอบในพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษเท่านั้น และมีได้มีการกำหนดขั้นตอน และกระบวนการในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษรวมถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) กำหนดให้เขตเศรษฐกิจพิเศษจะต้องจัดบริการการขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ระบบสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล การศึกษา การกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ เขตเศรษฐกิจพิเศษมีอำนาจจัดทำหรือจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ โดยอาจจะดำเนินการอื่น ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการจัดที่ดินเพื่อตั้งหรือขยายเขตเศรษฐกิจพิเศษ การถมทะเลการจัดทำผังเมือง การจัดระบบชลประทาน การจัดสรรที่ดิน การจัดให้มีไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ ให้ถือว่า เขตเศรษฐกิจพิเศษมีอำนาจดำเนินการได้เช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานรัฐ 3) ผู้ว่าการเขตเศรษฐกิจพิเศษมีอำนาจตามกฎหมายในการอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต หรือให้ความเห็นชอบ หรือ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการรับจดทะเบียนหรือรับแจ้งต่าง ๆ แทนส่วนราชการ หรือคณะกรรมการตามกฎหมาย 4) เขตเศรษฐกิจพิเศษยังสามารถที่จะจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยการกำหนดให้เป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป หรือเขตประกอบการเสรี ก็ได้ ทั้งนี้เขตเศรษฐกิจพิเศษจะดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการเองก็ได้ หรือ อนุญาตให้บุคคลอื่นดำเนินการหรือบริหารจัดการภายใต้การควบคุมและกำกับดูแลของเขตเศรษฐกิจพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนดของคณะกรรมการบริหาร และ5) การควบคุมและตรวจสอบงบประมาณภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้จัดทำงบประมาณประจำปีโดยแยกเป็นงบลงทุน และงบทำการสำหรับงบลงทุนให้นำเสนอคณะกรรมการนโยบาย เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ส่วนงบทำการนั้นให้เขตเศรษฐกิจพิเศษนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อทราบ และให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระสอบบัญชีและตรวจบัญชี รวมทั้งการเงินของเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยทำเป็นรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยยี่สิบ นับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานประจำปีของปีนั้น ๆ ภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบต้าแมล แอนด์สเนล (2009) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เกี่ยวกับความรู้ทักษะ ความสามารถของพนักงานซึ่งมีคุณค่าในการสร้างศักยภาพให้แก่ องค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรติพร ถึงฝั่ง และคณะ(2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) องค์การแห่งการเรียนรู้ (2) การจัดการความรู้ (3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ (4) การพัฒนาภาวะผู้นำ (5) การบริหารจัดการคนเก่ง และ (6) วัฒนธรรมองค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Erickson และ McCall (2012) ได้ศึกษาการนำทุนทางปัญญามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรมบริการ พบว่า องค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาทุนทางปัญญาอย่างเป็นระบบแม้ทุนทางปัญญาจะไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นรูปธรรมได้ แต่สามารถส่งผลให้ปรากฏได้จากผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทุนทางปัญญา ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาในการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างองค์การที่มีบุคลากรที่พร้อมด้วยทุนทางปัญญาในระดับสูงกับองค์การที่มีทุนทางปัญญาในระดับต่ำ พบว่า องค์การที่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาในระดับสูงมีประสิทธิภาพทางการเงินสูงกว่า นอกจากนี้แล้ว หากจะมองในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ในองค์การหากองค์การมีเป้าหมายในการจัดทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้ว ในบางครั้ง แม้ว่าองค์การจะไม่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาในระดับสูง แต่ก็สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การที่องค์การมีบุคลากรที่พร้อมไปด้วยทุนทางปัญญา อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ หรือมีผลตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งถ้าบุคลากรเหล่านั้น ได้รับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้นไปอีก ส่วนองค์การที่ไม่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาที่มีศักยภาพ แต่มีการจัดการองค์การความรู้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ก็สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน องค์การในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การความรู้ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดขึ้น และส่งผลต่อการมีกำไรที่เพิ่มขึ้น อันเป็นเป้าหมายหลักของการดำเนินงาน

5.3.4 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า รายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาสังคมมีค่าเฉลี่ยในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว ครอบคลุมทุกด้านต้องดำเนินการโดยเร่งด่วน ในด้านการพัฒนาสังคม เช่น การวางระบบคมนาคมขนส่ง การปรับปรุงวางผังเมือง การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้านการพัฒนาบุคคล มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ฝึกอบรมบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีน การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และด้านการพัฒนาองค์การ มีการพัฒนาโครงสร้างการบริหาร การวางแผนกำลังคน การเตรียมความพร้อมความสามารถของบุคลากรทุกด้านต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว และรูปแบบเขตพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการจากเขตต่างๆ ไปของรัฐนั้น มีวัตถุประสงค์ให้ใช้เป็นพื้นที่ทางการค้าที่มีเงื่อนไขและสิทธิพิเศษบางประการจากธุรกิจทั่วไปเพื่อดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษดังกล่าว ดังที่ได้ศึกษาเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศต่าง ๆ ที่มีระบบจัดการบริหารเบ็ดเสร็จภายในเขตเศรษฐกิจพิเศษ แล้วนำมาใช้บังคับตามภายในประเทศ เช่น การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยได้มีการประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษีอากรการตรวจคนเข้าเมือง และการรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งอาจจะมีการวางระบบการจัดการพิเศษในการพัฒนาอุตสาหกรรม เทคโนโลยี ระบบสาธารณสุขโรค และระบบขนส่งทางบกเครือข่ายระบบน้ำ เครือข่ายระบบป้องกันน้ำท่วม เครือข่ายพลังงาน เครือข่ายและระบบการสื่อสาร เป็นต้นเพื่อให้มีนักลงทุนจำนวนมากมาลงทุนธุรกิจประเภทต่าง ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดนัย เทียนพุฒ (2551) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ มิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกระบวนการที่จะดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่อง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development : HRD) สอดคล้องกับผลการวิจัยของรวีภา แสงธานี และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโท ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ ในภาพรวมมีการพัฒนาด้วยการนำปัจจัย 4 มาใช้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตการได้รับการจัดสถานที่การทำงานการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน การนำหลักทางศาสนาหลักปรัชญามาใช้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจให้มั่นคงการแสดงความนับถือต่อผู้อื่นการช่วยเหลือและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานมีส่วนร่วมทางสังคมในหน่วยงานการได้รับเกียรติในการทำงานการทำงานที่มีความสนใจที่จะศึกษาและทำงานใหม่ ๆ ตามความต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมธุรดา สมัยกุล (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดน กรณีศึกษาตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา โดยผลการวิจัยพบว่า 1) การค้าชายแดนไทย - กัมพูชา มีสินค้าที่มีความหลากหลาย ทั้งสินค้าใหม่และสินค้ามือสอง ซึ่งเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ หลายระดับราคา ขึ้นอยู่กับความต้องการของลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้เป็นอย่างดี พื้นที่ที่ค้าขายนั้นมีความเหมาะสม การเดินทาง การคมนาคมขนส่ง มี ความสะดวก ส่วนผู้ประกอบการส่วนมากเป็นชาวกัมพูชาที่เดินทางมาค้าขายในประเทศไทย โดยไปเข้าเย็น กลับ ปัญหาและอุปสรรคที่

พบ คือ การละเมิดลิขสิทธิ์สินค้า และปัญหาด้านการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคต่างๆ 2) ความพร้อมของประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่า ประชาชนมีความรู้อยู่ในระดับดีมาก ส่วนความตระหนักของประชาชนต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประชาชนมีความตระหนักต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง 3) สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการค้าชายแดนไทย-กัมพูชากายใต้ ประชาคมอาเซียน พบว่า มีจุดแข็งด้านทำเลที่ตั้ง ความหลากหลายของสินค้า ความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ มีศักยภาพในการแข่งขันสูง ด้านจุดอ่อนนั้น พบว่า การสื่อสารภาษาต่างประเทศของผู้ประกอบการชาวไทย ยังมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพ่อค้าชาวกัมพูชา การจัดการขยะ และการจัดการระบบระบายน้ำในฤดูฝนยังไม่ดีเท่าที่ควร ด้านโอกาส ตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา มีโอกาสในการพัฒนาเป็นจุดกระจายสินค้า สู่อินโดจีนและตลาดโลก และมีโอกาสในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวชายแดน โดยผู้ประกอบการสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มศักยภาพทางการค้าได้ ด้านอุปสรรค พบว่ามีอุปสรรคทางด้านของกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติของการนำเข้า-ส่งออกผ่านชายแดนของทั้งสองประเทศ เนื่องจากขั้นตอนมาก และความไม่แน่นอน ในวิธีการปฏิบัติของประเทศเพื่อนบ้าน และ4) แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า ควรมีการเสนอนโยบายไปยังรัฐบาล เพื่อกำหนดให้บริเวณตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชา เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่า การค้า และดึงดูดนักลงทุนชาวไทยเข้ามาค้าขาย ควรมีการปรับปรุงเรื่องระบบภาษี และขั้นตอนการนำสินค้า เข้า-ออก ประเทศให้มีความสะดวก รวดเร็ว ควรมีการจัดแผนผังของตลาดมิตรภาพชายแดนไทย-กัมพูชาและ ก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น สถานที่จอดรถ ห้องสุขา ศูนย์อาหาร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ นักท่องเที่ยวให้มีจำนวนมากขึ้น และควรมีการจัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับตลาดมิตรภาพชายแดน ไทย-กัมพูชา เพื่อเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกด้านข้อมูลให้นักท่องเที่ยว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ployhart และ Moilterno (2011) ได้ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทุนมนุษย์ : ในมิติที่หลากหลาย ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์คือความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดและอื่นๆที่อยู่ในตัวบุคคล คนที่มีความแตกต่างกัน ย่อมมีทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพเพียงพร้อมด้วยการเป็นทุนมนุษย์ที่ดี ย่อมมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามหรือมากกว่าวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น เกิดจากทุนมนุษย์ที่อยู่ในตัวบุคลากรนั่นเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ หากองค์การใดมีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพจำนวนมากองค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ในการดำเนินงานนั้น ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ องค์การที่ไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์การนั้นเกิดเสียเปรียบทางการแข่งขัน การดำเนินงานต่างๆ แม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด หากบุคลากรในองค์การไม่มีความสามารถที่จะใช้งานได้ เทคโนโลยีนั้นก็ไม่ได้ส่งผลดีกับองค์การแต่อย่างใดในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์การ

เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในปัจจุบันและอนาคต

5.3.5 การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว

จากผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวม ในการค้าชายแดน ระเบียบเศรษฐกิจ บทบาทหน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กรมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

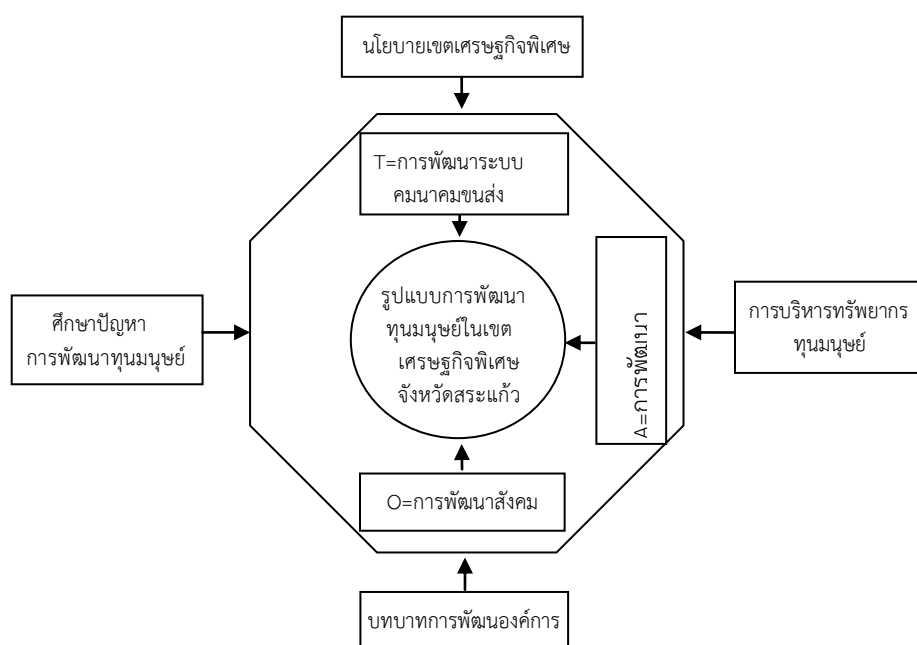
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการค้าชายแดนของประเทศไทยตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นเหมือนศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบ มีแนวชายแดนระยะทางประมาณ 5,656 กิโลเมตร มีด่านการค้าชายแดนจำนวน 91 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 38 จุด จุดผ่อนปรนการค้า 53 จุด และรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้อาเซียนมีการเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนมากขึ้น จึงทำให้รัฐบาลให้ความสำคัญกับการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งถือว่าเป็นการส่งเสริมการลงทุนกับต่างชาติและเป็นการเปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างชาติเข้าลงทุนในประเทศเท่ากับเป็นการเปิดประเทศเข้าสู่ระบบการค้าเสรี การเข้ามาของบุคลากรและวิชาชีพ ทุน วัตถุดิบและแรงงานจากประเทศต่างๆ จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของนักลงทุนและประเทศ ในระเบียบเศรษฐกิจนั้นจังหวัดสระแก้วมีความพร้อมในการพัฒนาเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษโดยสามารถจะเป็นการจัดหาที่ดินเพื่อจัดตั้งหรือขยายเขตเศรษฐกิจด้วยวิธีการ 2 วิธี คือ การที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจัดหาเองโดยการซื้อ เช่าซื้อ แลกเปลี่ยนหรือเวนคืนหรือแม้กระทั่งให้เอกชนร่วมลงทุนร่วมกัน และการออกกฎหมายเพื่อรองรับในการจัดเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว นอกจากนี้จังหวัดสระแก้วยังมีศูนย์แหล่งสินค้าในการแปรรูปสินค้าทางเกษตรและอาหารต่างๆ ในการจำหน่าย มีแหล่งสินค้าเครื่องเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้า มีแหล่งสินค้าสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มในการจำหน่าย ซึ่งเป็นที่ต้องการจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นจำนวนมาก ในบทบาทหน้าที่นโยบายของรัฐมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และงบประมาณ ตามความรับผิดชอบโดยยึดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้นโยบายของรัฐมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และวัฒนธรรมองค์กรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดสระแก้ว อาจมีผลกระทบต่อสภาพสังคม ความเป็นอยู่ของประชาชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ซึ่งอาจมีทั้งผลเชิงบวกและผลเชิงลบ โดยที่ผลเชิงบวกอาจจะมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการในพื้นที่ การลดลงของปัญหาการย้ายถิ่นของคนในพื้นที่ไปทำงานในพื้นที่อื่นจะทำให้การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจะช่วยให้สภาพสังคมนั้นดีขึ้น หรืออาจจะส่งผลเชิงลบซึ่งเกิดจากประชาชนในส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพเศรษฐกิจและสังคมใหม่ซึ่งอาจมีการแข่งขันที่สูงขึ้นจากคนในพื้นที่อื่นที่เข้ามา ขณะเดียวกันแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในพื้นที่ทั้งที่เป็นแรงงานต่างด้าวหรืออาจเป็นคนจากพื้นที่อื่นๆ เข้ามา อาจส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่ได้

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Park (2004) ศึกษาเรื่องความชัดเจนของบทบาททุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของประเทศญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชัดเจนของบทบาททุนมนุษย์ที่มีต่อการเจริญเติบโตของ เศรษฐกิจของประเทศญี่ปุ่น ระหว่างปี พ.ศ.2515-2542 พบว่า (1)จำนวนปีที่ศึกษาเฉลี่ย (average years of schooling) (2) อัตราการเข้าเรียน (school enrollment ratio) (3) ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา (educational cost) (4) การบริโภคสิ่งพิมพ์ (consumption of newsprints) (5) ค่าจ้างของแรงงาน (Labor Income Measure (LIB) of Mulligan and Sala-i-Martin) (6) อัตราการจ้างงานปกติ/ชั่วคราว (ratio of regular/temporary employments) (7) อัตราการหมุนเวียนแรงงาน (labor turn-over ratio) (8) อัตราการจ้างงานของกิจการขนาดใหญ่/ขนาดเล็ก (ratio of employments in large/small size firms) (9) อัตราการทำงานเดิมของแรงงาน (ratio of workers remaining in the same job) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความโดดเด่นคือ ตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษาและ ตัวแปรค่าจ้างของแรงงาน ส่วนปัจจัยตัวแทนทุนมนุษย์ที่สามารถอธิบายการเจริญเติบโต ของรายได้ต่อหัวของประชากรญี่ปุ่นได้ดีที่สุดคือ ตัวแปรการวัดค่าจ้างของแรงงาน ซึ่งมีค่า R² สูงกว่าของตัวแปรจำนวนปีที่ศึกษา ขณะที่ตัวแปรอัตราการเข้าเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการเจริญเติบโตของรายได้ ตัวแปรค่าใช้จ่ายด้าน การศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเจริญเติบโตของรายได้ แม้ในช่วงท้าย การศึกษาจะพบว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามก็ตาม เนื่องจากใช้ ค่าใช้จ่ายด้านศึกษามาเป็นตัวแทนของทุนมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้สมมติฐานว่า บุคคล จะใช้จ่ายเพื่อการศึกษาเนื่องจากมีความคาดหวังต่อรายได้ที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ก็มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับหน้าที่ที่สำคัญของการศึกษาว่า หากการศึกษาสามารถนำมา ซึ่งความรู้ความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบุคคลก็ยอมลงทุนในการศึกษาแม้จะ ไม่ได้เป็นการประกันรายได้ในอนาคตก็ตาม ส่วนอัตราเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์มีอิทธิพลต่ออัตราการเติบโตของรายได้ต่อหัวในลักษณะเดียวกับตัวแปรค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราการเติบโตของรายได้ ตั้งแต่ช่วง ต้นทศวรรษที่ 1990 ทั้งนี้ เนื่องจากการวิวัฒนาการของการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร จากรูปแบบเดิม เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ ทีวี กลายเป็นรูปแบบเครือข่าย เช่น เคเบิลทีวี โครงข่ายบอร์ดแบนด์ โทรศัพท์มือถือ ผลการทดสอบที่ได้ของตัวแปรนี้จึงเป็น ตัวสะท้อนการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสิ่งพิมพ์ได้อย่างถูกต้อง ส่วนตัวแปรสัดส่วนการจ้างงานของกิจการขนาดใหญ่ก็มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับอัตรา การเติบโตของรายได้ ยกเว้นตัวแปรอัตราการจ้างงานปกติ/ชั่วคราวและตัวแปรอัตรา การทำงานเดิมของแรงงาน ที่แสดงให้เห็นผลกระทบในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตรา การเติบโตของรายได้ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ukenna และคณะ (2010) ได้ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน : ศึกษาธุรกิจขนาดเล็กในประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมของธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูง หลายองค์การต้องประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน คงความอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญคือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์การขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้องค์การในปัจจุบันจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้

ศึกษาปัจจัย 4 ด้านในการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ทักษะ การศึกษา ความรู้ และการฝึกอบรม และได้พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานมากกว่าการศึกษาและความรู้ เนื่องจากการศึกษาและความรู้ที่มี ในบางครั้งไม่อาจนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่วนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ มีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การฝึกอบรมและการพัฒนายังเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 บทสังเคราะห์ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาล การพัฒนาทุนมนุษย์ บทบาทการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์และกลั่นกรองออกมาสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เรียกรูปแบบนี้ว่า TAO Model ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยอธิบายตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 T= Transportation หมายถึง ด้านพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง เขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว มีความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ ตลอดทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยนโยบายรัฐบาลเพื่อส่งเสริมการค้าชายแดน โดยต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ขั้นตอนที่ 2 A = Administration หมายถึง การบริหารบุคลากร โดยมุ่งเน้นการบริหารพัฒนาที่เหมาะสมเกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในองค์การนับตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนกระทั่งถึงผู้บริหาร เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ การประเมินผลงาน และภายใต้บริบทและเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ จึงทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ โดยศึกษารูปแบบทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสียในรูปแบบต่างๆ ก่อนการตัดสินใจในการเลือกพัฒนาในประเด็นใดบ้างต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วให้มีความเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 O= Organizing คือ การพัฒนาองค์การ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วควรมีการกำหนดได้จากโครงสร้างองค์กรหรือแผนภูมิขององค์กร (Organization Chart) ซึ่งเป็นแผนภูมิที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การจัดองค์กรที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความเหมาะสม

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1) ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วประสบความสำเร็จนั้น คือ แผนยุทธศาสตร์การดำเนินการ รวมถึงแผนปฏิบัติการ โดยการวางแผนต่าง ๆ นั้น ภาครัฐจำเป็นต้องการพัฒนาในด้านๆ เช่น การสร้างการค้าชายแดนให้ได้มาตรฐาน การให้บริการให้ความสะดวกต่อการข้ามแดนของประชาชน เป็นต้น

2) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้น ภาครัฐนั้นต้องดำเนินการนโยบายสนับสนุนให้เร่งสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการค้าชายแดนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

3) รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วนั้น ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนเขตเศรษฐกิจพิเศษการค้าชายแดนในอุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนังที่มีผลต่อการพัฒนาระดับท้องถิ่น และระดับประเทศชาติ

4) ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

5) ภาครัฐมีนโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว โดยเร่งการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยให้ประชาชนมีความเข้าใจการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ และเล็งเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

ข้อเสนอแนะระดับการปฏิบัติ

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษากัมพูชา และภาษาจีนต่อการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วระดับสูง

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารควรเร่งเตรียมความพร้อมในการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

4) ผู้บริหารควรมีกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติที่ตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับหน้าที่การปฏิบัติงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

5) ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ภายใต้โครงสร้างองค์การที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ ภาระเป็ยบ และกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในกฎหมายในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ในประเด็นด้านอื่นๆ เช่น การบริหารจัดการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น เพื่อจะได้นำหลักการบริหารจัดการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในเขตเศรษฐกิจพิเศษต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วต่อไป

2) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้ว ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษอื่นๆ เช่น จังหวัดตราด จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสงขลา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงพื้นที่แต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วอย่างไร

3) ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในพื้นที่อื่นๆ เช่น จังหวัดตาก จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสงขลา เป็นต้น

4) ควรมีการวิจัยการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดสระแก้วที่ส่งผลกระทบต่อ
ประชาชน ในจังหวัดสระแก้ว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
กิดานันท์ มลิทอง. (2543). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์
โกวิทย์ พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย : เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมือง การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
เจษฎา นกน้อย. (2552) **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2538). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภะ
การพิมพ์.
- ชินรัตน์ สมสืบ. (2539). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ฐานเศรษฐกิจ หนังสือพิมพ์ (2558) ปีที่ 35 ฉบับที่ 3083 วันที่ 30 สิงหาคม-2 กันยายน พ.ศ. 2558
ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์
เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
ดุสิต เวชกิจ. (2535). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการป่าไม้ชุมชน
เอกสารสอนชุดวิชา การป่าไม้ชุมชนเล่มที่ 1 หน่วยที่ 5**, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม
มาธิราช. กรุงเทพฯ.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2550). **ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ**.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา เขมมณี. 2545. **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่** หลากหลาย. กรุงเทพฯ : ดานสุทธการพิมพ์.
วิษญาภา เมธีวรรณ (2557) **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง 2**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ. (2548). **เกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่ม
ผลผลิตแห่งชาติ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2550) **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) พ.ศ. 2545.
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2551). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศปี 2551**.
กรุงเทพมหานคร : จีวีดีเอ็นเอ็กซ์เพรส.

- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. 2552. แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
- มนต์ชิตาบุปผาคำ. (2544). กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มธุรดา สมัยกุล (2557) แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดน กรณีศึกษาตลาดมิตรภาพ ชายแดนไทย-กัมพูชา วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557.
- ยุทธนา แซ่เตี่ยว. (2547). การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ :สร้างองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2548). มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การ พิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ.2549 - 2553). กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- รัตนะ บัวสนธ์ (2552) วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย
- рінจิตต์ตรีณรงค์. (2545). การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ.กรุงเทพมหานคร :คุรุ สภาลาดพร้าว.
- ศิริวรรณเสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร.
- ทิตินา แคมมณี.(2551) รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2548). การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สยามการพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2556). มา รู้จักกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สังคม คุณคณากรสกุล. (2548). ศัพท์พัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ธเนศวร (1999) พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สุณิสาเศษชะพานิช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเกี่ยวกับเกณฑ์ ความเป็นเลิศด้านการศึกษา.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพานีสถุขภูวานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนาการพิมพ์

- สายฝน แหล่งหล้า. (2557) **การพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย - กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว**
ปี 2557. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) **ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวม
จังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) ปี 2557.** ตุลาคม 2559
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ. (2551). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.
2551 - พ.ศ. 2555.**กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ.
- สำราญบุญเจริญ. (2547). **การพัฒนากยุทธ์การตลาดสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.**
กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2550). **แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารพัฒนา.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2549). **หลักและเทคนิคการวางแผน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิเรก พันเขียว (2557) **การยอมรับ ความคาดหวังและปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาเขต
เศรษฐกิจพิเศษชายแดน ในจังหวัดตาก.** วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ.ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 มกราคม – มิถุนายน 2557
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.**
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2548). **รัฐประศาสนศาสตร์กับการบริหารการพัฒนา.**กรุงเทพมหานคร : สมาคม
สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- อำรุงจันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ.**
กรุงเทพมหานคร:สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- นริศ วิทยาลัย. (2552) **บทบาทของทุนมนุษย์และเทคโนโลยีที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
ของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นราธิป ศรีงาม. (2550) **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8 - 15 , พิมพ์ครั้งที่ 3 , (นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- Aikens, C. Harold. (2006). **Quality : A Corporate Force : Managing for Excellence.** N. J.
:Pearson/Prentice Hall.
- Armstrong, M. (1992) (ed.) **Strategies for Human Resource Management,** London
: Kogan Page.
- Alison, Bettley.,DavidMayle and Tarek, Tantoush. (2005). **Operations Management : A
StrategicApproach.**London : Sage.
- Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2007) **Human capital management :
achieving added value through people .** London ; Philadelphia : Kogan Page Ltd.,
- Bardo, J. W., & Hartman, J.J. (1982). **Urban Sociology: A Systematic introduction.**
New York: Peacock Publishes.
- Boxall, Peter and Purcell, John.(2008). **Strategy and Human Resource
Management.**Hampshire : Palgrave Macmillan.

- Bush, Tony. (2003). **Theories of Educational Leadership and Management**. 3rd ed. London : Sage.
- Castetter, William B. (2000). **The Human Resource Function in Educational Administration**. N. J. :Merrill.
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2000). Human resource management (6th ed.). Orlando, FL: Dryden Press.
- Dess, Gregory G. and Miller, Alek.(1993). **Strategic Management**.Singapore : McGraw-Hill.
- Dales, M and Hes, K. 1995. **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Dubrin, Andrew J. (2003). **Essential of Management**.6th ed. Ohio : South - Western.
- Evans, James R. (2008). **Quality and Performance Excellence : Management, Organization andStrategy**.Mason : Thomson Higher Education
- Hofer Charies W. and Edwin A. Murray.(1980). **Strategic Management**. New York : McGraw-Hill..
- Milliken, F.J. (2003). Three types of perceived uncertainty about the environment: state,effect, and response uncertainty. **Academy of Management Review**, 12(1), 133-143.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward**. London: McGraw-Hill.
- Mukhopadhyay, Marmar. (2005). **Total Quality Management in Education**. New Delhi : Sage.
- McLean, G. N., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). Human resource management (6th ed.). Upper Saddle Reiver, NJ: Prentice-Hall.
- Naducci, N. (1997). Histochem. **Cell Biol**,108 :1-10.
- Seyfarth, John T. (2008). **Human Resource Leadership for Effective Schools**. 5th ed. Boston, Mass: Pearson.
- Schermerhorn, John R.(1996). **Management**.5th ed. John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. U.S.A.: Fairford, GLO, United Kingdom
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). **Competence at work: Models for Superiors Performance**.New York: John Wiley & Sons.
- Wagner, Tony. (2006). **Change Leadership : A Practical Guide to Transforming Our Schools**. San Francisco :Jossey - Bass.

- Armstrong, M. (1992) (ed.) *Strategies for Human Resource Management*, London : Kogan Page.
- Cohen, John M. and Uphoff, Norman T. (1977). *Rural Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. In *Rural Development Monograph No. 2* The Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University, January.
- Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1937). *Paper on the Science of Administration*. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Maslow, Abraham. 1970. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers.
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Talcott Parson, (4th ed). New York: The free Press.
- Weinberger, L. A. (1998). **Commonly held theories of human resource development**. Human Resource Development International.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David.(2002). **Strategic Management and Business Policy**. 10th ed. New Jersey : Pearson Education Inc.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางลัดดาวัลย์ สุดสวาท
วัน เดือน ปี ที่เกิด	31 ธันวาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	24/27 ถนนเทศบาล 18 ตำบลสระแก้ว อำเภอเมือง สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2553	ปริญญาโท สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2535	โรงเรียนปราโมชวิทยารามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2536	โรงเรียนบ้านเทศมงคล อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์1 ระดับ 3
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านวังรี อำเภอกรรจ จังหวัดสระแก้ว