

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย
เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคน้ำโขง

LABOR'S SKILL DEVELOPMENT STRATEGY FOR SMALL BUSINESS (SMEs)
IN CHIANG RAI PROVINCE TO SUPPORT ECONOMIC DEVELOPMENT
IN THE MEKONG SUB-REGION

วิสิษฐ์ คำดี* วิกรม บุญนุ่น นาวัน พรหมใจสา และ เบญจมาศ เมืองเกษม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย ประเทศไทย

Wisit Khamdee*, Vikrom Boonnun, Nawin Promjisa and Benjamat Muangkasem
Faculty of Social-Sciences, Chiang Rai Rajabhat University, Chiang Rai, Thailand

*E-mail: crurds@gmail.com

Received: 28-06-2023

Revised: 03-08-2023

Accepted: 21-09-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงรายโดยใช้การประชุมกลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในจังหวัด และ 2) เพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานการณ์ปัจจุบันของฝีมือแรงงานในจังหวัด การวิเคราะห์ตำแหน่งปัจจุบันทางยุทธศาสตร์ของสถานการณ์ฝีมือแรงงานในจังหวัด และการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคน้ำโขง

ผลการศึกษาทำให้ได้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ พัฒนาระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อการผลิตและบริการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ บูรณาการทำงานร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะแรงงาน ยุทธศาสตร์การพัฒนา ธุรกิจ SME อนุภูมิภาคน้ำโขง

ABSTRACT

This article aims to: 1) propose strategies for labor skill development for small-sized enterprises (SMEs) in Chiang Rai province by conducting focus group discussions with stakeholders at the policy level regarding labor skill development in the province, and 2) draft a strategy for labor skill development by analyzing the current situation of the labor force in the province (SWOT Analysis), analyzing the current strategic position of the labor force situation in the province (TOWS Matrix Analysis), and drafting a strategy for labor skill development for SMEs in the province to contribute to the economic development in Mekong Sub-region countries.

The findings have led to the following strategic issues: 1) enhancing the development of personnel capabilities to meet international standards, 2) developing a standard work system that supports international trade, 3) upgrading the information technology system to support production and investment trade, 4) improving the human resources development curriculum for production and service, and 5) integrating collaboration between government and private sectors in border areas.

Keywords: Labor Skill Development, Strategic Development, SME Business, Mekong Sub-region

บทนำ

แนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี 2566 คาดว่า จะขยายตัวในช่วงร้อยละ 2.7 -3.7 โดยมี ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญจากการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยว การขยายตัวของ การลงทุนทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ การขยายตัวอย่างต่อเนื่องของการอุปโภค บริโภคภายในประเทศ และการขยายตัวในเกณฑ์ดี ของภาคเกษตร ทั้งนี้ คาดว่า การอุปโภคบริโภค ภาคเอกชนจะขยายตัวร้อยละ 3.2 ส่วนการลงทุน ภาคเอกชน และการลงทุนภาครัฐขยายตัวร้อยละ 2.1 และร้อยละ 2.7 ตามลำดับ และมูลค่า การส่งออก สินค้าในรูปดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ลดลงร้อยละ 1.6 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ย อยู่ในช่วงร้อยละ 2.5 -3.5

และดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ 1.5 ของ GDP (Office of the National Economic and Social Development Council, 2020)

ในขณะเดียวกัน เศรษฐกิจโลกในปี 2566 มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราชะลอลงจากปี 2565 ตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจหลักและกลุ่มประเทศ เศรษฐกิจเกิดใหม่และ กำลังพัฒนา โดยเป็นผล จากการปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายอย่างต่อเนื่อง ในช่วงที่ผ่านมาซึ่งส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ภายใน ประเทศ ขณะเดียวกัน สถานการณ์ความขัดแย้ง ระหว่างรัสเซียและยูเครนที่ยังคงยืดเยื้อและ มีความไม่แน่นอนยังเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการขยายตัว

ของเศรษฐกิจโลกโดยเฉพาะ เศรษฐกิจยูโรโซน ที่อาจเผชิญกับวิกฤตด้านความมั่นคงทางพลังงาน นอกจากนี้ เศรษฐกิจกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIEs) และเศรษฐกิจอาเซียน ส่วนใหญ่มีแนวโน้มชะลอตัวตามการชะลอตัวของ การส่งออกสินค้า สอดคล้องกับการชะลอตัวของเศรษฐกิจและ ปริมาณการค้าโลก และบางประเทศ ยังต้องเผชิญ กับความเสี่ยงจากปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะประเทศที่มีสัดส่วนหนี้สินต่างประเทศสูง อย่างไรก็ดี เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้ม ที่จะได้รับ แรงสนับสนุนจากแรงกดดันเงินเฟ้อที่ปรับตัว ลดลงตามแนวโน้มราคาพลังงานและปัญหา ห่วงโซ่อุปทานโลกที่คลี่คลาย ซึ่งคาดว่าจะทำให้ การดำเนินนโยบายการเงินของธนาคารกลาง มีความเข้มงวดน้อยลง ประกอบกับตลาดแรงงาน ที่ยังคงแข็งแกร่งสะท้อนจากอัตราการว่างงาน ที่ยังคงอยู่ระดับต่ำ และการฟื้นตัวของภาค การท่องเที่ยวภายหลังการเปิดให้มีการเดินทาง ระหว่างประเทศของแต่ละประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ เศรษฐกิจจีนซึ่งมีแนวโน้มฟื้นตัวดีขึ้น จากการดำเนินมาตรการเปิดประเทศเร็วขึ้นกว่า ที่คาด

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ ในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงนั้น พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่จุดเน้น 2 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ประเด็นด้วยกันคือ อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคตอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล

และพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ โดยประเด็นที่ 3 มีหัวข้อที่ให้ความสำคัญ 5 หัวข้อด้วยกันคือ 1) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ 2) สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน 3) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด 4) สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล 5) ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ และยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็นคือ การพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีหัวข้อที่เกี่ยวข้อง คือการยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ส่วนประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีหัวข้อที่เกี่ยวข้องคือ การปรับเปลี่ยนระบบ การเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษ ที่ 21

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาแนวทางการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัด เชียงราย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ด้านแรงงานและรองรับกับการขยายตัวของจังหวัด เชียงรายสู่การเป็นเมืองหลักในการเชื่อมโยงมิติต่าง ๆ ในระเบียบเศรษฐกิจภาคเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัด เชียงราย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

ทบทวนแนวคิด

การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนานั้นสะท้อนถึงการก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างไม่หยุดนิ่ง อย่างกรณีของการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ของชีวิต หรือแม้กระทั่งการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ตามวิสัยทัศน์และหรือพันธกิจตามที่ผู้บริหารต้องการเพื่อรักษาจุดยืนในตลาด ตลอดจนการพัฒนาด้านอาชีพก็เช่นกันซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่แสดงถึงความเติบโตในสายอาชีพของตน หากมีการพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดความต้องการที่จะที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันจะช่วยเปิดโอกาสในการหาเลี้ยงชีพได้ และบุคลากรที่มีการพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอจะถูกมองว่าเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีหน่วยงานให้ความสนใจและยื่นโอกาสในการทำงานให้ในทางตรงกันข้ามบุคคลใดหรือองค์กรใดที่ไม่มีแผนพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน อาจส่งผลให้บุคลากรไม่ประสงค์ที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ และเป็นเหตุให้เกิดการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานได้เช่นกันโดยการพัฒนาอาชีพเปรียบเสมือนดั่งน้ำที่หล่อเลี้ยงสังคมและหรือองค์กรให้สามารถอยู่ได้ในระบบการแข่งขันของสังคมโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของการพัฒนาอาชีพดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาชีพมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและบุคคลในองค์กรสูงมาก อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานหรือคนใดคนหนึ่งทั้งในสังคม ชุมชน และองค์กรนั้นในการทำงานใดงานหนึ่งนั้น จะต้องมีปัจจัยสำคัญคือ การกำหนดเป้าหมายของอาชีพ (Career Goal) ตลอดจน

มีการวางแผนทางด้านอาชีพ (Career Planning) เพื่อให้ดำเนินไปตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่วางทิศทางไปสู่เป้าหมายไว้ การที่จะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ได้ด้วยดีนั้นย่อมจะต้องมีการบริหารอาชีพ (Career Management) ที่ดีด้วย ซึ่งทุกกระบวนการควรใส่ใจอย่างเกี่ยวเนื่องกันด้วยดีเพื่อที่จะทำให้เส้นทางอาชีพของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จนั่นเอง (HRNOTE, Online, 2019)

ธุรกิจขนาดย่อม

ธุรกิจขนาดย่อมมี 3 ลักษณะด้วยกันคือ กิจการผลิตสินค้า (Product Sector) มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน กิจการค้าส่ง จำนวน 25 คน ค้าปลีก (Trading Sector) จำนวน 15 คน และ กิจการให้บริการ (Service Sector) ไม่เกิน 50 คน และการแบ่งตามลักษณะธุรกิจ SMEs ที่กรมสรรพากรอาศัยอำนาจตามประมวลรัษฎากรจะขึ้นอยู่กับรายได้ที่ได้รับ ในส่วนของรูปแบบของธุรกิจ SMEs นั้น พบว่า อาจจะทำตั้งแต่คนเดียวขึ้นไป หากมีหุ้นส่วนร่วมกันหลายคนซึ่งมักจัดตั้ง ในรูปของนิติบุคคล รูปแบบธุรกิจมีลักษณะแตกต่างกันทั้งนี้การประกอบธุรกิจแบบวิสาหกิจขนาดย่อมหรือธุรกิจขนาดย่อมนั้นสามารถนำองค์กรของตนเองไปสู่การประกอบธุรกิจแบบข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างกรณีของแนวทางการส่งเสริม SMEs สู่ GMS และ Global ที่ดำเนินการโดย สภาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (The Federation Thai SME, 2018)

ความร่วมมือในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง

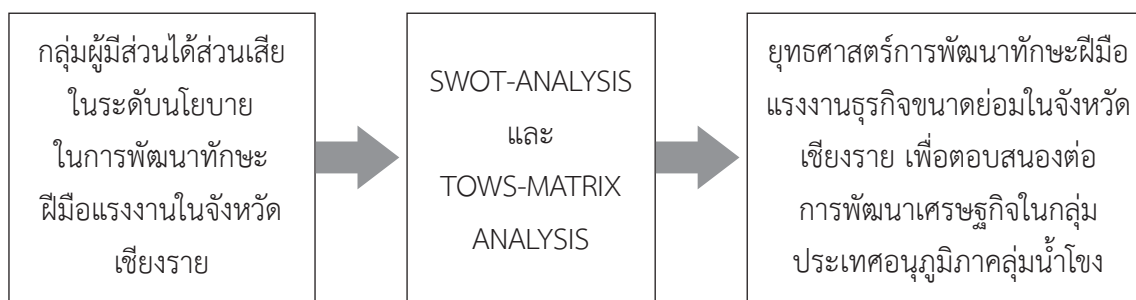
โครงการ ความร่วมมือในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Sub-region: GMS) เป็นความร่วมมือของ 6 ประเทศ คือ ไทย พม่า

ลาว กัมพูชา เวียดนาม และจีน (ยูนนาน) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยมีธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB: Asian Development Bank) เป็นผู้ให้การสนับสนุนหลัก กลุ่มประเทศ GMS มีพื้นที่รวมกันประมาณ 2 ล้าน 3 แสน ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ พื้นที่ของยุโรปตะวันตก มีประชากรรวมกันประมาณ 250 ล้านคน และอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมโยงติดต่อระหว่างภูมิภาคเอเชียใต้ เอเชียตะวันออก และ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โครงการ GMS มีสาขาความร่วมมือทั้งหมด 9 สาขา ได้แก่ (1) คมนาคมขนส่ง (2) โทรคมนาคม (3) พลังงาน (4) การค้า (5) การลงทุน (6) เกษตร (7) สิ่งแวดล้อม (8) การท่องเที่ยว และ (9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่า ต้องการเปลี่ยนกลุ่มแม่น้ำโขงให้พัฒนาอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาแบบระบบตลาด ต้องการลด

ความยากจนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Greater Mekong Sub-region Secretariat, Online, 2018)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยแนวทางการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ผู้วิจัยประยุกต์ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์มาเป็นขั้นตอนหลักของการวิจัย เริ่มต้นจากการกำหนดและการประชุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับนโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในจังหวัดเชียงราย เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (strategic issue) และเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นยุทธศาสตร์ในขั้นตอนสุดท้าย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการศึกษาดังนี้

1. จัดการประชุมกลุ่มย่อยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 จังหวัดเชียงราย รวมจำนวน 14 ท่านเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้วยเทคนิค SWOT Analysis ของบริบทการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบไปด้วย สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงราย 1 ท่าน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายจำนวน 1 ท่าน สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายจำนวน 1 ท่าน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย 1 ท่าน ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านการลงทุน (OSS) จังหวัดเชียงราย จำนวน 1 ท่าน สำนักงานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายจำนวน 1 ท่าน สำนักงานหอการค้าจังหวัดเชียงราย จำนวน 1 ท่าน

ตัวแทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 จังหวัดเชียงราย จำนวน 7 ท่าน (สาขาการซ่อมยานยนต์จำนวน 1 ท่าน คอมพิวเตอร์จำนวน 1 ท่าน การสื่อสารจำนวน 1 ท่าน การไฟฟ้าจำนวน 1 ท่าน การผลิตสินค้าจำนวน 1 ท่าน การบริการจำนวน 1 ท่าน และด้านอาหารจำนวน 1 ท่าน

2. วิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT ANALYSIS) ของบริบทการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง จากนั้นทำการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ TOWS-Matrix และจัดทำ

ร่างยุทธศาสตร์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

3. นำผลการวิเคราะห์จากข้อที่ 1 และ 2 มาจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย

4. นำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเป็นไปได้ของร่างยุทธศาสตร์ จากนั้นจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนำไปปรับใช้ต่อไป

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการแข่งขันทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบว่า

1. การวิเคราะห์ กลยุทธ์ (Strategy) หรือ ยุทธศาสตร์พบว่าด้านจุดแข็งคือผู้ประกอบการขนาดย่อมมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์อย่างชัดเจนแต่ในขณะเดียวกันกับจุดอ่อนคือมีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่หลากหลายแต่ไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ

2. การวิเคราะห์โครงสร้าง (Structure) หรือ โครงสร้างขององค์กร พบว่า ด้านจุดแข็ง คือผู้ประกอบการมีการเชื่อมโยงกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 จังหวัดเชียงราย โดยมีจุดอ่อน คือ ขาดการจัดทำระบบองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

3. การวิเคราะห์ ระบบ (System) หรือ ระบบการทำงาน พบว่า ในด้านจุดแข็ง คือ

1. มีการมอบหมายและแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ 2. องค์กรมีแนวโน้มในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3. องค์กรมีการสอนงานในลักษณะแบบโค้ช 4. มีความพร้อมในการผลิต / การสนับสนุนกำลังคนเพื่อเข้าทำงาน สำหรับจุดอ่อนคือ 1. ไม่มีระบบประกันคุณภาพฝีมือแรงงาน 2. ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน 3. ขาดการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ ทักษะ (Skill) หรือทักษะของพนักงาน พบว่า ในด้านของจุดแข็ง คือ 1. แรงงานมีความสามารถและมีความหลากหลาย เช่นภาษา ไทที ฝีมือในการรองรับด้านอุตสาหกรรมต่าง ๆ 2. มีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง 3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ในส่วนของจุดอ่อน พบว่า 1.ไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการ 3. ไม่มีหลักสูตรที่ชัดเจนในการพัฒนาฝีมือบุคลากรในหน่วยงาน 4. ขาดระบบในการจัดการมาตรฐานแรงงาน และการสร้างการยอมรับในตลาดแรงงานในระดับสากล

5. สินทรัพย์ที่มีจับต้องได้ หรือ (Physical Asset) (เงิน วัสดุ สิ่งของ พนักงาน) จากการวิเคราะห์ในด้านจุดแข็ง พบว่า 1. มีเงินทุนในการพัฒนาบุคลากร 2. บุคลากรเข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน 3. ได้รับการยอมรับในด้านการผลิต บุคลากรสาขาต่าง ๆ 4. สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ดี ในส่วนของจุดอ่อน พบว่า 1. การพัฒนากำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม 2. การขาดการพิจารณา

กำลังคนที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่

6. สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้หรือ (Non-Physical Asset) (ความรู้ ตราสินค้า ความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการแปลงปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยส่งออก) จากการวิเคราะห์ในด้านจุดแข็งพบว่า 1. บริบทของจังหวัดเชียงรายเอื้อต่อการสร้างตราสินค้าท้องถิ่นที่มีคุณภาพ 2. จังหวัดเชียงรายเอื้อต่อการส่งออกและนำเข้าสินค้าท้องถิ่น ในส่วนของจุดอ่อนนั้น พบว่า 1. บุคลากรขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ 2. ขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3. ขาดทักษะด้านการส่งออกและนำเข้าสินค้า 4. ตราสินค้าท้องถิ่นขาดความน่าเชื่อถือ

ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า

1. คู่แข่งรายใหม่ (New Entrants) จากการวิเคราะห์ในปัจจุบันด้านโอกาส พบว่า มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เอื้อต่อการลงทุน การค้าชายแดนและการท่องเที่ยว แต่ในส่วนของภาวะคุกคาม พบว่า มีคู่แข่งจากประเทศจีนมาลงทุนอยู่ตลอดเวลา

2. ลูกค้า (Buyers) จากการวิเคราะห์ในปัจจุบันด้านโอกาส พบว่า 1. มีลูกค้าจากต่างประเทศ มาตลอดเวลาโดยเฉพาะจากจีน/สปป.ลาว 2. รัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกค้าจากต่างแดนเข้ามาใช้บริการ แต่ในส่วนของภาวะคุกคาม กลับพบว่า บุคลากรในหน่วยงานขาดทักษะการสื่อสารภาษาจีน

3. สินค้าทดแทน (Substitutes) จากการวิเคราะห์ในปัจจุบันด้านโอกาส พบว่าการผลิตสินค้าทดแทนบางชนิดนำไปสู่การสร้างตลาดใหม่ในพื้นที่ภาคเหนือและประเทศใกล้เคียง แต่ใน

ส่วนของภาวะคุกคาม กลับพบว่า สิ้นค้าทดแทนบางประเภทส่งผลต่อยอดขายขององค์กร

4. การแข่งขันภายในอุตสาหกรรม (Competitors) จากการวิเคราะห์ในปัจจัยด้านโอกาส พบว่า มีการส่งเสริมการแข่งขันจากหน่วยงานรัฐ แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่า ในส่วนของภาวะคุกคาม กระบวนการในการจัดทำโรงงานอุตสาหกรรมมีหลายขั้นตอน จึงทำให้นักลงทุนไม่สามารถมาลงทุนในจังหวัดเชียงรายได้

5. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) จากการวิเคราะห์ในปัจจัยด้านโอกาส พบว่า การติดต่อค้าขายระหว่างเมืองและประเทศมีความก้าวหน้า ส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่ในด้านภาวะคุกคาม วิกฤติการณ์ไวรัสโควิด 19 ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

6. ปัจจัยทางสังคม (Social) จากการวิเคราะห์ในปัจจัยด้านโอกาส พบว่า การเดินทางระหว่างรัฐและประเทศมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น แต่ในส่วนของภาวะคุกคาม พบว่า 1. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. จังหวัดเชียงรายมีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน

ทำให้มีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัด ไม่สามารถควบคุมได้

7. ปัจจัยทางการเมือง (Political) จากการวิเคราะห์ในปัจจัยด้านโอกาส พบว่า 1. นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ 2. นโยบายด้านค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ส่งผลให้แรงงานฝีมือได้ค่าจ้างสูงขึ้น ในส่วนของภาวะคุกคาม พบว่า 1. ไม่มีความต่อเนื่องจากนโยบายของรัฐในการพัฒนาบุคลากร 2. นโยบายในการจัดผังเมืองยังไม่สอดคล้องกับสภาพในพื้นที่ ทำให้มีความยากลำบากต่อการลงทุน

8. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technology) จากการวิเคราะห์ในปัจจัยด้านโอกาส พบว่า 1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้ง่ายขึ้น 2. หน่วยงานรัฐมีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ในส่วนของภาวะคุกคาม พบว่า 1. บุคลากรมีความรู้ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ 2. ขาดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในองค์กร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
จุดแข็ง - ด้านกลยุทธ์ กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ อย่างชัดเจน - โครงสร้าง มีการเชื่อมโยงกับสถาบันฝีมือแรงงาน 20 จังหวัดเชียงราย	โอกาส - คู่แข่งรายใหม่ มีพื้นที่ขายแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เอื้อต่อการลงทุน การค้าขายแดนและการท่องเที่ยว - ลูกค้า รัฐให้การสนับสนุน ทำให้มีลูกค้าจากต่างประเทศ โดยเฉพาะจากจีน/สปป.มาใช้บริการ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
• ระบบ มีการมอบหมายและแบ่งงานอ พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานการสอนงานในลักษณะแบบโค้ช มีความพร้อมในการผลิต • ทักษะ แรงงานมีทักษะหลากหลาย มีความเชี่ยวชาญ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง • สินทรัพย์ที่มีจับต้องได้ มีเงินทุนในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรเข้าใจบทบาทและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ได้รับการยอมรับในด้านการผลิต • สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เชิงรายได้ต่อการสร้างตราสินค้าท้องถิ่นที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการส่งออก และนำเข้าสินค้าท้องถิ่น	• สินค้าทดแทน นำไปสู่การสร้างตลาดใหม่ในพื้นที่ภาคเหนือและประเทศใกล้เคียง • การแข่งขัน ส่งเสริมการแข่งขันจากหน่วยงานรัฐ • ด้านเศรษฐกิจ การติดต่อค้าขายระหว่างเมือง มีความก้าวหน้า • ด้านสังคม การเดินทางระหว่างรัฐและประเทศ มีความสะดวก • ด้านการเมือง เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ และแรงงานฝีมือได้ค่าจ้างสูงขึ้น • ด้านเทคโนโลยี ระบบ IT ส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรให้ง่ายขึ้น และรัฐส่งเสริมการใช้ระบบ IT ในการผลิตสินค้าและบริการ
จุดอ่อน • ด้านกลยุทธ์ ยังไม่มีการนำมาบูรณาการหรือนำไปปฏิบัติ • โครงสร้าง ขาดระบบองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร • ระบบ ระบบประกันคุณภาพฝีมือแรงงานยังไม่สมบูรณ์ ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ • ทักษะ ไม่มีระบบประกันคุณภาพฝีมือแรงงาน ขาดการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงาน ขาดการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ • สินทรัพย์ที่มีจับต้องได้ การพัฒนากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ขาดการพิจารณา กำลังคนที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ • สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ บุคลากรยังไม่ได้การพัฒนา ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ การสื่อสาร การส่งออกและนำเข้าสินค้า และการพัฒนาตราสินค้าท้องถิ่น	คุกคาม • คู่แข่งรายใหม่ มีคู่แข่งจากประเทศจีนมาลงทุนอยู่ตลอดเวลา • ลูกค้ำ บุคลากรในหน่วยงานขาดทักษะการสื่อสารภาษาจีน • สินค้าทดแทน • สินค้าทดแทนบางประเภทส่งผลกระทบต่อขายขององค์กร • การแข่งขันภายในอุตสาหกรรม กระบวนการในการจัดทำโรงงานอุตสาหกรรมมีหลายขั้นตอน • ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ วิกฤติการณ์ไวรัสโควิด • ปัจจัยทางสังคม ขาดการบูรณาการในการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแรงงานต่างด้าว ลักลอบเข้ามาทำงานในจังหวัด • ด้านการเมือง นโยบายไม่มีความต่อเนื่อง และการจัดผังเมืองยังไม่สอดคล้องกับสภาพในพื้นที่ • ด้านเทคโนโลยี บุคลากรมีความรู้ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ ขาดการนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในองค์กร

2. การวิเคราะห์เพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์และจัดทำวิเคราะห์ Matrix เพื่อกำหนดทิศทางของยุทธศาสตร์ โดยนำคะแนนจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยภายใน มีแนวโน้มเป็น จุดอ่อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.217 และภายนอกมีแนวโน้มเป็น โอกาส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ซึ่งเป็นจุดตัดของการปรับสมดุลดังนั้นแนวโน้มการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัด

เชียงราย จะต้องแก้ไขปัญหาคือจุดอ่อนโดยการปรับสมดุลของความต้องการแรงงานในการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และภาวะสิ่งแวดล้อมโลกอันเปรียบเสมือนโอกาสที่กำลังจะเกิดขึ้นกับองค์กร รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและตำแหน่งของสถานการณ์แรงงานในจังหวัดเชียงราย เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานธุรกิจขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดเชียงราย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดทำเป้าประสงค์จากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานฯ

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย
1	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล	ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานขององค์กรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับระดับสากล	ร้อยละ 80 ของบุคลากรในสถานประกอบการขนาดย่อมได้รับการพัฒนามาตรฐานฝีมือที่ระดับสากลยอมรับ
2	พัฒนาระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศ	มีระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศจำนวน 1 ระบบต่อธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย 7 ธุรกิจ	ร้อยละ 75 ของธุรกิจขนาดย่อม 7 ธุรกิจได้รับการพัฒนาระบบมาตรฐานการทำงาน
3	ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน	มีการยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน	ร้อยละ 75 ของธุรกิจขนาดย่อมได้รับการยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน
4	ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อการผลิตและบริการ	มีการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อการผลิตและบริการ	ปีละ 1 หลักสูตร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย
5	บูรณาการทำงานร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน	1. เสริมสร้างศักยภาพการทำงาน เป็นเครือข่ายบูรณาการทำงาน ร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ ชายแดน 2. มีการนำระบบการบูรณาการ ร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ ชายแดนไปใช้	1. ร้อยละ 85 ของหน่วยงาน มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากล เป้าประสงค์คือ บุคลากรได้รับการยกระดับมาตรฐาน ฝีมือระดับสากล ส่วนค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 80 ของบุคลากรในสถานประกอบการขนาดย่อมได้รับการ พัฒนามาตรฐานฝีมือระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ พัฒนาระบบ มาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่าง ประเทศ เป้าประสงค์ คือ มีระบบมาตรฐาน การทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศ จำนวน 1 ระบบต่อธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัด เชียงราย 7 ธุรกิจ และค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 75 ของธุรกิจขนาดย่อม 7 ธุรกิจได้รับการพัฒนาระบบ มาตรฐานการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยกระดับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้า การลงทุน เป้าประสงค์คือ มีการยกระดับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและ การค้าการลงทุน และ ค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 75

ของธุรกิจขนาดย่อมได้รับการยกระดับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและ การค้าการลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ปรับปรุง หลักสูตรการพัฒนามูลค่าเพื่อการผลิตและ บริการ เป้าประสงค์คือ มีการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนามูลค่าเพื่อการผลิตและบริการ และ ค่าเป้าหมายคือปีละ 1 หลักสูตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ เสริมสร้าง ศักยภาพการทำงานเป็นเครือข่ายบูรณาการ ทำงานร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน เป้าประสงค์คือมีการบูรณาการทำงานร่วมระหว่าง รัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน ตลอดจน มีการนำ ระบบการบูรณาการร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ ชายแดนไปใช้ และค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 85 ของหน่วยงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

จากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น 6 เป้าประสงค์ 5 ค่าเป้าหมาย นำไปสู่การกำหนด กลยุทธ์ตามเป้าประสงค์ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์

ลำดับ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ
1	บุคลากรได้รับการยกระดับมาตรฐานฝีมือระดับสากล	ยกระดับมาตรฐานฝีมือระดับสากล	พัฒนาฝีมือแรงงานระดับสากล
2	มีระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศ จำนวน 1 ระบบต่อธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย 7 ธุรกิจ	พัฒนาระบบมาตรฐานการค้าระหว่างประเทศ	พัฒนาระบบมาตรฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุน
3	มีการยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน	ยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้าการลงทุน	
4	มีการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อการผลิตและบริการ	ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพด้านการผลิตและบูรณาการ	ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน
5	มีการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นเครือข่ายบูรณาการทำงานร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน	บูรณาการการทำงานเป็นเครือข่ายระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน มีการนำระบบการบูรณาการร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดนไปใช้	1. สัมมนาเพื่อหาทางแก้ไขการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชน 2. พัฒนาระบบการบูรณาการการค้าการลงทุน

จากตารางที่ 3 พบว่า

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการยกระดับมาตรฐานฝีมือระดับสากล ส่วนค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 80 ของบุคลากรในสถานประกอบการขนาดย่อมได้รับการพัฒนามาตรฐานฝีมือระดับสากล กลยุทธ์คือ ยกระดับมาตรฐานฝีมือระดับสากล ในส่วนของโครงคือ พัฒนาฝีมือแรงงานระดับสากล

เป้าประสงค์ มีระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขายระหว่างประเทศจำนวน 1 ระบบ

ต่อธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดเชียงราย 7 ธุรกิจ และค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 75 ของธุรกิจขนาดย่อม 7 ธุรกิจได้รับการพัฒนาระบบมาตรฐานการทำงาน กลยุทธ์คือ พัฒนาระบบมาตรฐานการค้าระหว่างประเทศ และโครงการที่ตอบสนองคือ พัฒนาระบบมาตรฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุน

เป้าประสงค์ มีการยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้าการลงทุน และ ค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 75

ของธุรกิจขนาดย่อมได้รับการยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการผลิตและการค้า การลงทุน กลยุทธ์คือ ยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการค้าการลงทุน และโครงการที่ตอบสนองคือ พัฒนาระบบมาตรฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุน

เป้าประสงค์ มีการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรเพื่อการผลิตและบริการ และ ค่าเป้าหมายคือปีละ 1 หลักสูตร กลยุทธ์คือ ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการพัฒนาทักษะอาชีพ ด้านการผลิตและบูรณาการ และในส่วนของโครงการ คือ ปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน

เป้าประสงค์ มีการเสริมสร้างศักยภาพ การทำงานเป็นเครือข่ายบูรณาการทำงานร่วม ระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน ตลอดจน มีการนำระบบการบูรณาการร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดนไปใช้ และค่าเป้าหมายคือ ร้อยละ 85 ของหน่วยงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน กลยุทธ์คือ บูรณาการการทำงานเป็นเครือข่าย ระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน ตลอดจน มีการนำระบบการบูรณาการร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดนไปใช้ และโครงการที่รองรับคือ 1. สัมมนาเพื่อหาทางแก้ไขการทำงานร่วมกัน ระหว่างรัฐและเอกชน 2. พัฒนาระบบการบูรณาการ การค้าการลงทุน

สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์ พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ ยกระดับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีมาตรฐานฝีมือ ระดับสากล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ พัฒนา ระบบมาตรฐานการทำงานให้เอื้อต่อการค้าขาย

ระหว่างประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อ การผลิตและการค้าการลงทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 คือ ปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เพื่อการผลิตและบริการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ บูรณาการทำงานร่วมระหว่างรัฐ เอกชน ในพื้นที่ชายแดน เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัย ของ Watanasuksin (2019); Triwet (2016) พบความสอดคล้องกับประเด็นทางด้านความเป็น สากล และการยกระดับการสื่อสารการทำงานร่วมกัน ระหว่างคู่ค้าตลอดจนผู้ร่วมงานในองค์กร จากผล การวิเคราะห์จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ในระดับว่า การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานขึ้นอยู่กับสภาพบริบท พันธกิจ ตลอดจน ความต้องการจำเป็นของคู่ค้าเป็นที่ตั้ง จึงนำไปสู่ การวางแผนเพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือต่อไปได้ ในอนาคตสอดคล้องกับผลการประเมินความเหมาะสม ของประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็นซึ่งอยู่ใน ค่าคะแนนเท่ากับ 0.60-1.00 โดยสามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาองค์กรได้ เช่นเดียวกับผลการประเมิน ยุทธศาสตร์ในผลการวิจัยของ Watanasuksin (2019) โดยพบการทดลองใช้ยุทธศาสตร์เป็นที่น่า พอใจภายหลังจากการจัดทำยุทธศาสตร์เกิดขึ้น จากการวิเคราะห์สภาพบริบทที่สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นที่ตั้ง ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ในครั้งนี้ยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Mongkhonsuebsakul (2022) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ให้มีการติดตามความก้าวหน้า ของผู้เข้ารับการฝึกทักษะวิชาชีพ ให้มีการปรับปรุง หลักสูตรการศึกษาร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการทำ MOU ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพที่ดีควรอยู่ภายใต้ข้อควรพิจารณาจากสภาพบริบทเป็นที่ตั้ง จึงจะส่งผลต่อความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lung (2019) ที่สรุปผลการศึกษาว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม และปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังบ่งบอกถึงสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการขนาดย่อมในส่วนของงบประมาณที่จำเป็น หน่วยงานรัฐควรมีส่วนในการสนับสนุนโดยการเปลี่ยนมุมมองด้วยแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ หรือการยกระดับศักยภาพด้านการตลาดให้กับผู้ประกอบการ ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2561-2580) ด้านการยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการ

ของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งในด้านแรงงานจะประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และ (3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Ministry of Labour, 2566) ดังนั้น ควรมีการยกระดับงานวิจัยไปจนถึงขั้นการทดลองใช้ยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถยกระดับเป็นโมเดลสู่การพัฒนาในพื้นที่อื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของหน่วยงานรัฐร่วมกับเอกชน ในด้านความต้องการ และวิเคราะห์สภาพปัญหา ร่วมกันอย่างแท้จริงและ การลงพื้นที่ภาคสนาม บางครั้งมักประสบปัญหาด้านการได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องอันเนื่องจากการระมัดระวังด้านข้อมูลของผู้ประกอบการ การวิเคราะห์วิจัยครั้งต่อไป ควรนำระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึกมาใช้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- HR-Ex.Asia. (2019). **Moving Forward with Career Development**. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190510-career-development/> [2022, 15 Jun.]
- Greater Mekong Sub-Region Secretariat. (2018). **The Greater Mekong Subregion Economic Cooperation Program Strategic Framework 2030: A response to long-term challenges of the new decade**. Retrieved from <https://greatermekong.org/greater-mekong-subregion-economic-cooperation-program-strategic-framework-2030-response-long-term>. [2021, 13 Jun.]

- Lung, T. (2019). Guidelines for Development of Workforce in Manufacturing Industries in Support of “Thailand 4.0” Policies. **Journal of Humanities and Social-sciences; Suvarnabhumi Institute of Technology**, 5(1). 173-186. (In Thai).
- Ministry of Labour. (2566). **Policy, Vision, and Mission**. Retrieved from <http://mol.go.th>. [2023, 10 Sep.]
- Mongkhonsuebsakul, W. (2022). Guidelines for Driving Policy towards Developing Labor Skills to Support Changes in the Post-COVID-19 Era. **Western University Research Journal of Humanities and Social Sciences**. 8(1). 267-282. (In Thai).
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2020). **Summary report of the implementation of the national strategy for the year 2020**. Retrieved from <http://nscr.nesdc.go.th>. [2021, 11 Jun.]
- The Federation Thai SME. (2018). **Basic Principle of SME**. Retrieved from <https://smepoll.com/basicprincipleofsme/>. [2021, 13 Jun.]
- Triwet, P. (2016). The development of tourism cooperation strategies into practice in the Mekong sub-region of the upper-northern provinces 2. **Journal of Academic Social Sciences**, 9(2), 1-10. (In Thai).
- Watanasuksin, K. (2019). Skill Development Strategy of Vocational Development School Skilled private labor in the upper northeastern region of Thailand. **Mahachulanakhonthat Journal**, 6(8), 4016-4029.
-