

สภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัด
เชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
Problems and needs of skill development for SME businesses in Chiang Rai
in response to economic development in the Mekong sub-region countries

วิสิทธิ์ คำดี*, วิกรม บุญนุ่น, นาวิณ พรหมใจสา และเบญจมาศ เมืองเกษม

Wisit Khamdee*, Vikrom Boonnun, Nawin Promjisa And Benjamat Muangkasem

Received: 24 January 2023, Revised: 25 December 2024, Accepted: 27 December 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยวิธีการเชิงระบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา(ปัญหาทุกขั้วร้อน ปัญหาสืบเนื่อง ปัญหาเป้า) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,022 ราย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการกำหนดขนาดของยามาเน่จำนวน 305 ราย ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพเบื้องต้นของแรงงานธุรกิจขนาดย่อม การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 5.00 และ 4.61) การสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.33) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ทักษะฝีมือ หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.48) และ ความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้ ด้านเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ มีความสำคัญมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35) และ รองลงมาคือ เทคนิคการประยุกต์ทฤษฎีกับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย = 4.34) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) = .984 และสภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การมีความรู้ในวิชาชีพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.86) การมีบุคลากรที่มีความรู้ในวิชาชีพ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail : Visittt2023@gmail.com

เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย =4.82) และ การมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ในวิชาชีพของตนเอง (ค่าเฉลี่ย =4.70)

สำหรับความต้องการในอนาคตในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย =4.58) การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย =4.55) การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพที่ใช้งานได้ปกติ (ค่าเฉลี่ย =4.56) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน (ค่าเฉลี่ย =4.57) การมีรายได้เพียงพอต่อจากการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.51 และการมีช่องทางในการขยายกลุ่มลูกค้า (ค่าเฉลี่ย =4.55)

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะ, การพัฒนา SME, ธุรกิจ SME

Abstract

This research aims to study problems and needs of skill development for SME businesses in Chiang Rai in response to economic development in the Mekong sub-region countries. Mixed-method-research is used in this study based on a systematic approach to development strategies, including problem condition analysis (urgent problems, sequel problems, and target problems) from a population of 1,022. The 305 sample size was derived from the Yamane sampling methodology. The results showed that the initial potential of SME business workers in moral, ethical, and human relations have the highest scores ($\bar{x} = 5.00$ and 4.61), communication and information about products or services ($\bar{x} = 4.33$), practical skills ($\bar{x} = 3.97$), specific skills or expertise on products and services ($\bar{x} = 4.48$), and interest in seeking new knowledge ($\bar{x} = 4.10$). Opinions about issues that are important in developing professional skills, the sample groups focus on the issues in the following order. Theoretical content about professional fields was the most important ($\bar{x} = 4.35$) and followed by technique applied theory to practice

that corresponds to the profession ($\bar{x} = 4.34$) with a statistical significance of 0.05 and a Cronbach's Alpha = .984. According to current condition of skill development for SME businesses in Chiang Rai in response to economic development in the Mekong sub-region countries, the sample had the opinions at the highest level on having their own professional knowledge ($\bar{x} = 4.86$), having personnel with sufficient professional knowledge ($\bar{x} = 4.82$), and being ready to transfer their professional knowledge ($\bar{x} = 4.70$).

For future needs on skill development for SME businesses in Chiang Rai in response to economic development in the Mekong sub-region countries, the sample group with the highest level of opinions consisted of receiving professional skills development budget support from the public or private sectors with an average ($\bar{x} = 4.58$), receiving enough materials and equipment to develop professional skills ($\bar{x} = 4.55$), the materials and equipment for skills development are in usable condition ($\bar{x} = 4.56$), having support for materials and equipment for developing skills from the public or private sector ($\bar{x} = 4.57$), having enough income from occupation ($\bar{x} = 4.51$), and having new marketing targets ($\bar{x} = 4.55$).

Keywords : skills development, SME development, SME business

บทนำ

นับตั้งแต่เหตุการณ์ไวรัสโคโรนา 19 เกิดขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ.2562 เป็นต้นมา พบว่า สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของโลกอยู่ในภาวะซบเซาอย่างเห็นได้ชัด การแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว กลายเป็นมหากุติทางสาธารณสุขโลก ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตของครัวเรือนอย่างรุนแรงจนถึงขั้นเกิดปัญหาการชำระหนี้ในวงกว้าง อาจจะมีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นวิกฤติทางการเงินร่วมหรือ triple economic shock (เสาวณี จันทะพงษ์และทศพล ต້องทัย, 2563, 6) ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศทั่วโลกต้องเร่งอัดมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อบรรเทาผลกระทบจากโควิด 19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย ซึ่งก่อให้เกิดคำถามตามมามากมายว่าภายหลังจากสถานการณ์โควิด 19 ประเทศไทยจะสามารถฟื้นตัวจากสถานการณ์นี้ได้อย่างไร ทั้งนี้พบว่ามิติทางด้านแรงงานได้รับผลกระทบจากกรณีดังกล่าวมากที่สุดโดยจะเห็นได้จากแรงงานหลายภาคส่วนถูกเลิกจ้าง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา อันเนื่องจากการปิดกิจการต่างๆและเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น (BANGKOK INSIGHT,2563,ออนไลน์) ทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้างและได้รับผลกระทบในระยะยาว (เสาวณี จันทะพงษ์ และทศพล ต้องทัย, 2563, 5) ทั้งนี้วิธีการจัดการตนเองให้ดีที่สุดสำหรับกลุ่มผู้ใช้แรงงานคือต้องพยายามพัฒนาตนเองให้กลายเป็นตัวเลือกสำคัญลำดับต้นของแหล่งงานที่นับวันจะมีน้อยลงเรื่อย ในขณะที่เดียวกันต้องมีทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานซึ่งเป็นที่ต้องการในโลกอนาคตจำเป็นต้องเป็น “แรงงานทักษะสูง” รองรับการดำเนินงานที่ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีได้ โดยสืบเนื่องจากหลายๆประเทศทั่วโลกกำลังขาดแรงงานมีทักษะสูงกว่า 85.2 ล้านคนภายในปี 2573 ทำให้ “การแย่งชิงแรงงานทักษะ” หรือ “War for Talents” นานาประเทศจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ Economy 4.0 นำไปสู่การแสวงหากองกำลังจากทั่วทุกมุมโลก ทำให้กว่า 2 ใน 5 ประเทศทั่วโลก ผ่อนคลายกฎระเบียบเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างชาติทักษะสูงและมีมาตรการเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนเก่งที่สุดและดีที่สุด (The best and the brightest) ให้กับประเทศของตนเองและขณะเดียวกัน พบว่า ประเทศไทยเป็นประเทศที่เปิดรับแรงงานต่างชาติมากที่สุดในอาเซียน โดยมีมากถึง 3.6 ล้านคน แต่จำนวนนี้เป็นกลุ่มที่มีทักษะเพียง 1.5 แสนคนเท่านั้น หรือคิดเป็นร้อยละ 0.4 ของแรงงานทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าไทยพึ่งพาแรงงานต่างชาติจำนวนมาก ขณะที่ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในการคัดเลือกและดึงดูดแรงงานทักษะที่จะตอบโจทย์เศรษฐกิจ 4.0 ยังไม่ชัดเจนนัก แตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้านอย่าง สิงคโปร์ และมาเลเซีย ที่มีนโยบายด้านแรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่แยกกันระหว่างการดึงดูดแรงงานทักษะสูง และลดการพึ่งพิงแรงงานทักษะพื้นฐาน ส่งผลให้ไทยสูญเสียโอกาสในการจ้างงานกว่า 1,000 ตำแหน่ง(อรวรรณ หอยจันทร์,2562) ในขณะเดียวกันการดำรงอยู่ของแรงงานที่มีทักษะสูงของต่างชาติในประเทศไทย จะเป็นตัวกระตุ้นให้นักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนอีกทั้งยังส่งผลต่อการกระตุ้นให้คนไทยมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ประเทศไทยจะต้องสร้างความตระหนักให้แรงงานไทยและคนไทยในส่วนของปัจจัยป้อนสู่ตลาดแรงงานในอนาคตอย่างกรณีของบัณฑิตจบใหม่ซึ่งในปัจจุบันอาจจะเจอปัญหาหางานเพิ่มมากขึ้นให้มีความสามารถในทักษะที่มีความต้องการสูง ในขณะเดียวกันองค์กรทางธุรกิจและหรือวงการอุตสาหกรรมยังคงต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องรวมถึงการทำวิจัยต่างๆเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร(ปิยบุตร ชลวิจารณ์,2562)สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนาแรงงานที่มีทักษะเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนารองรับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาล จากสภาพความต้องการในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศไทย จังหวัดเชียงรายในฐานะที่เป็นจังหวัดชายแดนและเป็นจังหวัดทางผ่านของสินค้าไปสู่กลุ่ม

ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงมักได้รับโอกาสจากการเป็นเมืองท่าชายแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน จังหวัดเชียงรายได้มีแผนพัฒนาจังหวัดที่มีการมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์และสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่าง ๆ มากมายและโครงการกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้าชายแดนเป็นต้น นำไปสู่ความพยายามในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น ส่งผลให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งของจังหวัดเชียงรายประเทศไทยเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการในการพัฒนาทักษะอาชีพในกลุ่มธุรกิจขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) ต่อไปนี้จะเรียกว่า SMEs อาทิเช่น ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มช่างยนต์ประเทศเมียนมาร์ ความต้องการในการพัฒนาทักษะฝีมือด้านบริการ(หัตถะบำบัด)รวมทั้งไมโครคอมพิวเตอร์และไฟฟ้าในเมียนมาร์ ลาว จีน ส่วนเวียดนาม กัมพูชา และไทย ยังมีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านอาหารมากที่สุด(ปรีชา อุบโยคิน และคณะ, 2558) จากสภาพโอกาสของจังหวัดเชียงราย ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง อันนำไปสู่การตอบสนองต่อการพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ทบทวนแนวคิด

1. วิธีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเชิงระบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคือชุดระบบหนึ่งของการพัฒนาในหน่วยระบบทางสังคมและหรือองค์กรใดองค์หนึ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เกิดขึ้นมาจากการสังเคราะห์ทฤษฎีระบบเพื่อพิจารณายุทธศาสตร์การพัฒนา (สำนักมาตรฐานการศึกษา, 2545 : 39-40) รูปแบบความคิดยุทธศาสตร์การพัฒนา คือชุดหนึ่งของกิจกรรมดำเนินการ (กลยุทธ์ยุทธศาสตร์การพัฒนา) ซึ่งมีทิศทางมุ่งสู่การแก้ไขปัญหา(กล่องหน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนา)โดยเริ่มที่ปัญหาเป้า(หมายเลข 2) โดยหมายเลขต่างในภาพแสดงลำดับความคิดเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนลูกศรแสดงทิศทางที่สิ่งหนึ่งๆจะนำไปสู่หรือก่อให้เกิดสิ่งอื่นๆตามมา(สำนักมาตรฐานการศึกษา, 2545:40) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ดังนี้(กอบกุล วิศิษฐ์สรรค์ดี, 2560)

ก. หน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนาประกอบด้วย

1. การระบุปัญหาทุกขั้วร้อน ปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่อง
2. การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหาเป้า

ข. หน่วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

3. การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์
4. การสร้างหน่วยระบบทำงาน
5. การจัดหาทรัพยากร
6. ทฤษฎีหลักทฤษฎีหลักวิชา

หน่วยท้องถิ่นที่จะพัฒนา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ปัญหาทุกขั้วร้อน คือ ปัญหาไม่พึงประสงค์ของผู้ที่เดือดร้อนโดยสามารถระบุความทุกขั้วร้อน ตามรูปแบบได้และสามารถเชื่อมโยงที่มาหรือสาเหตุความทุกขั้วร้อนได้ เรียกว่าปัญหาปัจจัยและสามารถเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาอื่นๆ ได้เรียกว่าปัญหาสืบเนื่อง ประโยชน์ของการจำแนกปัญหา เช่นนี้ ก็เพื่อให้สามารถเลือกปัญหาใดปัญหาหนึ่ง มาเป็นปัญหาเป้าในการพัฒนา

2. ปัญหาเป้า คือ การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยเลือกจากกลุ่มปัญหาทุกขั้วร้อนหรือจากปัญหาปัจจัยหรือปัญหาสืบเนื่องก็ได้ ทั้งนี้เพราะปัญหาทุกขั้วร้อนมีความเชื่อมโยงกับปัญหาปัจจัยและปัญหาสืบเนื่อง โดยกำหนดเป็นปัญหาหลักที่ต้องเร่งแก้ไข ในการเลือกปัญหาเป้าแต่ละครั้งต้องเหมาะกับการสร้างยุทธศาสตร์ในครั้งนั้น การเลือกปัญหาเป่าหากมากกว่าหนึ่งปัญหาสามารถทำได้แต่ต้องระวังเรื่องการสร้างยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหอาจต้องมีความยุ่งยาก ในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ต้องมีความครอบคลุมกับปัญหาเป่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ปัญหาเป้าเพื่อนำไปสู่กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์จากกระบวนการ TOW MATRIX ด้วยเช่นเดียวกันเพราะฉะนั้นกระบวนการในการระบุปัญหาเป้าจึงค่อนข้างหลากหลาย

หน่วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาโดยมีความสัมพันธ์กับปัญหาเป้าที่กล่าวมาแล้วจะกำหนดให้มีคุณภาพระดับใดนั้นจะเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่นำมาใช้ด้วย

2. การสร้างหน่วยระบบทำงาน หน่วยระบบทำงานจะประกอบขึ้นจากหน่วยระบบแต่ละหน่วยตามทฤษฎีระบบ คือ การกำหนดผลผลิตที่ต้องการให้เกิด (O = Output) ต่อจากนั้น คือ กำหนดกระบวนการ (P = Process) และกำหนดปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้เกิดผลผลิตที่ต้องการ (I = Input) หน่วยระบบที่มีมากกว่า 1

หน่วยระบบอาจจะเชื่อมโยงในลักษณะที่เป็นลำดับก่อนและหลัง หรือที่เป็นคู่ขนาน คือ ปฏิบัติการไปพร้อมๆ กับเพื่อไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ร่วมกันก็ได้

3. การจัดหาทรัพยากร คือ การกำหนดกำลังคน เงิน วัสดุ ฯลฯ ให้เหมาะสมกับบริบทภายในของหน่วยระบบทำงานแต่ละหน่วยโดยต้องได้รับการเลือกอย่างเหมาะสมคุ้มค่า คุ่มทุน

ค. ทฤษฎี หลักการ หลักวิชา เทคนิควิธีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องสิ่งเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์สังเคราะห์ทุกส่วนในรูปแบบยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ ส่วนปัญหาทุกข์ร้อน ปัญหาเป้า การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ หน่วยระบบทำงานและทรัพยากร การใช้ทฤษฎี แนวคิดและหลักวิชาต่างๆ ประกอบการวิเคราะห์จะช่วยให้งานพัฒนามีความน่าเชื่อถือถูกต้อง

การพัฒนาทักษะอาชีพ

ความหมายของการพัฒนาทักษะอาชีพ

Anastasia Belyh(2020)กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาอาชีพหรือ Career Development ว่าเป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาอาชีพเมื่อมองจากมุมมองทั้งส่วนตัวและขององค์กรเอง (ทั้งมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง) โดยวัตถุประสงค์ขององค์กรคือการเพิ่มผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและการพัฒนาอาชีพนั้นช่วยให้มุมมองของคนและงานเข้าใจกันได้มากที่สุด ทั้งยังเป็นกระบวนการเลือกในการพัฒนาทักษะอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจเปลี่ยนแปลงตัวเอง(ลูกจ้าง)ไปตลอดชีวิตอันนำไปสู่งานในอุดมคติของตนเองและไลฟ์สไตล์ของตนเองมากขึ้น โดยเป็นกระบวนการในการสำรวจสถานะภาพทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองเพื่อนำไปสู่การหล่อหลอมทักษะอาชีพของตนเองผ่านกระบวนการในองค์ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในองค์กรของตนเองและที่อื่น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับบทบาทและอุตสาหกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าและอาจจะถึงขั้นการเปลี่ยนอาชีพของตนเองหากพบทางที่ดีกว่าหรือเป้าหมายที่ดีกว่า(Dawn Rosenberg McKay,2020) แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมการพัฒนาอาชีพมิใช่แนวทางที่ดีที่สุดของการพัฒนาพนักงานในองค์กรแต่อาจจะเป็นความแนวทางเบื้องต้นที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อแปรเปลี่ยนความต้องการที่แท้จริงตามเป้าหมายขององค์กรนั่นเองและนำไปสู่แรงกระตุ้นและขวัญกำลังใจเพื่อหนทางในการใช้ทักษะของพนักงานได้อย่างแท้จริง (Walz, G. R., 1982: 4 - 5)

ในส่วนของ Radhika Kapur(2018)ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาอาชีพ ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญในการพัฒนาอาชีพไปตลอดชีวิตและถือเป็นการบริหารความก้าวหน้าของตนเองต่อการทำงานรวมทั้งคุณภาพของอาชีพ การเรียนรู้และการทำงาน และเป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ Human resource Development ที่มุ่งเน้นตัวบุคคลพุ่งนี้ผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาสายอาชีพการประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลักที่สำคัญได้แก่การวางแผนสายอาชีพ(Career Planning) เป็นกระบวนการที่เน้นพนักงานเป็นหลัก โดยมองว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกันในด้านอาชีพ ความต้องการที่มีต่อองค์กรต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การวางแผนอาชีพถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะประเมินความสนใจและความสามารถของตนเองเพื่อพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายในชีวิตการทำงานวางแผนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้องค์กรจะมีหน้าที่ในการช่วยเหลือพนักงาน โดยการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพของพนักงานแต่ละคน รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานเป็นรายบุคคล ในขณะที่เกี่ยวกับการบริหารสายอาชีพ(Career Management) เป็นกระบวนการที่องค์กรเป็นหลัก เป็นเรื่องของการจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานการบริหารอาชีพนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ โดยเน้นไปที่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดหน้าที่งาน การประเมินศักยภาพ การออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงานการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานเป็นการดำเนินงานขององค์กรเพื่อช่วยให้พนักงานมีโอกาสบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ได้กำหนดขึ้น ดังนั้น หากกล่าวถึงการพัฒนสายอาชีพจึงเน้นไปที่สองส่วน ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของตัวพนักงานและอีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของตัวองค์กรเองเป็นขอบเขตงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพที่องค์กรจะต้องจัดวางไว้ให้กับพนักงานโดยเน้นไปที่ 3 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ(Career Path) การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี(Succession Planning) และการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์,2551:199) โดยลักษณะเหล่านี้เรียกว่า คือ ความพยายามอย่างเป็นระบบที่มีการจัดลำดับกิจกรรม หรือจำนวนการที่จะช่วยให้บรรลุผลของการร่วมกันขององค์กรและพนักงาน ในการกำหนดเส้นทางการเติบโตในอาชีพของบุคลากรลักษณะที่ขึ้นอยู่กับทิศทางอาชีพที่บุคคลมองเห็นด้วยตนเองและให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสบการณ์และคุณสมบัติเพื่อทำให้ตนเองสามารถปรับเปลี่ยนงานและอาชีพได้ยืดหยุ่นมากขึ้น แตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมเรื่องอาชีพที่จะต้องเติบโตไปตามเงื่อนไข จังหวะ และเวลา และการส่งเสริมขององค์กร (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี,2557:215-216)

โดยลักษณะเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตโดยผ่านอาชีพการทำงานผ่านการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของชีวิต ความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคมและเศรษฐกิจที่คนๆหนึ่งได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลหนึ่งหรือคนๆหนึ่งจะสามารถเรียนรู้วิธีการจัดการทักษะอาชีพของตนเองได้นั้นจะต้องระบุว่าเป็นอาชีพเป้าหมายตลอดชีวิตของตนเองด้วยและไม่ควรหยุดการ

เรียนรู้ของตนเองและควรพัฒนาทักษะอาชีพของตนเองอยู่ด้วยตลอดเวลาเช่น บุคคลธรรมดาที่มีความต้องการที่จะประกอบอาชีพครู บุคคลเหล่านั้นก็ต้องจัดการทักษะอาชีพครูเช่น การเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพครูและวิชาที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพเช่น การสื่อสารที่ดี ลักษณะพฤติกรรมที่เหมาะสม กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสม การเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ควรตระหนักในการพัฒนาอาชีพให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรที่จะคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ (Radhika Kapur(2018,Online)

ประเด็นที่ 1 ควรตระหนักว่าการพัฒนาอาชีพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตที่ประสบความสำเร็จและควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นที่ 2 การระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่คุณคนนั้นต้องการบรรลุและอะไรคือหนทางที่เป็นไปได้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในอาชีพที่ต้องการ

ประเด็นที่ 3 การระบุถึงความต้องการจำเป็นในทุกด้านต่อการพัฒนาอาชีพถือว่ามีความสำคัญ ควรที่จะระบุแนวทางในการพัฒนาพร้อมทั้งรูปแบบในการพัฒนาไปพร้อมๆกัน

ประเด็นที่ 4 ควรจัดทำแผนพัฒนาอาชีพและในแผนพัฒนาฯควรระบุประเด็นความต้องการความสามารถและความสนใจทั้งหมดที่คุณคนได้พบในองค์กรหรือที่สนใจพัฒนา

ประเด็นที่ 5 ควรตระหนักถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาตนเองทั้งจากองค์กรของตนเองและหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของตนเอง(Walz, G. R.,1982:4-5)

แต่การดำเนินการทั้ง 5 ประเด็นนั้นเปรียบเสมือนกระบวนการในการทำงานทั้งขององค์กรและของบุคคลในลักษณะของอุดมคติทางการทำงานเพราะการเอาใจใส่และการให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้านขององค์กรและการได้รับความร่วมมือของคุณคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพราะยังมีอีกหลายองค์กรไม่ได้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เพราะการพัฒนาอาชีพจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับทุกมิติ องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้นต้องปราศจากสิ่งต่างๆดังนี้ Walz, G. R.(1982:4-5)

1. การไม่ได้รับการเหลียวแลจากองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการระบุถึงความชัดเจนในการพัฒนาอาชีพในแผนการพัฒนาอาชีพ
2. ขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานไม่มีการบูรณาการทำงานซึ่งกันและกัน
3. ผู้จัดการ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้ช่วยเหลือในการพัฒนาอาชีพต่อบุคคลหรือพนักงาน เพราะมองว่าเป็นภาระและการเพิ่มงานโดยใช้เหตุ

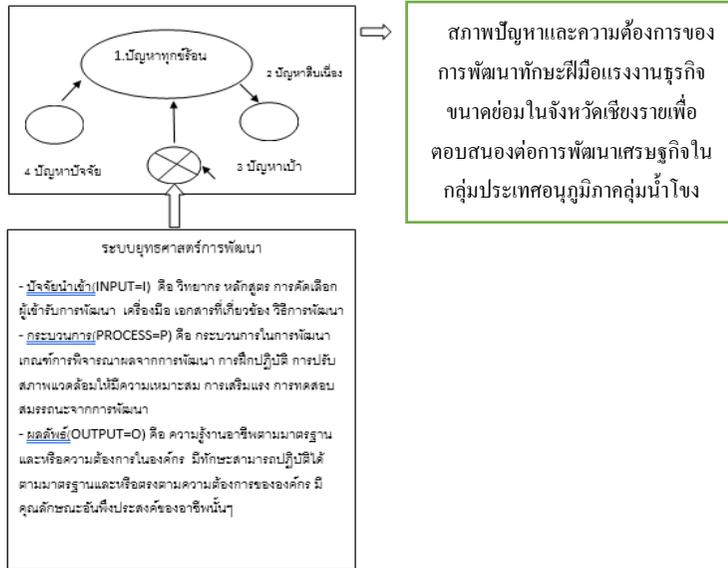
4. พนักงานขาดความรู้ และทักษะที่จะเป็นในการวางแผนพัฒนาทักษะอาชีพของตนเองอย่างเพียงพอ
5. พนักงานมีความใส่ใจในการทำงานของตนเองมากกว่าการวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ
6. พนักงานที่มีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองสูงไม่ได้เป็นตัวเลือกในการวางแผนการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตขององค์กร
7. การพัฒนาอาชีพในองค์กรดำเนินการโดยปราศจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร
8. องค์กรขาดข้อมูลเพียงพอสำหรับการออกแบบเส้นทางอาชีพของพนักงาน
9. เมื่อมีการวางแผนการพัฒนาอาชีพแล้ว องค์กรมักละเลยในการนำแผนพัฒนาอาชีพไปใช้
10. การพัฒนาโดยอาศัยโครงการขาดการบูรณาการจากองค์กร
11. โครงการในการพัฒนามีความซับซ้อน ผลลัพธ์การพัฒนาถูกละเลยโดยการมุ่งเป้าไปที่การทำงานประจำตลอดเวลา

12. ผู้บริหารและพนักงานไม่มีความมั่นใจต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพ

จากความหมายของการพัฒนาอาชีพกล่าวได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและต่อบุคคลในองค์กรสูงมาก อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานหรือคนใดคนหนึ่งทั้งในสังคม ชุมชน และองค์กรนั้นในการทำงานใดงานหนึ่งนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญคือ การกำหนดเป้าหมายของอาชีพ มีการวางแผนทางด้านอาชีพให้ดำเนินไปตามเส้นทางอาชีพที่วางทิศทางไปสู่เป้าหมายไว้ ซึ่งทุกกระบวนการควรใส่ใจอย่างเกี่ยวเนื่องกันด้วยดี เพื่อที่จะทำให้เส้นทางอาชีพของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จนั่นเอง (HRNOTE, 2562)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัด เชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคน้ำโขง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโดยหลักการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาโดยวิธีการเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาและนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ตามกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สภาพปัญหาและความต้องการของ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจ ขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อ ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจใน กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมใน จังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงน้ำโขง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากร

กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาแรงงานธุรกิจ เศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยวิธีการเชิงระบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา หรือ Strategy Systematic Approach (สำนักมาตรฐานการศึกษา,2545,40) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา(ปัญหาทุกๆ ร้อน ปัญหาสืบเนื่อง ปัญหาเป้า) มีจำนวนทั้งสิ้น 1,022 ราย(สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย:2564,ออนไลน์)มี ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอดังนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมอำเภอเมืองเชียงรายจำนวน 276 ราย อำเภอเวียงชัยจำนวน 53 ราย อำเภอเชียงของจำนวน 37 ราย อำเภอเทิงจำนวน 52 ราย อำเภอพาน จำนวน 100 ราย อำเภอป่าแดดจำนวน 19 ราย อำเภอแม่จันจำนวน 121 ราย อำเภอเชียงแสนจำนวน 47 ราย

อำเภอแม่สายจำนวน 91 ราย อำเภอแม่สรวยจำนวน 41 ราย อำเภอเวียงป่าเป้าจำนวน 83 ราย อำเภอพญาเม็งรายจำนวน 9 ราย อำเภอเวียงแก่นจำนวน 5 ราย อำเภอขุนตาลจำนวน 19 ราย อำเภอแม่ฟ้าหลวงจำนวน 12 ราย อำเภอแม่ลาวจำนวน 37 ราย อำเภอเวียงเชียงรุ้งจำนวน 13 ราย อำเภอดอยหลวงจำนวน 7 ราย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง คือกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมจำนวน 305 ราย(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบบเลือกรายการ (Checklist) เพื่อวิเคราะห์สภาพสมรรถนะอาชีพ 5 อาชีพ
2. แบบสอบถามแบบเลือกรายการ (Checklist) เพื่อการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงรายเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงโดยวิธีการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการแบบเฉพาะเจาะจงจากข้อมูลผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 60 เพศหญิง ร้อยละ 35.1 เพศ LGBTQ ร้อยละ 4.9 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในวัย 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาอยู่ในช่วงวัย 41 – 50 ปี ร้อยละ 27.9 และมีช่วงวัยน้อยที่สุด คือ 15 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวช คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมา คือระดับ ปวส ร้อยละ 25.6 มีเพียงร้อยละ 0.7 ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ในส่วนของรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 61.0 รองลงมาคือมีรายได้อยู่ในช่วง 0 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

29.2 มีเพียง ร้อยละ 0.3 ที่มีรายได้สูงกว่า เดือนละ 30,000 บาท และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพ ช่อมานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมา คือ มีอาชีพเกี่ยวกับอาหาร คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนกลุ่มอาชีพ อื่น ได้แก่ การผลิตสินค้าและบริการ ร้อยละ 18.4 คอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ร้อยละ 14.4 และ การไฟฟ้าอยู่ ในระดับน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 10.5 สำหรับการประเมินศักยภาพเบื้องต้นของแรงงานธุรกิจขนาดย่อม สามารถ วิเคราะห์ได้ตามลำดับดังนี้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคะแนนอยู่ในระดับมาก ที่สุด (= 5.00 และ 4.61) การสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (= 4.33) การแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้า (= 3.97) ทักษะฝีมือ หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (= 4.48) และ ความสนใจในการ แสวงหาความรู้ใหม่ (= 4.10) มีคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยที่ การบริหารจัดการงานหรืออาชีพ (= 3.42) มี คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ กลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆตามลำดับดังนี้ ด้านเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ มีความสำคัญมากที่สุด ในระดับ 4.35 และรองลงมาคือ เทคนิคการประยุกต์ทฤษฎีกับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ วิชาชีพ อยู่ในระดับ 4.34 ความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพ มีระดับ 4.08 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ อยู่ในระดับ 3.88 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับ 3.71 การรู้จักเทคนิคการสื่อสารกับผู้รับบริการ อยู่ในระดับ 3.26 และการ สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มสาขาวิชาชีพเดียวกัน มีความสำคัญน้อยที่สุดในระดับ 3.18 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) = .984 และสภาพปัจจุบันในการพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การมีความรู้ในวิชาชีพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.86 การมีบุคลากรที่มีความรู้ในวิชาชีพเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.82 และ การมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ใน วิชาชีพของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.70

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย การมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.11 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพที่ยังใช้ได้ปกติ ค่าเฉลี่ย 3.62 การมีผลงาน หรือ ผลผลิตที่มีความโดดเด่นที่เกิดจากทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.33 การได้รับการยอมรับในทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.05 การมีรายได้ที่เพียงพอจากการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.51 และการมีช่องทางในการขยายกลุ่มลูกค้า ค่าเฉลี่ย 3.68

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 3.26 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.47 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.03 การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 2.93 การสร้างเครือข่ายกลุ่มวิชาชีพในประเภทอาชีพเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.31 และการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านสื่อออนไลน์ ค่าเฉลี่ย 3.17

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 1.57 การได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 2.10 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพกับภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 1.99 การได้รับการประเมินทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 2.08 และการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในระดับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 1.98

สำหรับความต้องการในอนาคตในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.58 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.55 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพที่ใช้งานได้ปกติ ค่าเฉลี่ย 4.56 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.57 การมีรายได้เพียงพอต่อจากการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.51 และการมีช่องทางในการขายกลุ่มลูกค้า ค่าเฉลี่ย 4.55

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย การมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ในวิชาชีพของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.83 การมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.31 การได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.45 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพกับภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.30 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.23 การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.34 การได้รับการประเมินทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.24 การมีผลงาน หรือ ผลผลิตที่มีความโดดเด่นที่เกิดจากทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.39 การสร้างเครือข่ายกลุ่มวิชาชีพในประเภทอาชีพเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.91 การเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านสื่อออนไลน์ ค่าเฉลี่ย 3.98 การได้รับการยอมรับในทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.36

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย มีความรู้ในวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 2.58 และ การมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นหรือเสนอแนะในระดับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.32
 ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อย คือ การมีบุคลากรที่มีความรู้ในวิชาชีพเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.33

สรุปและการอภิปรายผล

1.ความสำคัญของประเด็นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆตามลำดับดังนี้ ด้านเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ มีความสำคัญมากที่สุด ในระดับ 4.35 และรองลงมาคือ เทคนิคการประยุกต์ทฤษฎีกับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิชาชีพ อยู่ในระดับ 4.34 ความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพ มีระดับ 4.08 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ อยู่ในระดับ 3.88 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปรีชา อุบายคิน และคณะ(2558) ซึ่งพบว่า ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขงนั้น มีความแตกต่างกัน สามารถแบ่งได้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประเทศที่สถานประกอบการและสถานศึกษาสามารถพัฒนาช่างฝีมือแรงงานพื้นฐานเองได้เป็นอย่างดีแต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงใน ขณะเดียวกันเมื่อทำการศึกษาลึกลงไปอีกจะพบว่า ยังมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้พัฒนามีทักษะด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับ 3.71 การรู้จักเทคนิคการสื่อสารกับผู้รับบริการ อยู่ในระดับ 3.26 และการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มสาขาวิชาชีพเดียวกัน มีความสำคัญน้อยที่สุดในระดับ 3.18 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ พรหมเทพ(2558) โดยพบว่า ความคาดหวังของผู้ประกอบการ 3 อันดับแรก คือ ด้านทักษะในการทำงานสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด รองลงมา คือ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสาขาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ และสามารถใช้อีเมลสนทนาในการทำงานได้ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกับของ สิริธัญญา ลัทธิตีระสุวรรณ(2563) ซึ่งพบว่า ปัจจัยสมรรถนะของผู้ประกอบการที่สำคัญที่สุดคือ 1. สมรรถนะในการจัดการตนเอง 2. สมรรถนะของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น 3. สมรรถนะของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ และ 4. สมรรถนะผู้ประกอบการด้านการค้ากับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยปัจจัยสมรรถนะในการจัดการตนเอง สมรรถนะของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสมรรถนะของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจส่งผลทางบวก แต่ปัจจัยสมรรถนะผู้ประกอบการด้านการค้ากับอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงไม่ส่งผลทางบวกต่อขีดความสามารถในการแข่งขันการค้ากับประเทศในอนุ

ภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการ ในการปรับกลยุทธ์การค้า เน้นงานที่ส่งผลต่อการแข่งขันการค้ากับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และเป็นแนวทางต่อหน่วยงานภาครัฐบาลและองค์กรภาคเอกชนในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้ประกอบการในการทำ ธุรกิจการค้ากับประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของท้องถิ่นและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

2. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

สำหรับ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การมีความรู้ในวิชาชีพของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.86 การมีบุคลากรที่มีความรู้ในวิชาชีพเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.82 และ การมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ในวิชาชีพของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.70 ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 3.26 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.47 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.03 การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 2.93 การสร้างเครือข่ายกลุ่มวิชาชีพในประเภทอาชีพเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.31 และการเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านสื่อออนไลน์ ค่าเฉลี่ย 3.17 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Losa(2002) และ Sung,Tumer,& Kaewchinda,(2013) พบว่า การวางแผนอาชีพของคนงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายในองค์กรโดยผ่านกระบวนการการจัดเส้นทางสังคม การปฐมนิเทศการทำงาน การวางแผนอาชีพที่สองภายหลังจากเกษียณและหรือเปลี่ยนงาน(ในกรณีไม่ผ่านการฝึกงาน) การพัฒนาทักษะอาชีพอยู่ตลอดเวลา การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว และการวางแผนหลังการเกษียณอายุ ขณะเดียวกันการมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.11 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพที่ยังใช้ได้ปกติ ค่าเฉลี่ย 3.62 การมีผลงาน หรือ ผลผลิตที่มีความโดดเด่นที่เกิดจากทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.33 การได้รับการยอมรับในทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.05 การมีรายได้ที่เพียงพอจากการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.51 และการมีช่องทางในการขายกลุ่มลูกค้า ค่าเฉลี่ย 3.68

ความต้องการในอนาคตในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบไปด้วย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.58 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.55 การมีวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะอาชีพที่ใช้งานได้ปกติ ค่าเฉลี่ย 4.56 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.57 การมีรายได้เพียงพอต่อจากการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.51 และการมีช่องทางในการขายกลุ่มลูกค้า ค่าเฉลี่ย 4.55

ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย การมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ในวิชาชีพของท่าน ค่าเฉลี่ย 3.83 การมีงบประมาณในการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.31 การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.45 การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพกับภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.30 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.23 การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.34 การได้รับการประเมินทักษะอาชีพจากภาครัฐหรือเอกชน ค่าเฉลี่ย 4.24 การมีผลงาน หรือ ผลผลิตที่มีความโดดเด่นที่เกิดจากทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.39 การสร้างเครือข่ายกลุ่มวิชาชีพในประเภทอาชีพเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.91 การเรียนรู้ทักษะอาชีพผ่านสื่อออนไลน์ ค่าเฉลี่ย 3.98 การได้รับการยอมรับในทักษะวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.36 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของความคาดหวังของผู้ประกอบการ 3 อันดับแรก คือ ด้านทักษะในการทำงานสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับคาดหวังมาก รองลงมา คือ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสาขาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ และสามารถสื่อสารสนทนาในการทำงานได้ อยู่ในระดับคาดหวังมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม จริยธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ พรหมเทพ. (2558). ความคาดหวังของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงต่อคุณลักษณะของแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. *SNRU Journal of Science and Technology* 7(2) July – December (2015) 40-48.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยบุตร ชลวิจารณ์. (2562). “แรงงานไทย” ในศตวรรษที่ 21: เรื่องเล่าขานของประเทศไทย. *Forbesthailand.com*. ออนไลน์. <https://dlink.me/5cLaf>. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564.

- ปรีชา อุปโยคิน และคณะ. (2558). การศึกษาความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน ใน
อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง. MFU CONNEXION, 4(2) || page 43-64 .ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2557). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรินัญญา ลัทธิดีระสุวรรณ. (2563). **ปัจจัยสมรรถนะของผู้ประกอบการในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือของไทยที่มีผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันการค้ากับ
 ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง**. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. ปีที่ 9 เล่มที่1
 ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน 2563.หน้า ที่ 174-195.
- สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงราย. (2564). **ข้อมูลสถิติจำแนกตามสาขา**. ออนไลน์.
http://chiangrai.old.nso.go.th/nso/project/search_option/index.jsp?province_id=47. เข้าถึงเมื่อ 24 เมษายน 2564.
- สำนักมาตรฐานการศึกษา. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**.ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง.สำนัก
 มาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน
 มาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.นนทบุรี.เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- เสาวณี จันทะพงษ์และทศพล ต้องหุ้ย. (2563). **เศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจไทยหลังโควิด 19:โรค
 ปฏิวัติโลก ยกเครื่องสู่อนาคตวิถีใหม่**.BOT พระสยาม MAGAZINE ฉบับที่ 3 เดือน
 พฤษภาคม – มิถุนายน 2563.หน้า ที่ 4-7.
- อรวรรณ หอยจันทร์. (2562). **สถานการณ์ช่วงชิงแรงงานทั่วโลกรุนแรง ไทยยังติดหล่มพัฒนา
 “แรงงานทักษะสูง”**. Forbesthailand.com.ออนไลน์. <https://dlink.me/gDrXa> .
 เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร.เอช อาร์
 เซ็นเตอร์.
- Anastasia Belyh. (2020). **What is Career Development? This is How to Progress in
 YourJob**.CLEVERISM Online. <https://www.cleverism.com/what-is-career-development/>.accessed on June 8, 2021.

BANGKOK INSIGHT. (2563). จำเป็นต้องรู้ “ถูกเลิกจ้างกะทันหันในช่วงวิกฤติโควิด-19 ค่าชดเชยที่ควรได้รับคือ?”.ออนไลน์. <https://dlink.me/A5uBO>.เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564.

Radhika Kapur. (2018). **Career Development**.Online. https://www.researchgate.net/publication/323808313_Career_Development . accessed on June 8, 2021.

Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). **Career development skills, outcomes, and hope among college students**. Journal of career Development, 40(2), 127-145.

Walz, G. R. (1982). **Career Development in Organizations**. THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC). The University of MichiganAnn Arbor, Michigan.

ผู้เขียน

วิสิทธิ์ คำดี*

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
เลขที่ 80 หมู่ 9 ถนนพหลโยธิน
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100
E-mail: Visittt2023@gmail.com

วิกรม บุญนุ่น

นาวิน พรหมใจสา

เบญจมาศ เมืองเกษม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
เลขที่ 80 หมู่ 9 ถนนพหลโยธิน
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100