

การพัฒนาฝีมือแรงงานที่้องการเพื่อเตรียมพร้อม เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการ ใน 14 จังหวัดภาคใต้

Skilled Labor Development Required When Preparing for Asean Economic Community (AEC) Entry: The Case of Enterprises in 14 Southern Thai Provinces

เชษฐา นกน้อย^{1,*} และวรรณภรณ์ บริพันธ์¹
Chetsada Noknoi^{1,} and Wannaporn Boripunt¹*

ABSTRACT

This research aims to compare the workforce skill development required by various entrepreneurs to prepare for ASEAN Economic Community (AEC) entry and to classify them according to personal and operational factors. The research sample involved 1,141 entrepreneurs from 14 southern provinces in Thailand, all of which were permitted to operate enterprises according to the 1992 Factory Act. Questionnaires were used to collect, and frequency, percentage, mean, standard deviation, and analysis of variance were used to analyze the data. The results revealed that the training types that the entrepreneurs required at a high level were executive training, supervisor training, new employee training, and training long-standing employees to enhance their knowledge, skills and abilities. Research hypothesis found that the skill development required from entrepreneurs did vary by gender, education, type of enterprises, enterprise location, the duration of the operation, and earnings.

Keywords: Human resource development, Labor, ASEAN Economic Community (AEC)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการดำเนินกิจการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2535 ใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 1,141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance - ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะและรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการมาก คือ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง การฝึกอบรมหัวหน้างาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อน

¹ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000
Business Administration Department, Economics and Business Administration Faculty, Thaksin University,
Songkhla 90000 Thailand

*Corresponding author, e-mail: cnoknoi@hotmail.com

เข้าทำงาน และการฝึกอบรมพนักงานเดิมหลังทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน การทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการแตกต่างกันตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภท ของกิจการ ที่ตั้งของกิจการ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และผลประกอบการ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงงาน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ถือเป็นกลไกที่ภาครัฐเห็นความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศถัดจาก มาตรการลดหย่อนภาษีและเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนา บุคลากร รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่รัฐมุ่งหวังให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงซึ่งปัญหาหลักของหลายธุรกิจคือ ค่าแรงที่จ่าย ไปไม่ตรงกับประสิทธิภาพการทำงานการแข่งขันทุกวันนี้ ถ้าไม่มีการฝึกคนให้เก่งขึ้นธุรกิจก็ไม่สามารถอยู่ได้เหตุผล และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝีมือแรงงานคือการ เปิดเสรีทางการค้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและ นวัตกรรมการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความรุนแรง ความต้องการแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้น ข้อจำกัดของภาครัฐ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันความต้องการรวมถึงภาค เอกชนมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยกว่า ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดูจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้สร้างและควบคุมการใช้วิทยาการและ เทคโนโลยีต่างๆ หากประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่ ด้อยคุณภาพวิทยาการและเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นมาก็ย่อม ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้นการผลิต กำลังคนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ พร้อมเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง

ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในสมาชิก ของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ Asean Economic Community (AEC) ซึ่งเป็นการผนึกกำลังร่วมกันของ ภูมิภาคและเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ซึ่ง สมาชิกจะได้ประโยชน์จากขนาดของตลาดและฐานการ ผลิตร่วมกัน (Economy of scale) เพราะอาเซียนถือ เป็นหนึ่งในตลาดใหญ่ของโลกมีประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ

520 ล้านคนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) รวมทั้ง 10 ประเทศอยู่ที่ราว 700,000 ล้านเหรียญสหรัฐ และยังถือเป็นการสร้างอำนาจต่อรองทางการค้าในเวที การค้าโลกอีกด้วยนอกจากการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนจะทำให้อาเซียนเป็นที่สนใจของประเทศต่างๆ ซึ่งต้องการเข้ามาร่วมมือทางการค้าและเศรษฐกิจมาก ยิ่งขึ้นโดยในขณะนี้อาเซียนกำลังดำเนินการสร้างพันธมิตร นอกภูมิภาคโดยขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับ ประเทศคู่เจรจาของอาเซียนหลายประเทศ ได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ (กระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ สำนักมาตรการ การการค้า. ม.ป.ป.)

ทั้งนี้การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้ เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภูมิภาคได้อย่างเสรี ถึง 8 สาขา คือ วิศวกร แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ สถาปนิก บัญชี ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และอาชีพด้านการสำรวจ ซึ่งการเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ อย่างเสรีในส่วนของแรงงานวิชาชีพหรือแรงงานฝีมือ เป็นเรื่องที่ทั้งผู้ประกอบการและแรงงานจะต้องตระหนัก และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเข้ามาแข่งขันในตลาด แรงงานของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ธนุตร์ เอี่ยมอร่าม. 2557) สำหรับองค์การที่เป็นองค์การข้ามชาติ อยู่แล้วคงไม่มีปัญหาอะไรมากนักเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์การ แต่สำหรับองค์การ ของไทยแบบดั้งเดิมนั้น ประเด็นเรื่องของความรู้ความ สามารถของพนักงานจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลอย่าง เร่งด่วน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2555)

ดังนั้นเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนการพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ควร เร่งดำเนินการ เพราะปัญหาที่พบคือสถานประกอบการ

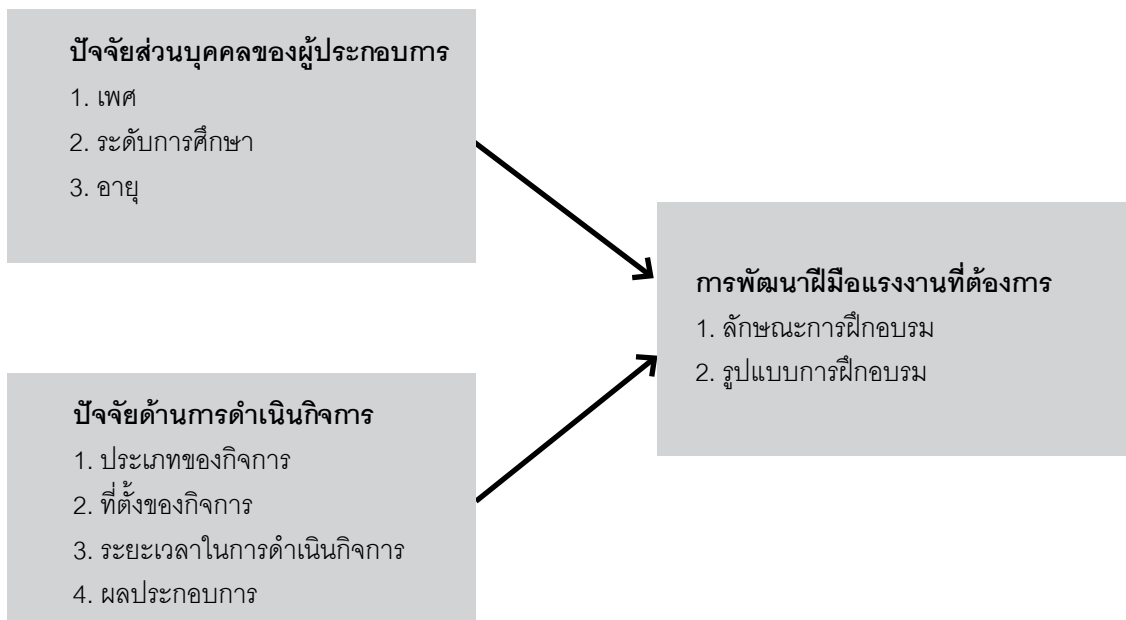
จำนวนมากให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยมาก หรือพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการมากนักและสถานประกอบการบางส่วนยังไม่มีท่าทีที่จะเข้าร่วมดำเนินการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องเร่งประชาสัมพันธ์ รวมทั้งบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและสนับสนุนสถานประกอบการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายจึงเป็นที่มาของการศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องการเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการใน 14 จังหวัดภาคใต้เพื่อที่

สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะได้นำไปใช้ประโยชน์และประยุกต์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินกิจการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาค้างนี้เป็นสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2535 ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ณ สิ้นปี 2555 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 11,346 แห่ง (กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม.2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างคำนวณโดยอาศัยตารางของ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548) ที่ระบุว่า ประชากรจำนวน 10,000 แต่ไม่เกิน 150,000 ใช้ขนาดตัวอย่าง 10% จึงได้จำนวนสถานประกอบการที่เก็บตัวอย่าง โดยคิดเป็น 10% ของจำนวนสถานประกอบการที่มีในแต่ละจังหวัด จำนวน 1,141 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ใช้ในการวิจัยนี้พบว่า มาตรวัดลักษณะการฝึกอบรม และมาตรวัดรูปแบบการฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดีโดยมีค่าเท่ากับ .868 และ .854 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance - ANOVA) ซึ่งค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษานี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการแตกต่างกันระหว่างผู้ประกอบการเกษตรและผู้ประกอบการเกษตร โดยผู้ประกอบการ

เกษตรมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการเกษตร สอดคล้องกับ ศศิภัทรา ศิริวาโท (2554) ที่ระบุว่าผู้นำหญิงที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะของการคิดนอกกรอบ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง การโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม การเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส และจะต้องตามทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ของ โลกรธุรกิจ และการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการแตกต่างกันตามระดับการศึกษา โดยผู้ประกอบการที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษามีอิทธิพลทำให้คนเราแตกต่างกัน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกันได้คนที่ได้รับการศึกษาดี จะเป็นคนมีคุณภาพ ขณะที่คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาความสามารถทางสติปัญญาจะไม่เจริญถึงขีดสุด (กันยา สุวรรณแสง. 2538) ทำให้การวิเคราะห์และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องสำคัญ มีปัญหาได้ เรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานก็เช่นกันผู้ประกอบการที่มีการศึกษาสูงกว่าย่อมเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานของกิจการอย่างไร ขณะที่การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการไม่แตกต่างกันตามอายุ ซึ่งอาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทำให้ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการในวัยใดก็สามารถเข้าใจและเล็งเห็นความจำเป็นของการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันให้แก่องค์กร

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการแตกต่างกันตามประเภทของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการประเภทผลิตภัณฑ์จากพืชประเภทผลิตภัณฑ์กระดาศและผลิตภัณฑ์กระดาศ และประเภทผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมมีความต้องการพัฒนาฝีมือ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจำแนกตามประเภทของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการประเภทผลิตภัณฑ์จากพืชประเภทผลิตภัณฑ์กระดาศและผลิตภัณฑ์กระดาศ และประเภทผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมมีความต้องการพัฒนาฝีมือ

แรงงานมากกว่าผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม ประเภทแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ประเภทเครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคารจากไม้ แก้ว ยาง หรือโลหะอื่น ประเภทยางและผลิตภัณฑ์จากยาง ประเภทผลิตภัณฑ์โลหะ และประเภทการผลิตอื่นๆ ขณะที่ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอาหาร และประเภทเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการประเภทแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ส่วนผู้ประกอบการประเภทผลิตภัณฑ์จากไม้ อโลหะมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการประเภทแปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ และประเภทยางและผลิตภัณฑ์จากยาง ทั้งนี้เพราะงานในแต่ละประเภทจำเป็นต้องได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน (เจษฎา นกน้อย, 2554) สอดคล้องกับธนุตร์ เอี่ยมอร่าม (2557) ที่ระบุว่า กิจการแต่ละประเภทมีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อแนวนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่ผู้ประกอบการที่มีประเภทของกิจการที่ต่างกัน จะมีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต่างกัน เพื่อเสริมจุดแข็งและลดจุดด้อยให้กับกิจการที่ดำเนินการอยู่

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย (2554) ซึ่งระบุว่า การจะเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา และแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ โดยเน้นในเรื่องของการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นผ่านการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับกิจการแต่ละประเภท รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Best practice) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ มีเดช (2549) ซึ่งพบว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีความต้องการด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันตามรูปแบบการประกอบธุรกิจ โดยพบระดับความต้องการในการฝึกอบรมจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานรัฐบาล ธุรกิจเจ้าของคนเดียว และห้างหุ้นส่วนตามลำดับ

นอกจากนี้ผลการศึกษาของ จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ รินา ต๊ะดี (2558) ยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันของความต้องการแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมที่สำคัญสามประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตอาหาร และการท่องเที่ยว โดยแรงงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจง เหมาะสมกับลักษณะงานในกิจการแต่ละประเภทเช่นเดียวกับ Kingkan (2012) ซึ่งศึกษาการบริหารจัดการด้านสมรรถนะในการบริการสำหรับธุรกิจโรงแรมในอาเซียน โดยเน้นไปที่กลุ่มงานแม่บ้านของโรงแรม พบว่า โรงแรมหลายแห่งในประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ของการขาดพนักงานที่มีคุณภาพที่สามารถให้บริการตามมาตรฐานการให้บริการระดับสากลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการพนักงานดูแลห้องพัก การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่ดูแลห้องพักจะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเพิ่มคุณภาพการให้บริการแก่ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจำแนกตามที่ตั้งของกิจการพบว่า ผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดกระบี่มีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ยกเว้นเพียงผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดพังงาและจังหวัดยะลาเท่านั้นที่มีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่างกับผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดกระบี่ ขณะที่ผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดยะลามีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ เกือบทุกจังหวัด ยกเว้นเพียงผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดกระบี่เท่านั้นที่มีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่างกัน ขณะที่ผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดยะลามีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานีเพียงจังหวัดเดียว ตรงกันข้ามกับผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดสตูลพบว่ามีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยกว่าผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ยกเว้นเพียงผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดตรังเท่านั้น

ที่มีความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่างกับผู้ประกอบการที่มีกิจการตั้งอยู่ที่จังหวัดสตูล สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เขียววัย (2550) ที่ระบุว่า วิธีการฝึกอบรมที่นำมาใช้จะแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขด้านสถานที่ ทั้งนี้เพราะทำเลที่ตั้งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ฉะนั้นในแต่ละพื้นที่จึงมีความเหมาะสมในการดำเนินกิจการที่ต่างกัน ส่งผลให้ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการในแต่ละพื้นที่แตกต่างกันออกไป ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ขณะที่ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาแล้ว 16-20 ปี มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาแล้ว 6-10 ปี และ 11-15 ปี ส่วนผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาแล้ว 1-5 ปี มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาแล้ว 6-10 ปี สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องวงจรชีวิตองค์กรที่ว่า องค์กรในช่วงเริ่มต้นย่อมไม่ต้องการลงทุนในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะต้องลงทุนในด้านอื่นๆ มากอยู่แล้ว ขณะที่องค์กรที่ดำเนินกิจการมาระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเติบโตหรือถดถอยก็ตามจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน (พิทยา บวรวัฒนา, 2545) ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจำแนกตามผลประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีกำไร 41-50% มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีกำไร 0-10% 21-30% และ 31-40% ขณะที่ผู้ประกอบการที่มีผลประกอบการอื่นๆ มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าผู้ประกอบการที่มีกำไร 0-10% ทั้งนี้เพราะการพัฒนาฝีมือแรงงานนับเป็นรายจ่ายหนึ่งที่ผู้ประกอบการพยายามที่จะลดลงให้มากที่สุด (Armstrong, 2006) ฉะนั้นกิจการที่มีผลประกอบการที่ไม่ดีนักผู้ประกอบการจึงไม่ค่อย

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จนกระทั่งมีผลประกอบการที่ดีมากพอจึงจะมาลงทุนกับการพัฒนาฝีมือแรงงานอีกครั้ง ซึ่งในบางครั้งก็อาจจะสายเกินไป

ข้อเสนอแนะ

1. ภาครัฐโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนการจัดฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงและการฝึกอบรมหัวหน้างาน เพราะเป็นลักษณะการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการมาก ทั้งนี้เพราะอาจมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่สูง และต้องการวิทยากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ภาครัฐโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนเข้าทำงานและการฝึกอบรมพนักงานเดิมหลังทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความชำนาญงาน เพราะเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้ประกอบการต้องการมาก ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนเข้าทำงาน หรือการปฐมนิเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานรู้จักองค์กรมากขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขณะที่การฝึกอบรมพนักงานเดิมหลังทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และความชำนาญงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. หากมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ภาครัฐโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำเสนอหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบการที่เป็นเพศหญิงและมีระดับการศึกษาสูง เพื่อจะได้ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ามารับการฝึกอบรม เพราะจากผลการศึกษาชี้ว่าเป็นกลุ่มผู้ประกอบการที่มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่ากลุ่มอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม
กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม.
(2556). สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับ
อนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. โรงงาน
พ.ศ. 2535 จำแนกตามจังหวัด รายจำพวก
ณ สิ้นปี 2555. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=spss56> [14 กันยายน 2556].
- กันยา สุวรรณแสง. (2538). จิตวิทยาทั่วไป (General
Psychology). กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เชื้อวียง. (2550). การบริหารทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองรัตนพรินต์.
- จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และวีณา ต๊ะดี. (2558). ข้อท้าทายใน
การผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาด
แรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXI/Download/Book/447-IPSR-Conference-A09-fulltext.pdf> [6 พฤศจิกายน 2558].
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). ความไม่สมดุล
ของตลาดแรงงานไทย นโยบายการขาดแคลน
แรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.vcop.net/file/รปท.pdf> [25 ตุลาคม 2558].
- ธนุดร เอี่ยมอร่าม. (2557). “การปรับตัวของการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยภายใต้
สถานการณ์โลกาภิวัตน์.” วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 34(1) : 147-163.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). การสำรวจโดยการสุ่ม
ตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
เสมาธรรม.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2545). รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎี
และแนวการศึกษา (ค.ศ.1970-1980).
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศศิภัทรา ศิริวาโท. (2554). ผู้นำหญิง. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=91639> [13 สิงหาคม 2558].
- ศิริรัตน์ มีเดช. (2549). “ความต้องการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วารสารวิทยบริการ.
17(3) : 12-28.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2555). การบริหารงาน
บุคคลเมื่อเข้าสู่ยุค AEC. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://www.ftpi.or.th/ProductivityCorner>
[3 พฤศจิกายน 2558].
- กระทรวงพาณิชย์ กรมการค้าต่างประเทศ สำนักมาตรฐานการ
ทางการค้า. (ม.ป.ป.). ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน (AEC): โอกาสและผลกระทบต่อ
ภาคอุตสาหกรรมไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
http://www.med.cmu.ac.th/library/asean-web/asean-pillars/Thai_Industry_and_AEC.pdf
[17 กันยายน 2556].
- M. Armstrong. (2006). Strategic Human Resource
Management: A Guide to Action. 3rd ed.
United Kingdom: Kogan Page.
- P. Kingkan. (2012). “Housekeeping, Human
Resources: Competency Service Standard
Management for Hotel Business in ASEAN.”
International Journal of e-Education,
e-Business, e-Management and e-Learning.
2(5) : 343-347.