

Human Capital Development of Supervisors in Coating Industrial

Yanawadee Maneechots^{1*} Busakorn Watthanabut¹ and Wongwit Muenthep¹

¹Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: yanawadee170@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to study the development of human capital in the digital era among supervisors in coating industry factories, which is a crucial component of production in various industries such as automotive, electronics, and construction materials. The transition into the digital age has influenced work patterns and the essential competencies required of supervisors. Therefore, human capital development must focus on technological skills, change management, and leadership in a digital context. This article presents topics including innovation, human capital development, human capital development in the digital era for supervisors, and human capital development in the digital era for supervisors in the coating industry. The results of the study indicate that multidimensional human capital development can enhance organizational competitiveness and improve operational efficiency in the coating industry.

Keywords: Innovation, Human Capital Development, Digital Age

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ

ญาณวดี มณีโชติ^{1*} บุษกร วัฒนบุตร¹ และ วงศ์วิศว์ หมั่นเทพ¹

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: yanawadee170@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และวัสดุก่อสร้าง การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลได้ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานและความสามารถที่จำเป็นของหัวหน้างาน ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องเน้นทั้งทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำในบริบทดิจิทัล บทความนี้นำเสนอหัวข้อนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างาน และการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ในมิติที่หลากหลายสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาคอุตสาหกรรมการเคลือบได้

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การพัฒนาทุนมนุษย์, ยุคดิจิทัล

© 2025 JOMSD: Journal of Organizational Management and Social Development

บทนำ

ความสำเร็จในยุคดิจิทัลขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ ซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สุขภาพ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่บุคคลสะสมและสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพและมูลค่าทางเศรษฐกิจในองค์กร ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตอย่างยั่งยืน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2556; อัจฉรา รักยุติธรรม, 2559; Becker, 1993) การพัฒนาทุนมนุษย์เกิดจากการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ตลอดชีวิต เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นหัวใจของการดำเนินงานในยุคนี้ องค์กรธุรกิจต้องดูแลและใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์อย่างเต็มศักยภาพผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการพัฒนาทักษะผ่านการสอนงาน การฝึกปฏิบัติหน้างาน และการให้คำปรึกษา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร (Entraining, 2561)

การบริหารงานในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงบุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในทุกระดับ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ความสำเร็จขึ้นอยู่กับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเปลี่ยนทรัพยากรเหล่านั้นให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์หรือผลลัพธ์ที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเน้นการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม รวมถึงการสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่พ้นจากการทำงานในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในอนาคต การตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความปรารถนา เช่น ชื่อเสียงและการยอมรับ จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการ

อย่างบูรณาการในทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ความรู้ ความสามารถ จิตใจ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (กนกกาญจน์ พวงเพชร และคณะ, 2568)

องค์กรธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์มากที่สุดคืออุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยสร้างการจ้างงานและการส่งออกที่สำคัญ อุตสาหกรรมนี้มีบทบาทในการสร้างรายได้ การจ้างงาน และการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล นอกจากนี้ยังส่งเสริมนวัตกรรมและการวิจัย รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรม การขยายตัวของอุตสาหกรรมจึงช่วยเพิ่มการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการกระจายรายได้ และการพัฒนาชุมชน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2563; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2564; กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สศอ., 2565; OECD, 2021; World Bank, 2022) อุตสาหกรรมการเคลือบมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยสนับสนุนการผลิตในหลายภาคส่วน เช่น ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และอาหาร ซึ่งการเคลือบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ป้องกันการสึกกร่อน และยืดอายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์ รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้ดูดีและมีมูลค่าสูงขึ้น (สมาคมอุตสาหกรรมสีและเคลือบผิวแห่งประเทศไทย, 2563) การเคลือบแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ การเคลือบด้วยสารเคมีหรือของเหลวเพื่อปรับปรุงผิวหน้า และการเคลือบด้วยฟิล์มหรือแผ่นของแข็งที่ใช้กาวในการยึดติด (สมาคมการพิมพ์ไทย, 2561) นอกจากนี้ อุตสาหกรรมการเคลือบยังมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในงานสัมมนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการเคลือบ และการชุบพื้นผิวเงิน-ไทย ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางเทคนิคและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมนี้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2567)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการเคลือบ โดยเฉพาะในระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติงาน นวัตกรรมกลายเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาบุคคล (Dubina, Carayannis, and Campbell, 2012) ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและทักษะการสื่อสาร เนื่องจากปัญหาการขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนส่งผลกระทบต่อการทำงานและก่อให้เกิดความสูญเสียที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ การพัฒนาหัวหน้างานในหลากหลายด้านมีความสำคัญ เนื่องจากทักษะของหัวหน้างานมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน หัวหน้างานที่มีเป้าหมายผลงานสูงสามารถสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความใส่ใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้ทีมสามารถบรรลุผลงานได้ดีกว่าทีมอื่น และช่วยให้พนักงานที่มีเป้าหมายผลงานต่ำสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Vandewalle, 1997)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ เนื่องจากอุตสาหกรรมนี้ยังคงขาดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างาน (Supervisor) ถือเป็นตำแหน่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำนโยบายจากแผนหลักขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งประสานงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานจึงต้องมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทักษะการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ และทักษะการสื่อสาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบ ตลอดจนสนองตอบต่อนโยบายของผู้บริหารอย่างเหมาะสม การพัฒนานี้จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ เพิ่มคุณภาพ ลดความสูญเสีย และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมการเคลือบ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรในอนาคต

ทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นกระบวนการ แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือแนวทางการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันส่งผลกระทบต่อและคุณค่าเชิงบวก เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ให้เป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือตอบสนองความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง นวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่ที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา กระบวนการ แนวทางปฏิบัติขององค์กร โดยนวัตกรรมเป็นการท้าทายสถานะที่เป็นอยู่ การคิดนอกกรอบ และการรับความเสี่ยงที่คำนวณได้เพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าและบรรลุผลลัพธ์ (IdeaScale, 2023)

ทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม มี 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีว่าด้วยระบบ (Systems Theory) Amabile (1998) ได้กล่าวว่า กระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมขององค์กรเกิดขึ้นในระดับของระบบงาน หมายถึง กลุ่มคนขนาดใหญ่ทำงานร่วมกัน ในหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ได้ศึกษาเพื่อหาหนทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาใช้และพากเพียรจนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ 2) ทฤษฎีว่าด้วยสถาบัน (Institutional Theory) Spraggon and Bodolica (2008) อธิบายว่า ทฤษฎีว่าด้วยสถาบันให้ความสำคัญต่อการศึกษาทบทวนของอิทธิพลทางสังคมและแรงกดดัน เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันของคนในสังคมที่จะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานขององค์กร บริบทของสถาบันจะทำหน้าที่ปรับแต่งและให้แรงเสริมทางสังคมแก่พฤติกรรมด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยผ่านกรอบความคิดทางสังคม เกี่ยวกับบรรทัดฐาน กระบวนการ และข้อสันนิษฐานซึ่งเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีเกี่ยวกับกิจกรรมของมนุษย์และธุรกิจ 3) ทฤษฎีที่อาศัยทรัพยากรเป็นฐาน (Resource Based View: RBV) เป็นการวิเคราะห์บทบาทของทรัพยากรและศักยภาพด้านต่าง ๆ ขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทนอันมหาศาล และสร้างข้อได้เปรียบที่สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน สำหรับทรัพยากรนั้นเป็นจุดแข็ง ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งมีตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เฉพาะด้าน โครงสร้างภายในองค์กร ทรัพย์สินทางการเงิน เทคโนโลยี เป็นต้น หรือทรัพยากรที่จับต้อง ไม่ได้ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ต้นทุนของมนุษย์ความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ การบริหารจัดการ ไม่ตรีจิต การปฏิบัติงานประจำวัน เครื่องหมายการค้า ตราสินค้า เป็นต้น ส่วนศักยภาพ คือ ศักยภาพโดยรวมขององค์กรในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน (Weiner, B. J., 2020)

การติดตามนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยให้ปรับตัวและเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความได้เปรียบและเพิ่มโอกาสในธุรกิจ เข้าใจทิศทางของสังคมและเทคโนโลยี และลดความเสี่ยงจากการล้าหลังทางเทคโนโลยี นวัตกรรมเปลี่ยนการทำงานสู่รูปแบบดิจิทัล เพื่อปรับตัวและเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ เข้าใจทิศทางเทคโนโลยี สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงจากการล้าหลังทางเทคโนโลยี

ทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์ได้เกิดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1969 (Leonard Nadler, 1980) โดยกล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในที่ประชุมสมัชชาพันธมิตรการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนคนในองค์กรให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ต่อมาได้มีการกำหนดความหมายของคำว่า “การพัฒนาทุนมนุษย์” ว่าเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่น่านอน มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การพัฒนาทุนมนุษย์ มีองค์ประกอบของคำสองคำที่มารวมกัน ได้แก่ การพัฒนา (Development) และทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร ประกอบด้วยแนวคิด 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2) ด้านการศึกษา โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และ 3) ด้านการพัฒนา โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม นอกจากนี้ Pace et.al. (1991) ระบุว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนาโดยเป็นการพัฒนาที่ต้องครอบคลุมสองด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคคลต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ และ 2) ด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่ความสามารถและการผลิตที่สูงขึ้นจนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้นโดยมีเป้าหมาย คือ คุณภาพสูงสุดของพนักงาน เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์บทบาทต่ออุตสาหกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยทุนมนุษย์มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้าน (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การสร้างพนักงานที่มีความสามารถเพื่อเติบโตเป็นพนักงานที่มีความสามารถและเก่ง ทำให้ประเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและสร้างความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจ และมีความรู้และความเข้าใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีช่วยในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้ประสบความสำเร็จ (Wayne, 2003) นอกจากนี้หลายปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด การปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้นดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนี้ ควรทำกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบให้กระชับและรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ควรเรียนรู้และก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีทั้งความสะดวกและรวดเร็วที่สุด (พัชรินทร์ ตีอินทร์, 2566)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้มีพนักงานที่มีคุณภาพในองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว กิจกรรมสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยมีกระบวนการจัดการ ได้แก่ การจัดการส่วนบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพของพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างาน

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการพัฒนาสังคมโลกจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารธุรกิจจำเป็นต้องมีทุนมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง (Schultz, 2018) มนุษย์ คือ สิ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจในโลกยุคดิจิทัล โดยต้องพิจารณาจากปัจจัยจากสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรองค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงนับว่ามีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

ทุนมนุษย์สามารถพัฒนาและส่งเสริมโดยการจัดการฝึกอบรม การศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาทุนมนุษย์ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร (Gilley and Eggland, 2019) การทำงานของหัวหน้างานในโลกยุคดิจิทัลมุ่งเน้นเป้าหมายผลงานต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน หัวหน้างานที่มีเป้าหมายผลงานสูงพิสูจน์ให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสามารถ และใส่ใจในการปฏิบัติงานในทีม (Vandewalle, 1997) หัวหน้างานให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่พนักงานมากขึ้น ไม่เพียงแต่กดดันพนักงานที่มีทัศนคติเชิงรุกทำให้ทำงานมากขึ้น แต่กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้าง

เงื่อนไขชัดเจนสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม นำไปสู่ผลงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Amabile et al., 2004; Janssen, 2005)

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในองค์กร โดยถือเป็นทุนมนุษย์ที่สร้างผลผลิตที่มีประโยชน์ (พระมหาธีรวิธ ธีรวิฑฒนเมธี, 2566) ในยุคดิจิทัล การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์, 2566) ผู้ที่ต้องปรับปรุงการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเปลี่ยนจากการควบคุมเป็นการมอบอำนาจและส่งเสริมความร่วมมือ (ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์, 2566) องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ (วรชยา ศิริวัฒน์, 2566) การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องตอบสนองทักษะดิจิทัลพื้นฐานที่จำเป็นในทุกกระดับ และการใช้เทคโนโลยีควรสอดคล้องกับสภาวะของพนักงาน (Fang, 2024) นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลช่วยระบุช่องว่างทักษะและวางแผนพัฒนารายบุคคลได้แม่นยำ (Mara, 2021) องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Chris and Katie, 2017) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการฝึกอบรมและประเมินผลสามารถช่วยระบุทักษะและโอกาสพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Brodovskaya, 2023) โดยระบบที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์สามารถปรับเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (Mara, 2021)

หัวหน้างานต้องรับผิดชอบเรื่องการทำงานทั้งหมดให้สำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้สิ่งหนึ่งที่มองข้ามไม่ได้ คือ พนักงานที่ทำงานสำเร็จลุล่วง ต้องมีความพร้อม มีความสุข ควบคู่กับการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างดีเยี่ยม อาศัยองค์ประกอบหลายอย่างควบคู่กัน เพราะในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริง สมาชิกทุกคนในทีมต้องพบเจอกับความท้าทายหรือปัญหาอีกมากมาย (Spaceship, 2566) หัวหน้างานที่ดีควรมีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำหน้าที่หรือบทบาทของตน เพื่อการก้าวสู่หัวหน้างานมืออาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะของหัวหน้างาน ในการพัฒนาเป็นองค์กรแบบยั่งยืนอย่างมั่นคงต่อไป

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ

ในยุคดิจิทัล การขาดการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบมีสาเหตุสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อการไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1. การขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัล หัวหน้างานจำนวนมากยังไม่มีพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น IoT, AI, หรือระบบการผลิตอัตโนมัติ
2. การฝึกอบรมไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง หลักสูตรที่มีอยู่มากไม่ตอบโจทย์กับบริบทของงานจริงในโรงงาน
3. การขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ หัวหน้างานบางรายมีทัศนคติที่ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
4. การภาระงานมากเกินไป งานประจำมีความเร่งด่วนและมากเกินไปจนไม่มีเวลาสำหรับการเรียนรู้หรือพัฒนา
5. การสนับสนุนจากองค์กรมีจำกัด องค์กรขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านการฝึกอบรม เทคโนโลยี หรือผู้เชี่ยวชาญในการสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัล (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2556; อัจฉรา รักษ์ยุติธรรม, 2559; สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2562; Becker, 1993)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานในยุคดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานในยุคดิจิทัลสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้านสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บริหารงาน การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership) เสริมสร้างความสามารถในการนำทีมผ่านเทคโนโลยี การตัดสินใจจากข้อมูล และการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล
3. การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านหลักสูตรออนไลน์หรือการอบรม
4. การบริหารจัดการทีมแบบยืดหยุ่น (Agile Management) ส่งเสริมการบริหารงานที่คล่องตัว มีการปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ให้เหมาะสม และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในทีม
6. การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management) พัฒนาความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้ทีมปรับตัวได้ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564; สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2565; Davenport and Ronanki, 2018; OECD, 2021 and World Economic Forum. (2023)

บทสรุป

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีในการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมเกิดขึ้นใหม่ทุกวัน จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงรูปแบบการทำงาน และทักษะที่จำเป็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ส่งผลให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ เพื่อรองรับความท้าทาย ในประเด็นด้านนวัตกรรม ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถานการณ์ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะหัวหน้างานจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะทางด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูล และการสื่อสารผ่านออนไลน์เพื่อให้ผู้นำสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Samoilovych et al., 2022) รวมถึงการผลักดันการสร้างประสิทธิภาพต่อองค์กรผ่านการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี หากพนักงานไม่มีการพัฒนาหรือปรับตัวย่อมส่งผลกระทบต่อการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานให้มีความพร้อมจึงมีความสำคัญ โดยควรพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางอาชีพ ทักษะในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ รวมถึงทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในยุคดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพขององค์กรรวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า สามารถลดความสูญเสียที่ไม่จำเป็นและเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กรต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่านวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะพนักงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ นวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมการเคลือบ ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในงานพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างมาก และมีส่วนช่วยให้การพัฒนาทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น หลายองค์กรเริ่มนำเอานวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการนำเอานวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร นวัตกรรมส่วนมากที่องค์กรนำมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพหัวหน้าและพนักงาน เช่น แพลตฟอร์มอีเลิร์นนิง (E-learning) ที่ใช้ AI และ Gamification การฝึกอบรมผ่าน Virtual Reality (VR) และ Big Data Analytics ช่วยออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล Nieves and Quintana (2018) กล่าวว่า องค์กรที่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาทักษะพนักงาน มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าและมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่สูงกว่า โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในอุตสาหกรรม (กรมอนามัย, 2565)

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ พวงเพชร, สุนิตดา เทศนิยม, อีรพล กาญจนากาศ และสมคิด ดวงจักร. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 57-68.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กรมอนามัย. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://person.anamai.moph.go.th>.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สศอ. (2565). กลยุทธ์การส่งเสริมอุตสาหกรรมแห่งอนาคต. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- ณ.ชนม์ ประยูรวงศ์. (2566). ความเสี่ยงของการบริหารทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9(1), 316-327.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2567). งานสัมมนาสุดยอดเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการขับเคลื่อนผืนผืนไทย (กรุงเทพฯ) จัดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/onlinesection/detail/9670000062773>.
- พระมหาธีรวิทย์ อธิวฑฒนเมธี (พันธ์ศรี). (2566). แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์: ทรรศนะจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ร่วมสมัยและพุทธปรัชญา. (พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (พุทธศาสตร์บัณฑิต, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พัชรินทร์ ตีอินทร์. (2566). HR ยุคดิจิทัล กับ 5 ทักษะที่ควรมี. สืบค้นจาก <http://www.pmat.or.th/ความรู้ทรัพยากรบุคคล/1712/สะดุดคิด สะกิดใจ/20701/gallery1/?contentid=37885>.
- รัชชา ศิริวัฒน์. (2566). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*. 7(4). 269-280.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf.
- สมาคมการพิมพ์ไทย. (2561). การเคลือบ (Coating Method). *วารสารการพิมพ์ไทย*, 117, 40-45.
- สมาคมอุตสาหกรรมสีและเคลือบผิวแห่งประเทศไทย. (2563). รายงานอุตสาหกรรมเคลือบ. กรุงเทพฯ: สมาคมอุตสาหกรรมสี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2564). รายงานแนวโน้มกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2563). รายงานอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). Digital Skills for the Future Workforce. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). จังหวัดสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2556). ทุนมนุษย์และทุนทางสังคม: พลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา รักยุติธรรม. (2559). การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 10(1), 21-33.

- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Bai, Y. (2024). A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational Performance. *Highlights in business, economics and management*, 32, 210-216.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard business review*, 96(1), 108-116.
- Dubina, I. N., Carayannis, E.G., & Campbell, D.F.J. (2012). Creativity Economy and a Crisis of The Economy? Coevolution of Knowledge, Innovation, and Creativity, and of The Knowledge Economy and Knowledge Society. *Journal of the Knowledge Economy*, 3(1), 1-24.
- Entraining, (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรเพื่อการเตรียมความพร้อม ตอนจบ. สืบค้นจาก <https://www.tlaa.org>.
- Fang, L. Y. (2024). How New Human Capital Can Enhance the Competitiveness of Individuals and Organizations. *Highlights in business, economics and management*, 29, 164-168.
- Gilley, J. W., & Eggland, S.A. (2019). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- IdeaScale. (2023). นวัตกรรมคืออะไร? ความหมาย ประเภท ตัวอย่าง และกระบวนการ. สืบค้นจาก <https://ideascale.com/th/%E0%B8%9A%E0%B8%A5%E0%B9%87%E0%B8%AD%E0%B8%81/aaikhuenwatkrm/>.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(4), 573-579.
- Jobsdb. (2024). มัธยม! 15 นวัตกรรมสุดเจ๋งใหม่ๆ ที่จะมาปฏิวัติการทำงานในอนาคต. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/new-trend-innovation>.
- Mara, C. C. (2021). The Emergence of Risk and Return on Human Capital Development. Retrieved from <https://www.intechopen.com/chapters/75366>.
- Melnichuk, M. V. (2023). Emotional Intelligence as a Factor in the Development of the Intellectual Capital of the Organization. *Management Sciences*, 13(2), 26-35.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American For Training and Development.
- OECD. (2021). *Enhancing Industrial Policy in Thailand: Boosting Productivity and Competitiveness*. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/boosting-productivity-and-living-standards-in-thailand_e525c875-en.html.
- _____. (2021). *The Digital Transformation of SMEs*. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/the-digital-transformation-of-smes_bdb9256a-en.html.
- Pace, R. W., Smith, P.C & Mills, G.E. (1991). *Human Resource Development*. New York: Prentice-Hall.

- Samoilovych, A., Popelo, O., Kychko, I., Samoilovych, O., & Olyfrenko, I. (2022). Management of human capital development in the era of the digital economy. *Journal of Intelligent Management Decision*, 1(1), 56-66.
- Schultz, T. W. (2018). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Spaceship. (2566). 7 คุณสมบัติสำคัญ ... เพื่อส่งเสริมให้คุณเป็นหัวหน้าที่ดียิ่งขึ้น. สืบค้นจาก <https://www.spaceship.in.th/knowledge-base/46>.
- Spraggon, M., & Bodolica, V. (2008). Understanding Successful Innovation through Different Theoretical Lense/Net s: The Case of Institutional, Resource-Based and Social Capital work Perspectives. *Sasin Journal of Management*, 14(1), 117-133.
- Toppro. (2566). 9 ทักษะสำหรับการก้าวสู่หัวหน้างานมืออาชีพ. สืบค้นจาก <https://hr-odthai.com/blog/>.
- _____. (2567). การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน (Supervisory Skill Development). สืบค้นจาก <https://www.hr-odthai.com/blog/>.
- Wayne, F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. In *Handbook on implementation science* (pp. 215-232). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- World Bank. (2022). *Thailand Economic Monitor Reports*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/thailand-economic-monitor-reports>.
- World Economic Forum. (2023). *World Economic Forum Future of Jobs Report 2023*. Switzerland: The Future of Jobs Report.