

# ความคาดหวังทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้

## Desirable Skills Expectation of Entrepreneurs in Southern Area

วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล<sup>1</sup>, นุกูล ชื่นฟัก<sup>2</sup>

Woraluck Lalitsasivimol<sup>1</sup>, Nukool Chinfuk<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการ ปัญหาและความต้องการทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสตูล และพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการ จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 19 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อทักษะของพนักงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านจริยธรรมในการทำงาน และทักษะด้านความรู้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของทุกสถานประกอบการ ดังนั้นผู้ประกอบการควรกำหนดเป้าหมายระยะยาวสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการยกระดับทุนมนุษย์ของจังหวัดต่อไป

**คำสำคัญ :** ทักษะที่พึงประสงค์, ผู้ประกอบการ, เขตพื้นที่ภาคใต้

### Abstract

The research objective of this study were to study the desirable skills expectation of entrepreneurs, the issue and requirement of the skills attribute of enterpreneurs in Southern Area. The areas of this study were in Satun and Phatthalung province. The sampling consisted of 200 entrepreneurs using questionnaires and 19 entrepreneurs using in-depth interview method. The results found that entrepreneurs have the expectation in the human skill at a high level. The most of expected skills were ethics and working knowledge. This consistent with the issue and requirement of businesses needed skills. Therefore, entrepreneurs should be targeted for long-term human resource development. This will lead to ways to improve the human capital in the next.

**Keywords :** Desirable Skills, Entrepreneur, Southern Area

<sup>1</sup> หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, จ.สงขลา 90110

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาบริหารท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, จ.สงขลา 90110

<sup>1</sup> Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Hatyai Business School, Hatyai University, Songkhla Province 90110

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Politics and Governance, Faculty of Political Science, Hatyai University, Songkhla Province 90110

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำให้อย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนาดใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ สำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้นประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบัน

ทางสังคมในการกล่อมเกลาสังคมคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จะเป็นประโยชน์จากทรัพยากรด้านแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุดอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ คือ การแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นทุนโดยการจัดการ ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรโดยให้สามารถดึงเอาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวเองออกมา ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร การให้เกิดความมั่งคั่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นกำลังพลที่สำคัญในการเรียนรู้ คิด ริเริ่ม สร้างความได้เปรียบและแข่งขันได้ อันจะมุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่มีสังคมแห่งการเรียนรู้ รัฐบาลเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาโดยตลอด โดยมุ่งหวังให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานอย่างมีมาตรฐาน มีจิตสำนึก มีศักยภาพในการดูแลตนเอง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมีนโยบาย มาตรการและกลไก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559: 2-14) ปัจจุบันองค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้นควรเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นผลทำให้องค์กรหลายแห่งต้องมีการทบทวนวิเคราะห์บทบาท ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรให้มากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเป้าหมายของ

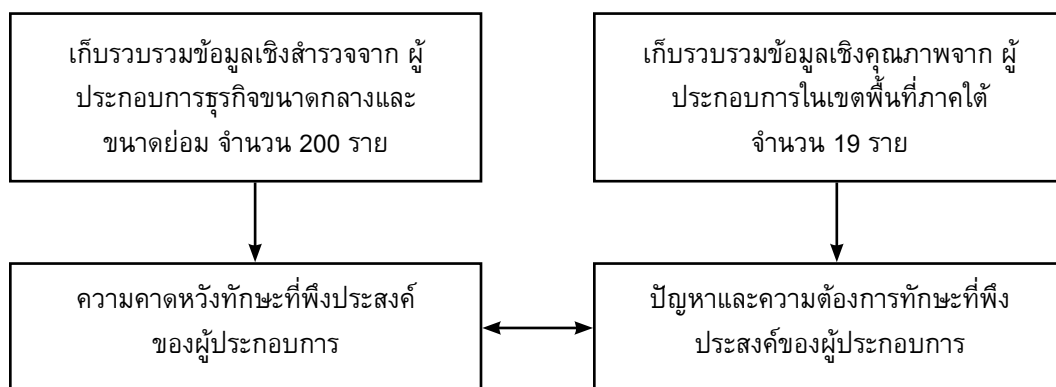
องค์การเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานตามที่ต้องการได้คาดหวังไว้และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (รัชพงศ์ เศรษฐบุตร, 2555: 429) ดังนั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องเร่งดำเนินการก็คือ การสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการ สร้าง และจัดหา เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ (Creation and Acquisition) ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรด้วยวิธีการพัฒนาการ เรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละระดับใน องค์กรให้มีความเหมาะสมโดยจำเป็นที่จะต้องระบุ ให้ได้ว่าพนักงานคนไหน มีความรู้อะไรที่จำเป็นต่อ องค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่ท้าทาย และมีความ จำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, 2549)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความคิดว่ ทักษะที่พึงประสงค์ใดที่สอดคล้องกับความคาดหวัง ของผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษา ความคดั หวังทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขต พื้นที่ภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางที่ดีสำหรับสถาน ประกอบการนำไปใช้ในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้าทำงานและเป็นแนวทางสำหรับสถาน ศึกษาไปปรับใช้ในหลักสูตรเพื่อเตรียมความ พร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังทักษะที่พึง ประสงค์ของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการ ทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ ภาคใต้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) กำหนดขอบเขตพื้นที่การวิจัย คือ จังหวัดสตูล และพัทลุง เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วย การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวน

200 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Sampling) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550: 12) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 19 ราย ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการจากธุรกิจภาคการผลิต คิดเป็นร้อยละ 52.4 โดยมีรูปแบบกิจการเจ้าของคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 45.6 อายุของกิจการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และมีจำนวนพนักงานระหว่าง 50-99 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพัทลุงและจังหวัดสตูล จำนวน 19 ราย คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 7 ราย กลุ่มอาชีพอิสระ จำนวน 8 ราย กลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง จำนวน 2 ราย และกลุ่มบริษัทแปรรูปไม้ยางพารา จำนวน 2 ราย

### 2. ทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญดังนี้ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ผู้วิจัยจึงจะเลือกข้อคำถามนั้นๆ และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Nunnally and Bernstein, 1994) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 23.0 ในการวิเคราะห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของทั้งชุด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.93 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งถือว่าเป็นมาตรฐานที่มีความเชื่อถือได้สูง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลความคาดหวังของผู้ประกอบการธุรกิจต่อทักษะที่พึงประสงค์ในกลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา ผลการวิเคราะห์ที่ได้พิจารณาจากตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้ประกอบการต่อทักษะที่พึงประสงค์ n = 200

ทักษะที่พึงประสงค์	ความคาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการคิดวิเคราะห์	4.02	0.77	มาก
ด้านการเรียนรู้	4.57	0.68	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	0.66	มาก
ด้านความรู้ในการทำงาน	4.61	0.80	มากที่สุด
ด้านคอมพิวเตอร์	4.33	0.72	มาก
ด้านภาษาต่างประเทศ	4.23	0.73	มาก
ด้านการสื่อสาร	4.32	0.69	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.53	0.75	มากที่สุด
ด้านความยืดหยุ่น	3.98	0.68	มาก
ด้านทัศนคติทางบวก	3.92	0.56	มาก
ด้านความซื่อสัตย์	4.59	0.75	มากที่สุด
ด้านความสุภาพอ่อนน้อม	4.41	0.73	มาก
ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.88	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อทักษะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดย 5 อันดับและผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.88$ ) ด้านความรู้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.61$ ) ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.59$ ) ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.57$ ) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ ในขณะที่ทักษะของพนักงานที่ผู้ประกอบการคาดหวังน้อยที่สุด 3 อันดับได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านการคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ตามลำดับ

### 3. ปัญหาและความต้องการทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการ

จากความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ในประเด็นคำถามปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการของท่านเป็นอย่างไร ท่านแก้ปัญหาอย่างไร และท่านต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านใดมากที่สุด สรุปความคิดเห็นประเด็นปัญหาโดยภาพรวมในจังหวัดพัทลุงและสตูล พบว่า ทักษะที่มีความสำคัญมากที่สุดตามที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ กลุ่มแปรรูปอาหารบ้านหนองปริง กลุ่มเครื่องแกงห้วยไก่อ กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรโคกสักสามัคคี กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสตูลบาติก และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มตัดเย็บและปักบ้านตำมะลังใต้ และกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยาง ได้แก่ คุณสมพร เสียมไหม ประธานกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านนาทอนจำกัด และนางอรุณญา เอี้ยวชิโป ประธานกลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยางวังยางทอง จำกัด ต่างให้ความคิดเห็นที่ตรงกันว่า คนได้ติดถิ่น ยึดติดอยู่ในคอมฟอดโซน วิทยแรงงานที่อยากทำงานที่บ้าน ไม่ออกนอกอาณาเขตที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการพัฒนาอยากโดยเฉพาะทักษะด้านการพัฒนาด้านการเรียนรู้ ซึ่งควรมีการเสริมทักษะเพิ่มเติมในส่วนที่ด้อยเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันคุณอรุณี โกติยะ ประธานกลุ่มแม่บ้านปากสระ-ทุ่งช้า ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การทำงานเป็นทีมก็มี

ส่วนสำคัญ ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรเน้นการขับเคลื่อนทักษะโดยสร้างกลไกในการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลรวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์ควรมีการฝึกอบรมและจัดเป็นกิจกรรมที่ต้องฝึกและฝึกความรู้ลึกจริงของคน จึงเป็นหน้าที่สำคัญของสถานประกอบการในเรื่องดังกล่าว ในขณะที่กลุ่มบริษัท และกิจการเจ้าของคนเดียว ได้แก่ คุณรัฐ พจนอริยะ บริษัท ยูเนี่ยนวู้ดเทค จำกัด คุณจุฑารัตน์ หมั่นทา บริษัท อังสุชนพาราวูด จำกัด คุณวันดี ชัยภักดิ์ ธุรกิจลูกหอย คุณสำเนียง อักษรจริยะ ธุรกิจคูกี้ และคุณปิยะธิดา ปิยะกุล ธุรกิจกล้วยฉาบแม่แดง เช่นเดียวกับคุณนवल สระประเทศ ธุรกิจหัตถกรรมเครื่องหนัง และคุณเดชา เพ็ชรทรัพย์ ธุรกิจโรงสีเพ็ชรทรัพย์ ต่างให้ความเห็นว่าคุณทักษะด้านความรู้ในการทำงาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะด้านการสื่อสารถือเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงาน แต่ในปัจจุบันธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องการคนทำงานที่มีทฤษฎีแน่นและปฏิบัติเก่ง มีทักษะการปฏิบัติงานจริง ควรแก้ปัญหาในด้านนี้โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและมีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานจริง และควรมีจริยธรรมในการทำงาน เนื่องจากการงานเฉพาะด้านต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมต่างๆและนำมาประยุกต์เข้ากับการทำงาน นอกจากนี้การทำงานโดยเฉพาะในอาชีพอิสระต้องไม่เอาเปรียบผู้บริโภคซึ่งควรเน้นและให้ความสำคัญสำหรับในเรื่องดังกล่าว สรุปได้ว่าความต้องการแรงงานที่มีลักษณะเด่นของทุกสถานประกอบการ พบว่า ทุกสถานประกอบการต้องการทักษะด้านความรู้ในการทำงานมาเป็นอันดับแรก เป็นทักษะที่ต้องเก็บเกี่ยวเอาเองจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นถือเป็นคุณสมบัติที่ในตำราเรียนไม่มีสอน แต่เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับการทำงาน เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการกระบวนการคิด และการทำเรื่องยากให้เป็นเรื่อง

ง่าย เป็นต้น อันดับรองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในการทำงาน พนักงานต้องมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และไม่คดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น จึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

## สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัยสามารถแบ่งการอภิปรายได้เป็น 2 ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

1) จากมุมมองของสถานประกอบการสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีความคาดหวังต่อทักษะด้านต่างๆ ของพนักงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการยังสามารถยกระดับทักษะความสามารถให้สูงขึ้นได้อีกทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการสื่อสาร ด้านความยืดหยุ่น ด้านทัศนคติทางบวก ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีภาณุจันทร์ ตั้งวีระพรพงศ์ (2556) และวารภรณ์ ศรีบุญ (2556) และ พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะวิชาชีพ ยังเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรด้วยกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพหรือสมรรถนะ (Competency) ทั้งที่เป็น Hard skills และ Soft skills โดยมีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบเพื่อที่องค์กรสามารถควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของนุกุล ชื่นพักและคณะ (2558) ที่พบว่า ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิชาชีพ บุคลากรใหม่ยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในปัจจุบัน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ และในปัจจุบันความต้องการแรงงานของสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้มากกว่า 1 ภาษา

2) จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการแสดงให้เห็นว่าปัญหาและความต้องการทักษะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุด อันดับแรกคือ ทักษะด้านความรู้ในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการยังขาดทักษะดังกล่าว ซึ่งถือเป็นความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิชาชีพ บุคลากรใหม่ยังขาดความรู้จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานประกอบการควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถต่อเนื่องโดยมีระบบพี่เลี้ยงสอนงานในช่วงทดลองงาน ส่งผลให้บุคลากรมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเข้าใจในระบบปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนาวรรณ อนุพันธ์และนันทรัตน์ เจริญกุล (2555) และ สัมพันธ์ สุกใส (2553) พบว่าคุณลักษณะที่สถานประกอบการพึงประสงค์และสำคัญคือ ด้านทักษะความรู้เกี่ยวกับงานทั้งในด้านทักษะในการประกอบวิชาชีพ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ซึ่งสถานประกอบการหลายแห่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับรองลงมาคือ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม จากผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย พนักงานต้องมีความซื่อสัตย์ต่อ

หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และไม่คดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น จึงจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาวัยแรงงานด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ คุรุฑูญยงค์ (2557) เห็นด้วยว่าคุณลักษณะที่สถานประกอบการพึงประสงค์และสำคัญที่สุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยปลูกฝังให้ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทและสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานได้อย่างถูกต้องและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นข้อเสนอแนะ 2 ประการ ได้แก่

### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป้าหมายระยะยาวสำหรับการพัฒนาวัยแรงงานในเขตพื้นที่ภาคใต้ เช่น เพื่อการยกระดับความสามารถทางการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของจังหวัด ยกระดับความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรหรือสถานประกอบการต่างๆ และเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุขของทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

1.2 องค์กรหรือสถานประกอบการควรประเมินทักษะที่จำเป็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาและเพื่อนำไปสู่เป้าหมายระยะยาวขององค์กรเอง และผลการประเมินจะสามารถนำไปสู่การหาแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาพนักงานที่เหมาะสมต่อไปได้

1.3 สถาบันการศึกษา ควรผลิตแรงงานที่มีความรู้สามารถและนำความรู้นั้นไปปฏิบัติงานได้จริง โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะ การฝึกงานในวิชาที่พมากกว่าบทเรียนในห้องเรียน การทำกิจกรรมระหว่างภาคเรียน เพื่อให้คุ้นเคยกับสังคมและทันโลกที่เป็นจริง

1.4 ด้านทรัพยากรมนุษย์เองควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาตนเองทั้งทักษะด้าน Hard skills และ Soft skills เนื่องจากการพัฒนาในระดับบุคคลสามารถทำให้ระดับองค์กรและระดับประเทศยกระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นได้

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษากครั้งต่อไปควรศึกษาการพัฒนาในรูปแบบทรัพยากรมนุษย์กับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และยกระดับคุณภาพชีวิตและความสุข นอกจากนี้ควรศึกษาติดตามการเปลี่ยนแปลงของทักษะด้านต่างๆ เป็นประจำเพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนเสนอแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่ประสงค์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552-2555)*. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559. จาก <http://library.dsd.go.th/dsdinfor/pagedata/frmDocDetail2.aspx?docno=1276>.
- เฉลิมขวัญ คุรุบุญญงค์. (2557). *คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในประเทศไทย*. รายงานวิจัยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีกาญจน์ ตั้งวีระพรพงศ์. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูฝึกฝีมือแรงงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(2), 426-439.
- รัชพงศ์ เศรษฐบุตร. (2555). การศึกษาความต้องการสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรม. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 5(2). 426-448.
- นฤต ชื่นพัก, นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว, วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล, ชุติมา หวังเบญจมัต, และสิริลักษณ์ ทองพูน. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลาในช่วงอายุ 15 ปี ถึง 59 ปี*. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายสถาปนาครบรอบ 50 ปี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2559 “นิต้า 5 ทศวรรษกับการพัฒนาที่ยั่งยืน”. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรัชญา ชุ่มนา. (2549). แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร. ใน *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. 121-146.
- พจนาวรรณ อนุพันธ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2555). การสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED)*, 7(1). 1154-1166.
- วัลย์ลักษณ์ สุวรรณวัลย์กร และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2556). ความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิชาชีพบัญชี*, 9(25), 35-49.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง *สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *การพัฒนาคนเพื่ออนาคตประเทศไทย*. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2557 ของ สศช. วันศุกร์ที่ 26 กันยายน 2557 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 – 2564*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 115 ก. วันที่ 30 ธันวาคม 2559.



- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2547). *Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2555). การพัฒนาพนักงาน. *Productivity Corner: จัดหมายข่าวรายเดือน*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 13 (149). ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2559 จาก [www2.ftpi.or.th](http://www2.ftpi.or.th)
- อัญชลีภรณ์ วงษ์คำ. (2550). ความพึงพอใจที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ).มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory* (3<sup>rd</sup> ed.) New York: McGraw-Hill.