

การจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจ
ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย

ESTABLISHMENT OF INSTITUTE FOR TRAINING AND BUSINESS RESEARCH
IN LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC (LAO PDR)
BY THE AUTHORITIES OF THAILAND

พิรุณา สุทธิสรณ์¹

ยอดยั้ง ธนทวี²

กฤษฎ จรินทร์³

Received 6 May 2019

Revised 12 July 2019

Accepted 6 September 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจของหน่วยงานจากประเทศไทยในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 2) ศึกษาความต้องการและความพร้อมของบุคลากร นักธุรกิจ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความต้องการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล และใช้ทฤษฎีฐานรากในการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาเป็นรูปแบบแสดงความเชื่อมโยงตามแนวคิดการวิจัย โดยผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้มุ่งเน้นในเรื่องการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางธุรกิจ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประกอบไปด้วยเหตุผลของเหตุผลของความต้องการในการฝึกอบรม ลักษณะโครงการอบรมที่ต้องการ วิธีการเข้ามาจัดตั้งศูนย์ให้เหมาะสมและสำเร็จ และปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบการศึกษา เครือข่ายความร่วมมือจากประเทศไทย การฝึกอบรมที่มุ่งสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และองค์ประกอบเรื่องเงินทุนหรือทุนอุดหนุน ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ควรเน้นการสร้างเครือข่ายผู้อุดหนุนเงินทุนในการจัดตั้งและการสร้างพันธมิตรกับพรรครัฐบาล หรืออาจใช้รูปแบบการสร้างร่วมเป็นพันธมิตรกับกระทรวง กรม สมาคมนักธุรกิจลาว และบริษัทเอกชนในลักษณะการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน และส่วนของการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรเน้นหลักสูตรทางด้าน

¹ อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ตำบลพลวง อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี 22210 E-mail: piruna_su@rmutto.ac.th

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20130 E-mail: yordying@buu.ac.th

³ อาจารย์ประจำ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520 E-mail: krit.dba1@gmail.com

บริหารจัดการธุรกิจ โดยหลักสูตรที่มีความต้องการฝึกอบรมมากคือ หลักสูตรที่เพิ่มทักษะในด้านการผลิต การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ควบคู่กับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในยุคสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 4.0

คำสำคัญ: ศูนย์ฝึกอบรม รูปแบบการเข้าตลาดต่างประเทศ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Abstract

This research aimed at 1) studying the establishment process of Thai business training centers and research institutes in Lao People's Democratic Republic, and 2) studying the needs and readiness of personnel, business people and agencies from both public and private sectors in the Lao People's Democratic Republic, demanding business training and research programs. This research used qualitative method. Data collection employed in-depth interview with individual informants. Data analysis adopted grounded theory and software package to model and link analyzed data with research concepts. The study revealed that development of human resource of the Lao People's Democratic Republic focused on establishing business training and research center. The important elements of its establishment consisted of reasons of training needs, desired training project type, procedures of successful business establishment and training problems and obstacles. In addition, factors affecting human resource development consisted cooperation network from Thailand, training intentionally supporting small and medium enterprises, and financial supports and funds. The suggestion stated that there should be network creation with funding support organizations and cooperation with governmental agencies; or joint venture with Laos departments, ministries, business associations and private companies. In addition, training programs should focus on business management. The highly needed programs are related to production skill increase, business management, technology and innovation usage as well as attitude change and self-development for Lao People's Democratic Republic 4.0.

Keywords: Training Center, Foreign Market, Lao People's Democratic Republic

บทนำ

แนวโน้มความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีแนวโน้มในการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการวางนโยบายระดับประเทศเพื่อตอบสนองความเป็นหนึ่งเดียวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะบริเวณชายแดนที่เป็นจุดเชื่อมโยงการค้าระหว่างประเทศเข้าสู่การค้าระดับภูมิภาคและระดับโลกนั้น ได้กลายเป็นจุดกำเนิดของรูปแบบการค้าใหม่ ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากข้อมูลในรายงานสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เมื่อปี 2557 พบว่า ศักยภาพการแข่งขันกลุ่มธุรกิจบริการด้านการศึกษาของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2556 อยู่ในอันดับที่ 37 จาก 148 ซึ่งดีขึ้นจากปี พ.ศ. 2555 ที่อยู่ในอันดับ 38 จากข้อมูลเผยแพร่ผลการจัด

อันดับความสามารถทางการแข่งขันนานาชาติ (Goal Competitiveness Index : GCI) ฉบับปี พ.ศ. 2556 ของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557) ส่งผลให้กลุ่มธุรกิจบริการด้านการศึกษาของประเทศไทยนั้นจัดอยู่ในกลุ่มธุรกิจที่มีความเติบโตสูง

ปัจจุบันภาคธุรกิจบริการการศึกษาของหลายประเทศในประชาคมอาเซียน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เกิดความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน หลายประเทศต่างสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเชื่อมโยงภาคธุรกิจและภาควิชาการให้เกิดการความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจของประเทศให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการประกอบธุรกิจ การบริหารองค์กรธุรกิจ การออกแบบพัฒนากระบวนการอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรบ่มเพาะทางธุรกิจเพื่อการพาณิชย์ โดยสร้างเครือข่ายการวิจัยและเทคโนโลยีในระดับภูมิภาคสู่ระดับโลก ห้องทดลองเพื่อการวิจัยของรัฐบาล และ/หรือ บรรษัทร่วมทุน ศูนย์การวิจัยและพัฒนา รวมทั้งสถาบันและศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาน้อยที่สุด ดังนั้นจากภาพรวมการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ประกอบกับนโยบาย และการวางยุทธศาสตร์ประเทศของรัฐบาลไทย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นประโยชน์ในการสร้างความเชื่อมโยงเครือข่ายด้านวิชาการร่วมกันระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และก่อประโยชน์สูงสุดในระดับประเทศร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งยังสามารถสร้างรายได้นำเข้าในประเทศไทยได้จำนวนมากในอนาคต รวมถึงยังเป็นประโยชน์ในการช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันมูลค่าด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้นในอนาคตให้กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอีกด้วย

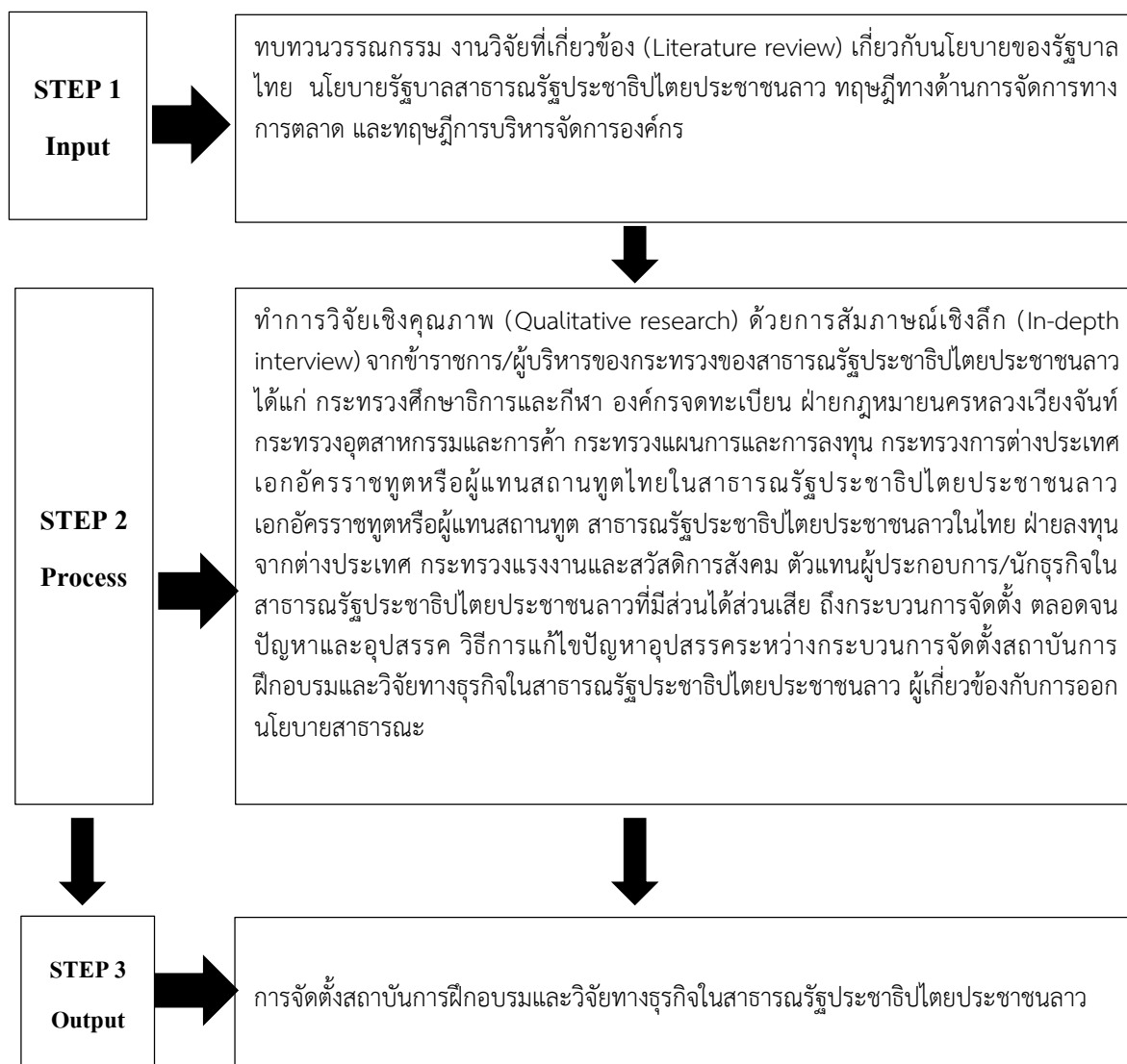
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดตั้ง สถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความต้องการ ความพร้อมของบุคลากร นักธุรกิจ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีความต้องการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรม และวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร หน่วยงานของประเทศไทยสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนการเข้าไปดำเนินการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรม และวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทยได้
2. ทราบถึงความต้องการ ความพร้อมของบุคลากร นักธุรกิจ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีความต้องการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจ

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

กลยุทธ์การเข้าตลาดต่างประเทศ (Entry Mode)

รูปแบบการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ การเข้าสู่การค้าข้ามชาติหรือการทำธุรกิจในรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าสู่ตลาดต่างประเทศ ถือเป็นเพิ่มความสัมพันธ์ของการทำธุรกิจให้มีความเป็นสากลมากขึ้น แนวคิดต้นกำเนิดในการทำธุรกิจระหว่างประเทศนั้น เกิดจากแนวคิดพื้นฐานทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ทำให้เกิดเข้าใจถึงสาเหตุการเกิดขึ้นของการซื้อขายแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ (Rugman & Verbeke, 2003) โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นของบริษัทข้ามชาติทำให้เห็นถึงทางเลือกของรูปแบบต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศได้ชัดเจนมากขึ้น เช่น วิธีการเข้าตลาดที่มีความเป็นสากล รูปแบบ อุปกรณ์เครื่องมือ หรือแนวทางต่าง ๆ ของการทำธุรกิจระหว่างประเทศ ที่มีปัจจัยหลักสำคัญที่ต้องคำนึงถึง 2 ปัจจัย คือปัจจัยภายในที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพหลักของธุรกิจ และปัจจัยที่เกิดจากภายนอกธุรกิจที่แสดงถึงตำแหน่งของธุรกิจในอุตสาหกรรมหรือ

ตลาดเป้าหมายที่ธุรกิจจะเข้าไปดำเนินการ (Wach, 2014) ทั้งสองปัจจัย อาจมีทั้งผลเสียและผลดีต่อเป้าหมายของการทำธุรกิจระหว่างประเทศ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลดีต่อธุรกิจในการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ เช่น การขยายส่วนแบ่งตลาด ความได้เปรียบในเรื่องต้นทุนต่อหน่วย ผลกำไรที่เพิ่มมากขึ้น ความได้เปรียบทางภาษี เป็นต้น (ชนงกรณ์ กุลทลบุตร, 2554)

นอกจากนี้การกำหนดรูปแบบของกิจกรรมที่สำคัญต่าง ๆ ของธุรกิจบริษัทข้ามชาติให้มีความเป็นสากลขึ้นยังสามารถจะบ่งบอกได้ถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ และความเป็นสากลของบริษัทนั้น ๆ ได้ หากมีความแตกต่างในรูปแบบของการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศก็จะทำให้มีประสิทธิภาพที่ต่างกันด้วย โดยแบ่งรูปแบบการเข้าสู่ตลาด ได้เป็น 3 กลุ่มพื้นฐาน ดังนี้

1. รูปแบบของการทำสัญญา (Exporting modes)

บริษัทสามารถออกสู่ตลาดต่างประเทศได้โดยการรับจ้างบริหารงานตามสัญญา อย่างเช่น การบริหารงานโรงแรม ท่านจะเห็นว่า โรงแรมในประเทศไทยหลายแห่งได้ออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยได้รับสิทธิในการบริหารโรงแรมในต่างประเทศซึ่งยังขาดความรู้ ความชำนาญ ในการออกไปรับบริหารงานตามสัญญานั้น จะมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในประเทศนั้น ๆ ในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนอีกด้วย โดยมีรูปแบบ ดังนี้

- 1.1 การรับจ้างบริหารงานตามสัญญา
- 1.2 การทำสัญญาการผลิต
- 1.3 การทำสัญญาจ้างเหมาเบ็ดเสร็จ
- 1.4 การมอบใบอนุญาตการค้าระหว่างประเทศ
- 1.5 การให้สัมปทานต่างประเทศ

2. รูปแบบการส่งออก (Exporting modes)

เป็นกลุ่มแรกของรูปแบบการเข้าสู่ตลาดที่สร้างความเป็นกังวลกับการแลกเปลี่ยน และทุ่มเทเพื่อการค้าระหว่างประเทศ โดยส่วนใหญ่เน้นเป็นกิจกรรมการส่งออกและนำเข้าเบื้องต้นของการนำเข้าวัตถุดิบต่างประเทศ และส่งออกผลิตภัณฑ์ไปต่างประเทศ โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการส่งออกอาจทำได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ การส่งออกทางอ้อม และการส่งออกทางตรง ซึ่งอาจจะดูเหมือนผลที่ได้คล้ายกับวิธีการสั่งซื้อทางเมล์ ที่เรียกว่า พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์ แต่พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์นั้นก็ไม่ใช้รูปแบบโดยทั่วไปของการส่งออก (Czinkota & Ronkainen, 2007)

3. รูปแบบของการลงทุน (Investment modes)

การเข้าสู่ตลาดต่างประเทศโดยใช้รูปแบบของการลงทุนนั้น จะเป็นรูปแบบของการลงทุนโดยตรงในตลาดต่างประเทศ คือ การเข้าไปสร้างความเป็นเจ้าของในกิจการที่ตั้งอยู่ในประเทศอื่น ที่ไม่ได้เป็นประเทศที่เริ่มก่อตั้งธุรกิจตั้งแต่แรกเริ่ม เป็นการลงทุนทำธุรกิจระหว่างประเทศในลักษณะการตั้งสาขาในต่างประเทศ หรือตั้งบริษัทลูก/บริษัทย่อยในตลาดต่างประเทศ ส่วนใหญ่บริษัทที่จะใช้วิธีการนี้ มักจะเป็นบริษัทที่มีศักยภาพด้านการเงิน บุคลากรมีความสามารถสูง และมีเทคโนโลยีเป็นของตนเอง เพราะวิธีการนี้ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่การตัดสินใจเลือกรูปแบบการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศรูปแบบนี้ บริษัทจะพิจารณาในประเด็นของการลดต้นทุนการผลิต (Wach, 2014) รูปแบบของการลงทุนโดยตรงในตลาดต่างประเทศทำได้ 2 แบบหลัก คือ การลงทุนซื้อธุรกิจและการลงทุนใหม่ทั้งระบบ

สำหรับการตั้งสาขาในต่างประเทศจะมีสถานภาพทางด้านกฎหมายเหมือนเช่นบริษัทแม่ ทั้งทางด้านประเทศที่เป็นผู้ผลิตสินค้า และประเทศที่กิจการไปลงทุน โดยบริษัทแม่จะมีความเป็นเจ้าของแท้จริงทั้งหมด บริหารงานภายใต้การกำกับของบริษัแม่ มีความมุ่งมั่นที่สอดคล้องกับบริษัทแม่ แต่ขอบเขตของ

กิจกรรมของบริษัทสาขาอาจทำได้ไม่ดีเท่ากับบริษัทแม่ แต่ความเป็นสากลของโครงสร้างการบริหารงาน ของ การสาขาในต่างประเทศ นั้นคือผลลัพธ์ของความสำเร็จของพวกเขาที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในบริษัท ย่อย (Hollensen, 2007)

แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนั้นถือว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งใน กระบวนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ องค์กรสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารได้ อีกทั้งการฝึกอบรมก็มีส่วนสำคัญ ในการแก้ไขปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานบุคคลในองค์กรอีกด้วย การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่ ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย

1. ความหมายของการฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมตามความจำเป็นหรือปัญหาในองค์กร เพื่อพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติของบุคลากร เพื่อจะนำไปใช้หรือแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จตามภารกิจขององค์กร (กรมจัดตั้งและพนักงาน, 2551)

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เมื่อกล่าวถึง วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม ส่วนใหญ่กล่าวว่า เป็นการมุ่งเน้นที่จะให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลัก 3 ประการ คือ เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมี รายละเอียด ดังนี้

2.1 การเพิ่มพูนความรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วให้มีความชำนาญมากขึ้น และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ เทคโนโลยี วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับหรือนโยบายต่าง ๆ ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้พนักงานสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เหล่านั้น มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น หรือบางครั้งอาจเป็นการนำเครื่องมือเครื่องใช้ชนิดใหม่เข้ามาในองค์กรก็จะต้องมีการฝึกอบรม พนักงานให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องมือหรือเครื่องจักรเหล่านั้นได้

2.2 การเพิ่มพูนทักษะ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับควรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามความ เหมาะสม ซึ่งทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานมีอยู่ 3 ประเภท คือ ทักษะทางการคิด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางการปฏิบัติ พนักงานแต่ละระดับจะมีความต้องการทักษะที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานพิมพ์ดีดจะ ต้องการทักษะในการพิมพ์ให้เร็ว ถูกต้องและสะอาด หัวหน้างานจะต้องการทักษะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารระดับสูงจะต้องใช้ทักษะในการคิดวางแผน การจัดการบริหารต่าง ๆ เป็นต้น

2.3 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ทัศนคติมีบทบาทต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานมาก ถ้าเขาเห็นด้วยเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานและสภาพการทำงาน ผลงานของเขาก็ มักจะดี แต่ถ้าเขาไม่เห็นด้วยไม่เข้าใจ ผิดหวัง เบื่อ และท้อแท้ใจ เขาจะไม่อยากทำงานและผลงานที่ออกมา ก็ จะไม่ดี ทั้งอาจเป็นผลให้เกิดการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุได้ด้วย ดังนั้น จึงเป็นเป้าหมายหลักอีกประการหนึ่งในการ ฝึกอบรม ที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงและสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน

3. ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมทั่วไป และการฝึกอบรม เฉพาะ โดยการฝึกอบรมทั่วไปเป็นการฝึกอบรมที่มีได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการฝึกอบรมเพื่อ จะสร้างเสริมความรู้กว้าง ๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่ว ๆ ไป แต่การฝึกอบรมเฉพาะ เป็น การฝึกอบรมที่จำเป็น สำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะของบริษัทหรือของหน่วยงาน (Lowenstein & Spletzer, 1999)

4. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการบริหารชนิดหนึ่งมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลาย ๆ ทางด้วยกัน ดังที่มีผู้เสนอไว้ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2551) มีความเห็นว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ คือ

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของพนักงาน การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้พนักงานมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้เกิดผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน โดยการลดปริมาณที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ยังคงได้สินค้าหรือบริการที่มีปริมาณและคุณภาพคงเดิม นอกจากนี้ยังลดเวลาที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่ขาดประสบการณ์เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ
3. ช่วยลดต้นทุนการผลิต โดยลดปริมาณสินค้าที่ผลิตอย่างไม่ได้มาตรฐาน
4. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยลดอัตราการลาออกจากงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย อุบัติเหตุ การร้องทุกข์ และสิ่งอื่น ๆ ที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริการให้แก่ลูกค้า โดยช่วยปรับปรุงการให้บริการหรือส่งสินค้าแก่ลูกค้า
6. ช่วยพัฒนาพนักงาน เพื่อใช้เป็นกำลังทดแทนในอนาคต การฝึกอบรมบุคลากรอาจช่วยให้องค์กรมีกำลังทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่หากพนักงานบางส่วนเกษียณ หรือลาออกจากการทำงาน
7. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม
8. ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
9. ช่วยให้การประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร ซึ่งได้รับการแก้ไขหรือร่างขึ้นมาใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นรายบุคคลถึงกระบวนการจัดตั้ง ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะระหว่างกระบวนการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ กลุ่มข้าราชการ/ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตำแหน่ง	หน่วยงาน
ผู้อำนวยการ	กรมส่งเสริม SME กระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า
หัวหน้าแผนกควบคุมนโยบาย	กรมส่งเสริม SME กระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า
รองผู้อำนวยการแผนกการลงทุน	กระทรวงพลังงานและบ่อแร่
ผู้อำนวยการแผนกวางแผนและการลงทุน	กระทรวงแผนการและการลงทุน
รองหัวหน้าแผนกบริหารจัดการตั้งพนักงานภายใน	กรมส่งเสริมการลงทุน
รองผู้อำนวยการกองกฎหมาย	กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา
ผู้อำนวยการศูนย์ประกันคุณภาพ	กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา
ผู้บริหารบริษัทและสมาชิกสมาคมนักธุรกิจลาว	บริษัทด้านไอที
ผู้อำนวยการและคณะกรรมการอิสระ	วิทยาลัยแสงสวรรค์
ผู้อำนวยการแผนกการค้า	กระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า
ผู้อำนวยการสถาบัน Lanith	สถาบันการท่องเที่ยวและการบริการแห่งชาติลาว
ทูตการค้าของลาวในไทย	สถานทูตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำประเทศไทย
ทูตการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในไทย	สถานทูตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำประเทศไทย
เลขาธิการสภาการค้าและอุตสาหกรรมแห่งชาติ	สภาการค้าสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
รักษาการ ผู้อำนวยการสถาบัน	วิทยาลัยการค้า

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ กลุ่มข้าราชการ/ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทย

ตำแหน่ง	หน่วยงาน
ทูตการค้าไทยในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	สถานทูตไทยประจำสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เจ้าหน้าที่ศูนย์ AEC ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	สถานทูตไทยประจำสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้บริหารบริษัทจัดการประชุมและแสดงสินค้า	บริษัทจัดการแสดงสินค้า
ผู้อำนวยการศูนย์อาชีวศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
นายกสมาคม	สมาคมนักธุรกิจไทยในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้ส่งออกน้ำมันไทยไปสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	บริษัทค้าน้ำมัน
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพหุลักษณะ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	มหาวิทยาลัยนครพนม

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) โดยอธิบายดังนี้

ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยมีขั้นตอนวัดความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ว่าสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องและตรงเป้าหมาย ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of Item – Objective Congruence) ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์จำนวน 5 ท่านประเมินความสอดคล้องแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำผลประเมินมาหาค่าเฉลี่ยค่าดัชนีความสอดคล้องข้อสัมภาษณ์ ใช้สูตรของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977, pp. 49–60) แล้วคัดเลือกข้อสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องและเหมาะสม โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00

2. การตรวจสอบด้านจริยธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบจริยธรรมของการวิจัย โดยส่งให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ตรวจสอบและอนุมัติก่อนที่จะนำแบบสัมภาษณ์นี้ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Atlas ti เพื่อกำหนดหัวข้อประกอบที่สำคัญในการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย

ตารางที่ 3 รหัสข้อความและความหมายของข้อความทั้ง 11 องค์ประกอบ

CODE	ความหมายของรหัสข้อความ
1. กลุ่ม Hr. Development	
Hr. Development	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
High Possibility	ความน่าจะเป็นสูงที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
Low Possibility	ความน่าจะเป็นต่ำที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กลุ่ม Reason of Training	
Increasing of Income	เพื่อเพิ่มรายได้
Lack of Knowledge	สาเหตุจากขาดองค์ความรู้
Lack of KM Officer	สาเหตุจากขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้
Lack of Quality Control	สาเหตุจากขาดการควบคุมคุณภาพ
Lack of Skills	สาเหตุจากขาดทักษะ
Lack of Technologies	สาเหตุจากขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี
Need of Expertise	มีความต้องการผู้เชี่ยวชาญ
Multi-Disciplinary	มีความต้องการหลากหลายศาสตร์
Result Base Management	การบริหารแบบเน้นผลลัพธ์
3. กลุ่ม Agree to Establish Training Center	
Agree to Establish Training Center	เห็นด้วยกับการตั้งศูนย์ฝึกอบรม
Certified Standard	การรับรองคุณภาพ

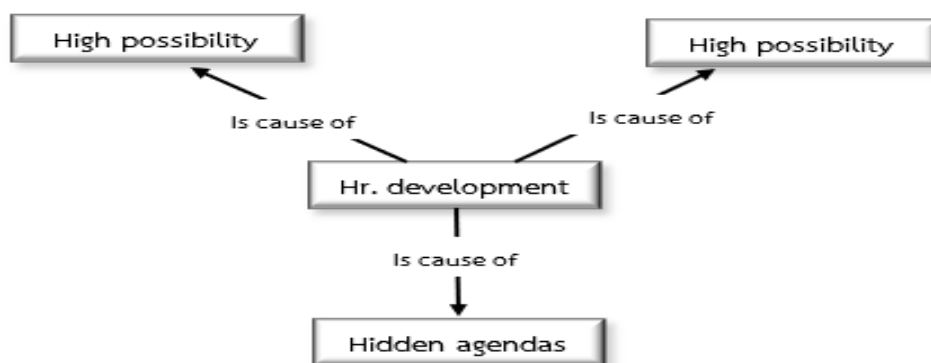
ตารางที่ 3 รหัสข้อความและความหมายของข้อความทั้ง 11 องค์ประกอบ (ต่อ)

CODE	ความหมายของรหัสข้อความ
External Training Required	ความต้องการสถาบันภายนอกมาอบรม
International Business Experience	ความต้องการประสบการณ์ด้านธุรกิจจากต่างประเทศ
Owned Training Center	ความต้องการสร้างศูนย์ฝึกอบรมของตัวเอง
Techniques of Instructors	เทคนิคในการถ่ายทอดของผู้ฝึกอบรม
Unique Need Training	ความต้องการในการฝึกอบรมเฉพาะด้าน
Transform of Training Center	องค์กรภาครัฐสร้างศูนย์ฝึกอบรมของตัวเอง
Public Relation	การประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ
Response to Market Need	เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด
Training to Stock Market	การนำศูนย์ฝึกอบรมเข้าตลาดหลักทรัพย์
Project for Training	โครงการที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม
4. กลุ่ม Mode of Entry	
Mode of Entry	การเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ
Joint Venture	กิจการร่วมค้าในลักษณะพันธมิตรทางธุรกิจ
MOU with Outsider	ข้อตกลงที่จะร่วมมือระหว่างสองฝ่ายเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน
Connection and Personal Relationship	เครือข่ายและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Wholly Owned Subsidiaries	การลงทุนในกิจการเองทั้งหมด
5. กลุ่ม Budget and Fund	
Financial Support	การสนับสนุนด้านการเงิน
Government Grant	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณทั้งหมด
Half of Grant	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณครึ่งหนึ่ง
6. กลุ่ม Training Program	
Training Program	ลักษณะโครงการอบรมที่ต้องการ
English Training	การอบรมภาษาอังกฤษ
Executive Course	การอบรมผู้บริหาร
Entrepreneur Development	การอบรมเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการ
Food Industry	การอบรมเรื่องอุตสาหกรรมอาหาร
7. กลุ่ม SMEs	
SMEs Support	การอบรมเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
Government Integration	การบูรณาการของภาครัฐเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
Matching Support	การจับคู่ทางธุรกิจ
8. กลุ่ม Thailand Network	
Thailand Network	เครือข่ายของประเทศไทย
Thai Mentoring	การให้ประเทศไทยเป็นพี่เลี้ยง

ตารางที่ 3 รหัสข้อความและความหมายของข้อความทั้ง 11 องค์ประกอบ (ต่อ)

CODE	ความหมายของรหัสข้อความ
Advantage of Thai	ข้อดีของประเทศไทย
9. กลุ่ม Education	
Quality of Education	คุณภาพของการศึกษา
Education System	ระบบการศึกษา
Education System Problem	ปัญหาของระบบการศึกษา
Lack of Education Institute support	การขาดสถาบันการศึกษาสนับสนุน
10. กลุ่ม Training Problems	
Difficult to Cooperation with Lao	ความยากลำบากในการทำงานกับคนลาว
Attitude of Lao	ทัศนคติของคนลาว
External Environment Problems	ปัญหาด้านปัจจัยภายนอก
Law and Regulation	กฎหมายและระเบียบ
Private Company Training Problem	ปัญหาของบริษัทเอกชนในการฝึกอบรม
11. กลุ่ม Agree to Establish Consulting Center	
Agree to Establish Consulting Center	เห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ที่ปรึกษา
Business Consulting	ธุรกิจที่ปรึกษา
Direct Hired Consulting	การจ้างที่ปรึกษาโดยตรง
Franchise Business	ธุรกิจแฟรนไชส์

จากงานวิจัยสามารถสรุปผลได้เป็น 11 กลุ่มซึ่งจะนำเสนอเรียงตาม Code ได้ดังต่อไปนี้

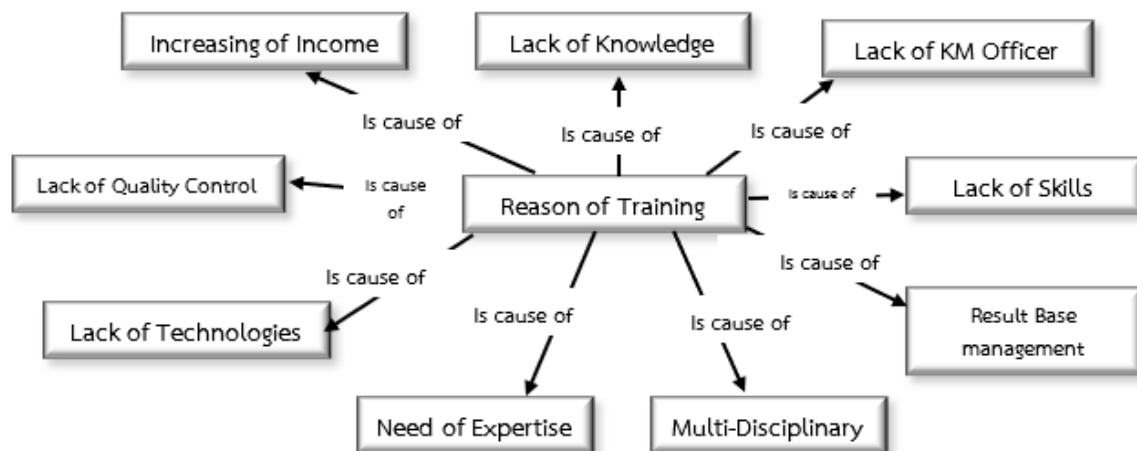


ภาพที่ 2 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. แผนภาพโครงข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

กลุ่มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสำคัญมากเพราะประชาชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวมถึงพนักงานเอกชนยังขาดความรู้ ทักษะด้านต่าง ๆ อยู่มาก ทางภาครัฐเป็นแกนหลักในการผลักดันเพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากการด้อยพัฒนา การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมที่มีคุณภาพมีความจำเป็นสูง อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งต้องมีรูปแบบที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันอยู่รอดได้ ในเรื่องราคาเพราะในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การอบรมส่วนใหญ่ฟรีหรือภาครัฐสนับสนุนโดยตรง

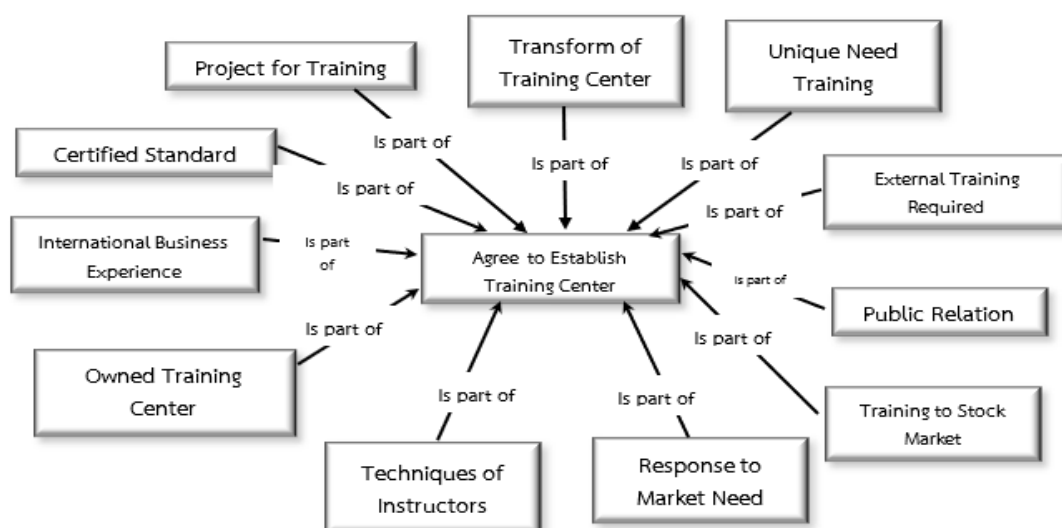
การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมจากต่างประเทศส่วนใหญ่ไม่คิดค่าใช้จ่ายและไม่คิดค่าธรรมเนียม แต่ก็มีจุดประสงค์แอบแฝงในการสร้างเครือข่ายในอนาคต



ภาพที่ 3 แผนภาพโครงข่าย (Network view) เหตุผลในการฝึกอบรม

2. แผนภาพโครงข่ายเหตุผลในการฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

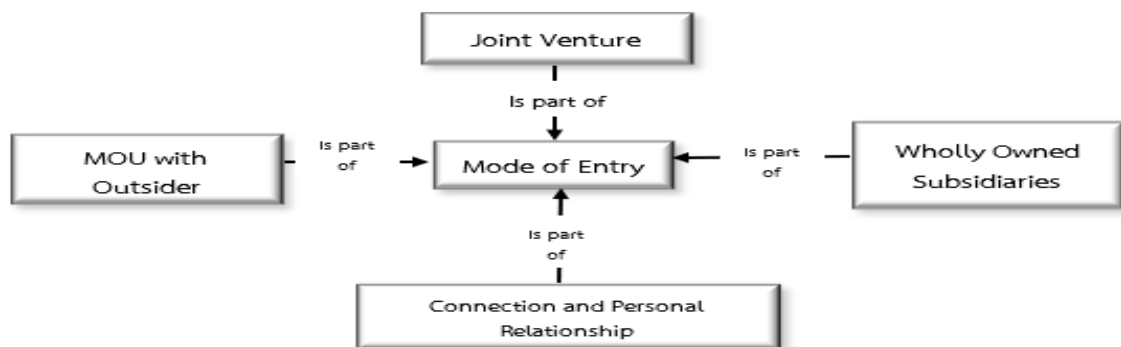
เหตุผลที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังขาดในเรื่องการฝึกอบรมคือ เรื่องของการที่พนักงานภาครัฐและภาคเอกชนยังขาดองค์ความรู้เพื่อไปพัฒนาองค์กรให้หลุดพ้นจากประเทศด้อยการพัฒนา ขาดความรู้ที่สามารถแข่งขันได้โดยเฉพาะเรื่องการผลิตที่จะลดภาระการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ และสินค้าที่ผลิตต้องมีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี การใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการแข่งขันภาคธุรกิจ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกิดการอยู่รอด ขาดพนักงานที่มีทักษะตั้งแต่ขั้นต้นถึงระดับสูง เนื่องจากระบบการศึกษามุ่งผลิตสายสามัญมากกว่าด้านสายอาชีพที่เป็นฐานของการพัฒนาประเทศ ขาดเรื่องผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญในแขนงเฉพาะและขั้นสูง เนื่องจากค่าตอบแทนพนักงานที่สูงจึงต้องอาศัยเงินสนับสนุนจากภายนอกประเทศ ขาดความหลากหลายในศาสตร์แขนงต่าง ๆ ของการอบรมและบูรณาการศาสตร์ร่วมกัน ผลของการอบรมควรเป็นสิ่งที่ประจักษ์สามารถวัดได้ถึงผลลัพธ์ที่ดีขึ้น



ภาพที่ 4 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การเห็นด้วยกับการตั้งศูนย์ฝึกอบรม

3. แผนภาพโครงข่ายการเห็นด้วยกับการตั้งศูนย์ฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

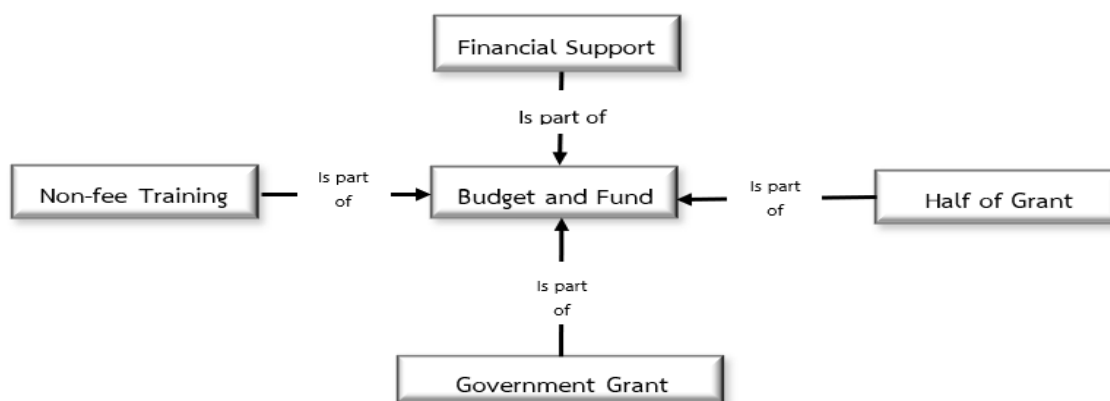
ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นด้วยกับการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยได้ให้ความเห็นในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ การอบรมต้องมีการสำรวจก่อนว่าควรอบรมในหัวข้ออะไร ซึ่งลูกค้าหลักน่าจะเป็นภาครัฐ มีภาคเอกชนผ่านกลุ่มผู้ประกอบการในจังหวัดแขวงต่าง ๆ การอบรมจะใช้วิทยากรทั้งคนลาวหรือคนต่างชาติได้ โดยเฉพาะคนไทยก็ยังดีเพราะมีภาษาและวัฒนธรรมคล้ายกัน การอบรมควรใช้วิทยากรที่สามารถสื่อสารได้ดี มีศิลปะในการโน้มน้าวคนฟัง มีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง และมีความเชี่ยวชาญ ความรู้ด้านวิชาการควบคู่กัน ศูนย์นี้จะเสริมการอบรมของเดิมที่มีอยู่ตามกระทรวง หรือกรมต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิม โดยหัวข้ออบรมต้องแตกต่างกันสมัย มีความเป็นเอกลักษณ์จากการอบรมพื้นฐานอื่น ๆ ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาด สถานการณ์ปัจจุบันได้ดี ควรมีการแจกคู่มือเพื่อรับรองมาตรฐาน ต้องมีการทำการตลาดประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ผ่านสื่อที่เป็นดิจิทัลทุกรูปแบบมากกว่าทำการตลาดและประชาสัมพันธ์แบบดั้งเดิม ส่วนการนำศูนย์ฝึกอบรมเข้าตลาดหลักทรัพยากรยังคงเป็นไปไม่ได้ แต่อาจต้องศึกษาและใช้ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมให้เกิดความเข้มแข็งทั้งทางด้านการเงินและรูปแบบการบริหารที่เป็นมาตรฐานก่อน



ภาพที่ 5 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ

4. แผนภาพโครงข่ายการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

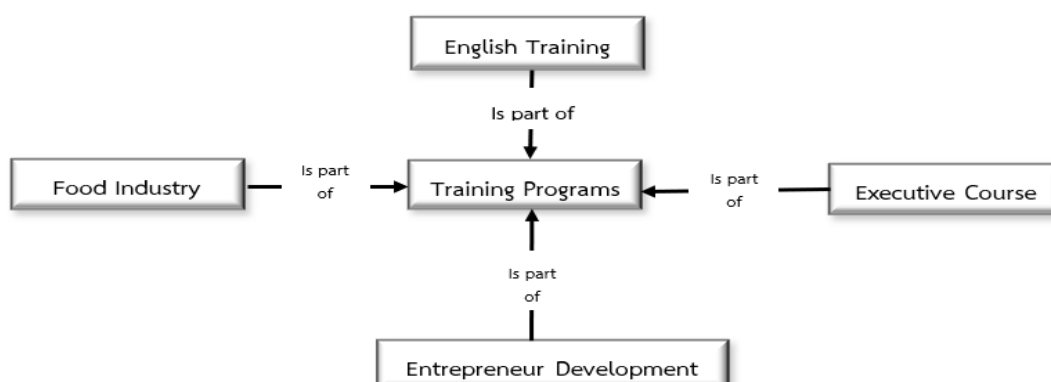
ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้คือ การเข้าสู่ตลาดในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในรูปแบบของศูนย์การอบรมและที่ปรึกษานั้น ควรทำในรูปแบบการทำข้อตกลง เช่น รูปแบบบันทึกความเข้าใจหรือ (Memorandum of Understanding: MOU) เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับที่ดีที่สุดของการทำธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และการทำ MOU จำเป็นต้องมีการแบ่งปันความรับผิดชอบหน้าที่ ส่วนแบ่งให้ชัดเจนในสัญญาความร่วมมือ ส่วนการเข้ามาลงทุนเองในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้น มีความเป็นไปได้แต่ยากกว่ารูปแบบ MOU นอกจากนี้การลงทุนมีความจำเป็นต้องมีเครือข่ายของลูกค้าก่อน โดยเฉพาะภาครัฐเพื่อส่งบุคลากรเข้ามาอบรมและจะขยายต่อไปยังภาคเอกชน



ภาพที่ 6 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การสนับสนุนด้านการเงิน

5. แผนภาพโครงข่ายการสนับสนุนด้านการเงิน ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

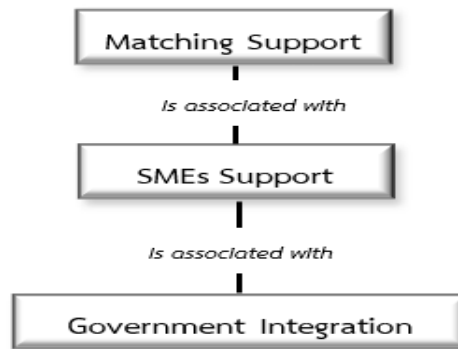
ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถสรุปได้คือ การสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็นสามส่วน ได้แก่ หนึ่งภาครัฐมีงบประมาณสนับสนุนด้านทุนอยู่ประจำทุกปี และมีแผนการอบรมและหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรม สองคือองค์กรภายนอกสนับสนุนให้อบรมโดยเป็นลักษณะความช่วยเหลือประเทศด้อยพัฒนา สามคือ ภาคเอกชนสามารถเข้าร่วมกับภาครัฐได้ และส่วนใหญ่คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



ภาพที่ 7 แผนภาพโครงข่าย (Network view) ลักษณะโครงการอบรมที่ต้องการ

6. แผนภาพโครงข่ายลักษณะโครงการอบรมที่ต้องการ ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

โปรแกรมในการอบรมควรเน้นเรื่องการบริหารจัดการ การทำบัญชี เน้นการตลาด การเพิ่มผลผลิต การวางแผนธุรกิจเพื่อเข้าหานายทุน ด้านการลงทุนธุรกิจ การเขียนแผนเป็นสำคัญ ต้องมีความหลากหลาย เพื่อเป็นทางเลือกให้กับคนที่จะมาอบรมโดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารและเจ้าของกิจการ



ภาพที่ 8 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

7. แผนภาพโครงข่ายการสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

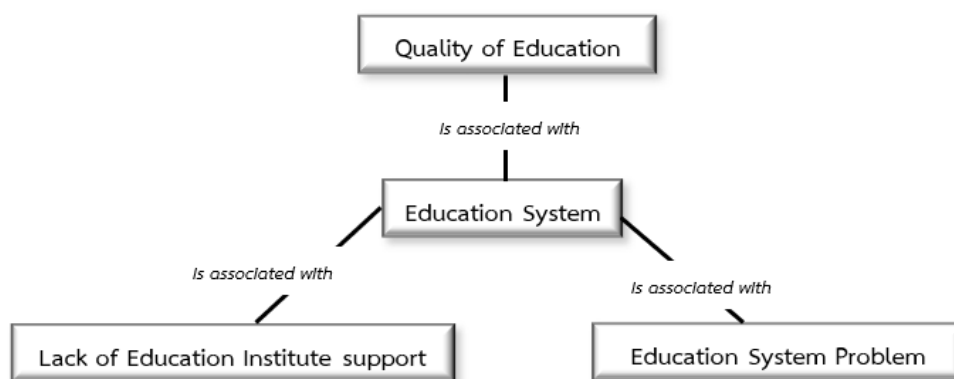
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและกลุ่มอาชีพของอาชีวศึกษา มีความต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับการอบรม เพื่อยกระดับและการจัดการบุคลากรให้มีความรู้ โดยเริ่มจากภาครัฐกำหนดนโยบายทางด้านการศึกษาช่วยในการสนับสนุนธุรกิจและร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ มีการจัดตั้งหน่วยงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมระดับท้องถิ่น เพื่อช่วยหาแหล่งทุน ความรู้ทางวิชาการ เพื่อช่วยเสริมความแข็งแกร่งทางการค้าให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและมีความต้องการโครงการจับคู่ทางธุรกิจเนื่องจากต้องการมีตัวกลาง (ภาครัฐ) มาดำเนินการให้



ภาพที่ 9 แผนภาพโครงข่าย (Network view) ลักษณะเครือข่ายของประเทศไทย

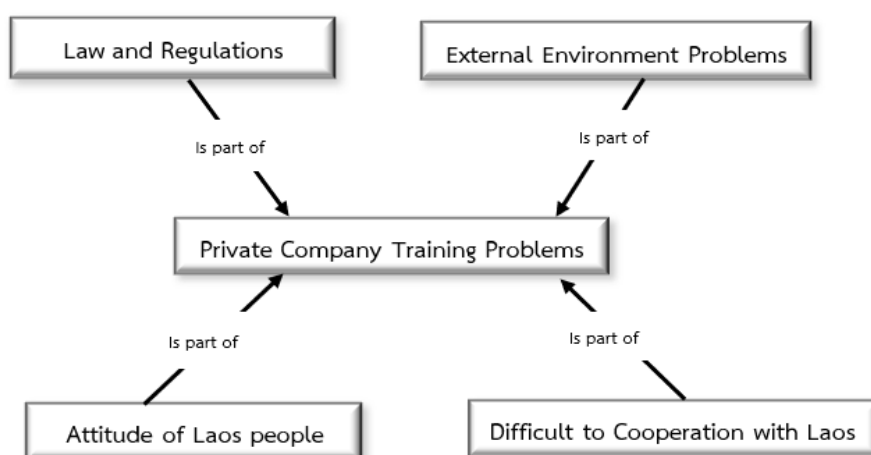
8. แผนภาพโครงข่ายลักษณะเครือข่ายของประเทศไทย ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ต้องการสถาบันฝึกอบรมสัมมนา เผยแพร่ความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทย ที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างสำนักงานส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมของประเทศไทย นอกจากนี้ยังต้องการความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และไทย ในฐานะที่ไทยเป็นพี่เลี้ยงที่มีศักยภาพเหนือกว่า ด้วยเหตุผลคือ ประเทศไทยมีความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ไทยมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง และไทยมีความคล้ายคลึงกันของภาษาจะทำให้ง่ายต่อการสื่อสาร



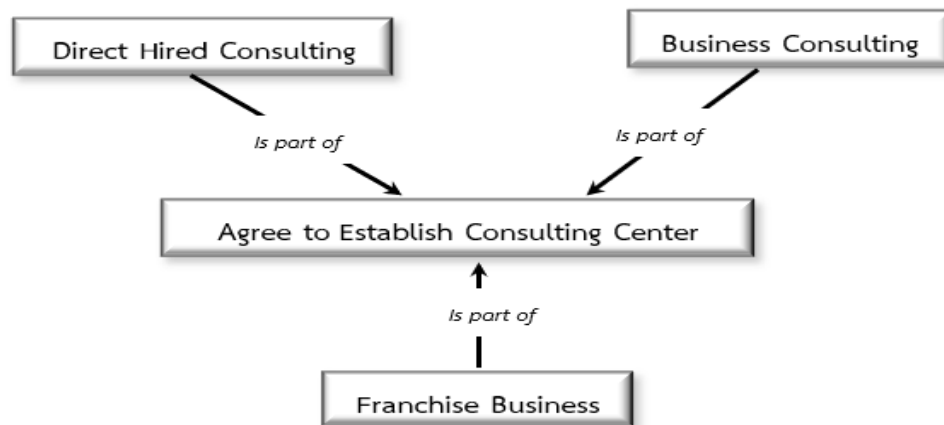
ภาพที่ 10 แผนภาพโครงข่าย (Network view) ลักษณะระบบการศึกษา

9. แผนภาพโครงข่ายลักษณะระบบการศึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาเพราะ
 ถ้าไม่อย่างนั้นประเทศจะขาดทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ ต้องการบุคลากร (ผู้สอน) ต้องมีคุณภาพ
 มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม มีสายการเรียนที่สอดคล้องกับสิ่งที่สอนและสถาบันการศึกษาฝึกอบรมต้องมี
 มาตรฐานและเพิ่มมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ



ภาพที่ 11 แผนภาพโครงข่าย (Network view) ปัญหาการฝึกอบรม

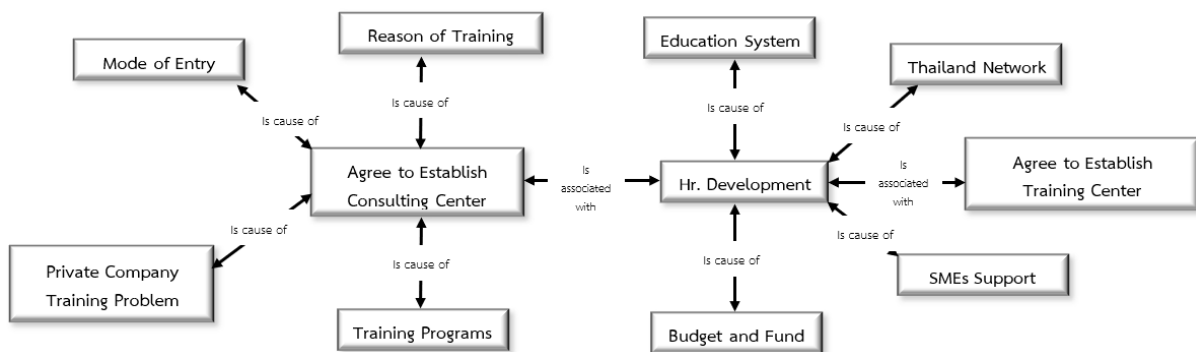
10. แผนภาพโครงข่ายปัญหาการฝึกอบรม ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้
 จากการสัมภาษณ์ปัญหาของการฝึกอบรม มีหลายประเด็นแต่เป็นการยากที่องค์กรภายนอกจะ
 เข้ามาเปิด เพราะมีอุปสรรคหลายประการหลัก ๆ คือ เรื่องทัศนคติของคนลาวต่อการอบรม และกฎ ระเบียบ
 ของทางราชการ ดังนั้นจึงควรมีเครือข่ายที่ดีในการจัดตั้ง หากวิเคราะห์ในรายละเอียดจะได้ปัญหาเรื่อง
 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่ค่อนข้างสูงและมีการแข่งขันสูง การปรับเปลี่ยนนโยบายมหภาค หรือการปฏิบัติ
 นิติกรรมไม่ตอบโต้ต่อการส่งเสริมเท่าที่ควร



ภาพที่ 12 แผนภาพโครงข่าย (Network view) การจัดตั้งศูนย์ที่ปรึกษา

11. แผนภาพโครงข่ายการจัดตั้งศูนย์ที่ปรึกษา ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดตั้งองค์กรที่ปรึกษาและศูนย์ฝึกอบรม โดยสามารถทำควบคู่กันไปได้ องค์กรของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนิยมที่จะจ้างองค์กรจากภายนอกที่มีชื่อเสียง ประสบการณ์และน่าเชื่อถืออยู่แล้ว โดยจ้างองค์กรภายนอกที่มีชื่อเสียงนั้นโดยตรง



ภาพที่ 13 ภาพรวมขององค์ประกอบที่สำคัญในการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย

บทสรุป

ภาพรวม องค์ประกอบสำคัญในการจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรมและวิจัยทางธุรกิจ ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงานจากประเทศไทย

ภาพรวมของการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาพบว่า เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเน้นในเรื่องการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมนั้น การเห็นด้วยกับการตั้งศูนย์ฝึกอบรมและที่ปรึกษาทางธุรกิจ ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยจากหลายสาเหตุ ซึ่งองค์ประกอบของการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญสี่ประการคือ หนึ่งคือเหตุผลของความต้องการในการฝึกอบรม โปรแกรมและรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม สองคือลักษณะโครงการอบรมที่ต้องการ สามคือวิธีการเข้ามาจัดตั้งศูนย์ให้เหมาะสมและสำเร็จ และสี่คือปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม

นอกจากนี้ยังมีอีกสี่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวคือ เรื่องระบบการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เครือข่ายความร่วมมือจากประเทศไทย การฝึกอบรมที่มุ่งเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในสาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นหลัก และองค์ประกอบเรื่องเงินทุนหรือทุนอุดหนุนที่เป็นสิ่งสำคัญในบริบทของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้น จำเป็นต้องมีเครือข่ายสถาบันในมุมมองด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะองค์กรจากภายนอกประเทศเป็นผู้มีความต้องการในการจัดตั้งหลักและสนับสนุนเงินทุน เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น ประการแรกประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นประเทศที่เพิ่งหลุดพ้นจากสถานะด้อยพัฒนาซึ่งถูกประกาศออกมาจากองค์กรสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2561 ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและที่ปรึกษา มีความจำเป็นที่ต้องมีผู้อุดหนุนเงินทุนในการจัดตั้ง ประการที่สอง เจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแทบจะไม่เคยจ่ายเงินเพื่อเข้าโครงการฝึกอบรม เกือบทั้งหมดเป็นการอบรมโดยการให้เปล่าและไม่คิดค่าใช้จ่าย

2. การสร้างพันธมิตรกับพรรครัฐบาลในมุมมองของการเมือง เนื่องจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศที่มีการปกครองแบบสังคมนิยม โดยมีพรรคประชาชนปฏิวัติลาวเป็นองค์กรชั้นนำประเทศ การจัดตั้งควรต้องได้รับการเห็นชอบจากภาครัฐก่อนเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานราชการที่ต้องทำตามพรรค หรือนโยบายตามรัฐบาล ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับข้อมูลขององค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอยู่ในความดูแลของรัฐบาลหมายความว่าหากทางพรรครัฐบาลเห็นด้วย การดำเนินงานของศูนย์จะมีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็วมากขึ้น

3. การใช้รูปแบบพันธมิตรกับกระทรวง กรมต่าง ๆ สมาคมนักธุรกิจลาวและบริษัทเอกชน ในมุมมองด้านการตลาดเป็นฐานลูกค้าเพื่อเข้ามาอบรมในหลักสูตรของศูนย์ในลักษณะ ข้อตกลงบันทึกความเข้าใจ หรือบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อทำข้อตกลงในการส่งคนมาอบรมในศูนย์ฝึกอบรม

4. การจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาครัฐในมุมมองของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การบริหารจัดการ เนื่องจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไม่เคยเน้นในด้านการบริหารจัดการ จึงทำให้ขาดในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารเชิงกลยุทธ์

5. การจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาคเอกชนนั้น มุมมองของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ หลักสูตรที่เพิ่มทักษะในด้านการผลิต การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เนื่องจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวไม่เคยผลิตสินค้าเอง ส่วนใหญ่จะนำเข้ามาจากประเทศไทยเกือบทั้งหมด และมีค่านิยมที่ยอมรับว่าสินค้าจากประเทศไทยนั้นมีคุณภาพที่ดี ดังนั้นภาครัฐได้เล็งเห็นถึงปัญหาลักษณะนโยบายให้ความรู้ผู้ประกอบการ ฝึกอบรมมากมายแต่ยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่พยายามสร้างผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมไว้ขับเคลื่อนประเทศ

6. ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในยุค สปป.ลาว 4.0 ที่มีหลากหลายรูปแบบในการฝึกอบรมและพัฒนา ยกตัวอย่างเช่น การใช้ระบบการฝึกอบรมและที่ปรึกษาผ่านระบบออนไลน์เพื่อประหยัดทรัพยากรและสามารถแข่งขันได้กับศูนย์ฝึกอบรมอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมจัดตั้งและพนักงาน. (2551). กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.

นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.

- กรมสามัญศึกษา. (2543). เอกสารการคุ้มครองโรงเรียนประถมศึกษา ส.ป.ป. ลาว. นครหลวงเวียงจันทน์: กรมสามัญศึกษา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2554). การจัดการระหว่างประเทศ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2557). **SMEs White Paper Report**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Czinkota, M. R., & Ronkainen, I. A. (2007). **International marketing** (6th ed.). Ohio: Fort Worth Harcourt College Publishers.
- Hollensen, S. (2007). **Global marketing: a decision-oriented approach**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Lowenstein, M., & Spletzer J. (1999). General and specific training: evidence and implications. **Journal of Human Resources**, 34(4), pp. 710-733.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Dutch Journal of Educational Research**, 2, 49-60.
- Rugman, A. M., & Verbeke, A. (2003). Extending the theory of the multinational enterprise: internalization and strategic management perspectives. **Journal of International Business Studies**, 34, 125-137.
- Wach, K. (2014). Internationalisation and globalisation as a wider context of europeanisation from micro and macroeconomic perspective. **Horyzonty Polityki**, 5(10), 11-30.

