

กระบวนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตสำหรับผู้ประกอบการขนาดย่อม
ยุคชีวิตวิถีถัดไป: มุมมองจากนักวิชาการและนักปฏิบัติที่สอดคล้องกับ
หลักสูตรการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในอาชีพ

The Process of Developing Future Skills for Small Entrepreneurs in the Next
Normal Era: Perspectives from Academics and Practitioners Aligned with the
Future Skills Development Curriculum for Career Success

นินุช บุญยฤทธานนท์^{1*}, สัชฌุเศรษฐ์ เรืองเดชสุวรรณ², เจนจิรา ถापินตา³, พิชัย เหลี้ยวเรืองรัตน์⁴

Ninooch Boonyarittanon^{1*}, Satchuset Raungdessuwon², Janejira Thapinta³, Pichai Liawruangrath⁴

¹วิชาเอกการจัดการธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

120 ถนนมหิดล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 ประเทศไทย

¹Program of Business Management, Faculty of Business Administration, The Far Eastern University

120 Mahidol Road, Haiya Sub-district, Mueang District, Chiang Mai Province, 50100, Thailand

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

120 ถนนมหิดล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 ประเทศไทย

²Faculty of Business Administration, The Far Eastern University

120 Mahidol Road, Haiya Sub-district, Mueang District, Chiang Mai Province, 50100, Thailand

³สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

120 ถนนมหิดล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 ประเทศไทย

³Department of Accounting, Faculty of Business Administration, The Far Eastern University

120 Mahidol Road, Haiya Sub-district, Mueang District, Chiang Mai Province, 50100, Thailand

⁴สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์ คณะนวัตกรรม เทคโนโลยี และการสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

120 ถนนมหิดล ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 ประเทศไทย

⁴Department of Logistics Engineering, Faculty of Innovation Technology and Creativity,

The Far Eastern University

120 Mahidol Road, Haiya Sub-district, Mueang District, Chiang Mai Province, 50100, Thailand

รับบทความ: 18 มีนาคม 2567

ปรับปรุงบทความ: 16 ตุลาคม 2567

ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 21 ตุลาคม 2567

* ผู้เขียนหลัก

อีเมล: ninooch@feu.edu

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรทักษะอนาคตสำหรับผู้ประกอบการขนาดย่อมในยุคชีวิตวิถีถัดไป โดยเน้นผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งมุ่งยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถทักษะใน 4 กลุ่มทักษะหลัก ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 2) ทักษะด้านคน 3) ทักษะด้านเทคโนโลยี 4) ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นจาก 3 วิธีการ ได้แก่ 1) การประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำมาจัดกระบวนการเรียนรู้ในระยะสั้นด้วยกิจกรรม ซึ่งใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ 2) การเรียนรู้ผ่านอาจารย์พี่เลี้ยงและการฝึกภาคปฏิบัติ และ 3) การสร้างแหล่งเรียนรู้แนวใหม่เพื่อใช้หาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมีเครื่องมือย่อยอันประกอบด้วย กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีความสำเร็จของธุรกิจท้องถิ่น การศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่เชื่อมโยงตามสภาพปัญหาและบริบทความต้องการของผู้ประกอบการ และการผลิตสื่อการเรียนรู้ใหม่ตามเนื้อหาหลักสูตรที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ ในแง่ของความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน พบว่า การได้ลงมือทำงานทำให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในตนเองและมีทักษะอนาคตใหม่ที่เพิ่มเติมจากเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการใช้เทคโนโลยีและทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการปัจจุบันยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และตระหนักถึงความสำคัญ “ยุคดิจิทัล” ทำให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับทักษะใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัลและการบูรณาการงานผ่านการสำรวจปัญหาและการแก้ไขปัญหาตามความต้องการ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทักษะอนาคตสำหรับผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องพัฒนาความร่วมมือใหม่ ๆ ให้เกิดการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ

ทักษะแห่งอนาคต ยุคชีวิตวิถีถัดไป การทำงานในยุคดิจิทัล ผู้ประกอบการ SMEs

Abstract

The primary objective of this scholarly paper is to investigate the process involved in creating a curriculum for essential skills tailored to small-scale entrepreneurs in the era of life-long learning, known as the Next Normal. The study emphasizes educational outcomes aligned with the fundamental components of future skills development programs. It aims to elevate and enhance capabilities within four primary skill groupings essential for professional success: 1) Analytical Thinking Skills, 2) Interpersonal Skills, 3) Technological Skills, and 4) Self-Management Skills. The findings indicate that the curriculum development process centers on

three primary aspects: assessing learners' needs and challenges, structuring short-term, participatory learning experiences, and employing mentorship and practical training as instructional methods. Furthermore, the development of educational materials aimed at facilitating knowledge acquisition, such as case studies, successful learning exchange initiatives, and on-site workplace visits, assumes pivotal significance. The study underscores the importance of tailoring the educational curriculum to effectively address distinct challenges and requirements within the entrepreneurial landscape. The utilization of a self-directed online learning strategy plays a crucial role in facilitating transformative experiences for learners, particularly in developing future-oriented abilities, especially in technology utilization and problem-solving. The assessment of outcomes is predicated upon the learners' ongoing work initiatives.

Keywords

Future Skills, Next Normal Era, Working in the Dynamic Digital Era, SMEs Entrepreneurs

บทนำ

จากยุทธศาสตร์เศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมทั้งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าเงินมีความผันผวน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การลงทุนในอุตสาหกรรมลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, 2) ในยุคดิจิทัลที่ทักษะอนาคตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับตัวของแรงงานและเศรษฐกิจไทย แรงงานแทบทุกกลุ่มงานล้วนจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอนาคตเพื่อรองรับผลกระทบของเทคโนโลยีที่นับวันจะยิ่งเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น (ปภัสสร แสงสุขสันต์, 2564, 1) สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้การประกอบธุรกิจหลายประเภทต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่วิถีใหม่ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา (COVID-19) ที่เรียกว่า “ยุคชีวิตวิถีถัดไป” หรือ “Next Normal” ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้การนำนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น (เกษสุดา บุณศศักดิ์สถิตย์, 2565, 1)

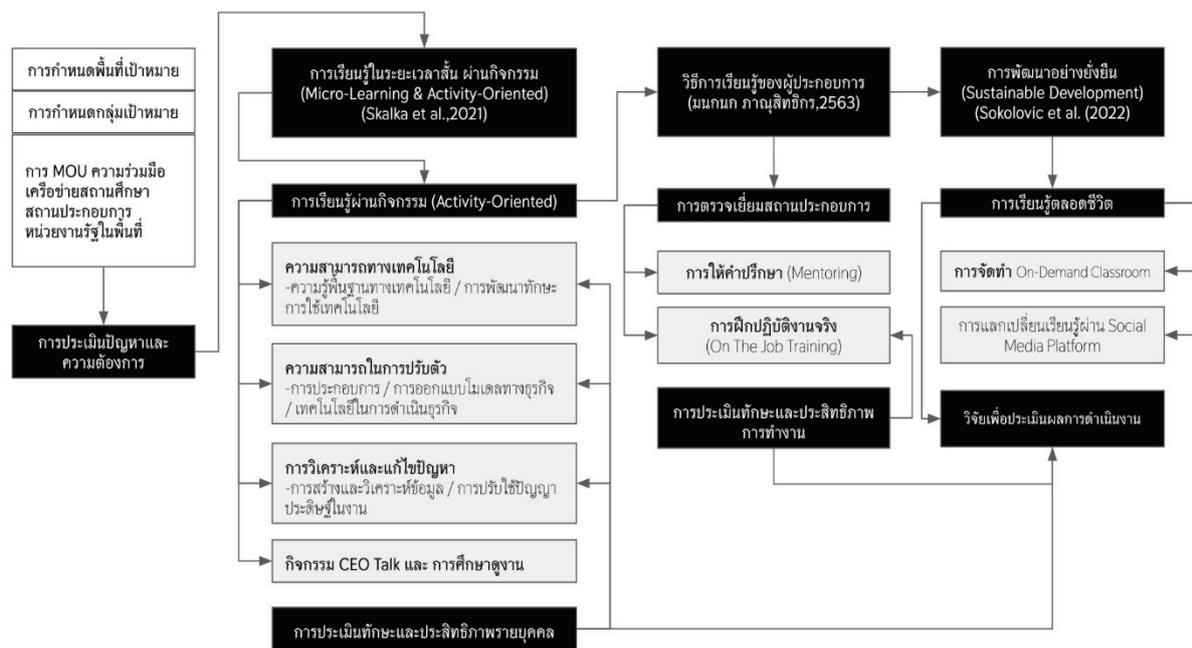
สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum [WEF], 2563, 3-5) ได้จัดทำรายงาน Future of Jobs Report 2020 บ่งชี้ว่ามีเพียง 54.9% ของแรงงานไทยที่มีองค์ความรู้ด้านทักษะดิจิทัล และจุดอ่อนคือ “ความไม่พร้อมในการปรับตัวสู่โลกเทคโนโลยีในอนาคต” นอกจากนี้ World Economic Forum ยังคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “double-disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ผลกระทบนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปมีโอกาสเสี่ยงตกงาน ผลจากการสำรวจพบว่า ยังมีคนทำงานกว่า

50% ที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งทักษะอนาคตที่จำเป็น ประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มหลักด้วยกันคือ 1) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 2) ทักษะด้านคน 3) ทักษะด้านเทคโนโลยี 4) ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง (สภาเศรษฐกิจโลก, 2563, 9-12)

อย่างไรก็ตามการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการ ถือว่าเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการไม่สามารถใช้ความรู้สำเร็จรูปได้ เพราะบริบทของการทำธุรกิจมีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน และมีปัจจัยภายนอกหลายประการมาเกี่ยวข้อง (มนกนก ภาณสิทธิ์กร, 2562, 3) ดังนั้นในบทความนี้คณะผู้เขียนจึงมุ่งนำเสนอกระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตสำหรับกลุ่มผู้ประกอบการขนาดย่อม อันเป็นผลสืบเนื่องจาก “หลักสูตรการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ยุค NEXT Normal (Future Skills Development for Career Successfulness in the Next Normal Generation)” ภายใต้การดำเนินโครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ของคณะทำงาน มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น ที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เมื่อปี 2565 ที่ผ่านมา เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคอุตสาหกรรมใด ภาคอุตสาหกรรมหนึ่งที่ต้องการยกระดับทักษะอนาคต ที่ครอบคลุมทั้ง ทักษะด้าน Technical Skills และ Interpersonal Skills ที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล เช่น การเป็นผู้ประกอบการ การออกแบบโมเดลธุรกิจ เทคโนโลยีทางการตลาด และเทคโนโลยีทางการเงิน เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจ การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ให้มีความพร้อมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและเทคโนโลยีในการทำงานในโลกยุคชีวิตวิถีถัดไป ตลอดจนถอดบทเรียนข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่สนใจออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะให้กับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในโอกาสต่อไป

วิธีการศึกษา

บทความนี้ใช้ข้อมูลสืบเนื่องจากรายงานผลการดำเนินงานโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ หลักสูตร “การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ยุค NEXT Normal (Future Skills Development for Career Successfulness in the Next Normal Generation)” รุ่นที่ 1 ของมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น ในปี 2565 (สัชฌุกรินทร์ เรื่องเดชสุวรรณ และคณะ, 2565) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรทักษะอนาคตสำหรับผู้ประกอบการขนาดย่อมในยุคชีวิตวิถีถัดไป



ภาพที่ 1: กระบวนการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จในเอเชีย

หมายเหตุ: จาก การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในเอเชียยุค Next Normal, โดย สัชฌุกรชรรฐ์ เรืองเดชสุวรรณ และคณะ, 2565, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

จากภาพกระบวนการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จในเอเชีย เป็นโมเดลการศึกษาที่รวบรวมมาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคณะผู้เขียนได้วางกรอบแนวคิดมาจาก 3 แนวคิดหลัก ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้ในระยะเวลาด้านกิจกรรม ของ Skalka et al. (2021, 1-30) แนวคิดวิธีการเรียนรู้ของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ ของ มนกนก ภาณุสิทธิกร (2562, 4) และแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ Sokolovic et al. (2022, 851-860) โดยนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการดำเนินงานของ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในเอเชีย ยุค NEXT Normal (Future Skills Development for Career Successfulness in the Next Normal Generation)” เพื่ออธิบายกระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตในองค์รวม ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเริ่มต้นมาจากการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินจากผู้เรียนมาวิเคราะห์ร่วมกับแผนการสอน และจัดลำดับความสำคัญของทักษะอนาคตที่จำเป็นที่หลักสูตรได้ออกแบบไว้ การนำผลประเมินมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้กับกลุ่มความรู้หลักมุ่งหวังให้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มีความเชื่อมโยงกับความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายด้วย จากผลการประเมิน พบว่า ทักษะอนาคตที่ผู้ประกอบการกลุ่มเป้าหมายมีความสนใจและต้องการจะพัฒนาโดยเรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ 1) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีทางการตลาดที่ทันสมัย 2) ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ และ 3) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน (Data Analysis) เมื่อ

ได้รับทราบความต้องการ จึงนำมาปรับแก้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคน อาทิเช่น ประเภทธุรกิจ ขนาดธุรกิจ หรือทักษะที่ขาดและจำเป็น เป็นต้น ขณะเดียวกันในเรื่องทักษะที่จำเป็นหรือ Technical Skills อันประกอบด้วย 1) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) 2) ทักษะการเข้ารหัสและความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Encryption and Cyber Security) 3) ทักษะ Cloud Computing 4) ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Engaged) หลักสูตรฯ ได้มีการประเมินเช่นเดียวกัน ซึ่งพบว่ากลุ่มเป้าหมายให้ความสนใจใน ทักษะการออกแบบ Business Model และทักษะด้านการประกอบการเป็นทักษะเป้าหมายที่คนสนใจมากที่สุด รองลงมาคือทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการรายงานผลและทักษะ Cloud Computing ตามลำดับ อนึ่งการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้เรียนก่อนการอบรม และนำมาใช้ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาทักษะเกิดประสิทธิภาพการเข้าถึงความรู้ได้ดีกว่า สอดคล้องกับความหมายการเรียนรู้ส่วนบุคคลของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2561, 180-181) ที่ว่า วิธีการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ในเชิงลึกเพื่อการนำไปปรับใช้ให้ตรงความต้องการของผู้เรียน

การเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นผ่านกิจกรรม

ในงานวิจัยของ Skalka et al. (2021, 1-30) ได้อธิบายถึงแนวคิดการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้นผ่านกิจกรรม เป็นการศึกษาระบบการเรียนรู้ของมนุษย์ในระยะเวลาสั้น ๆ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เรียกว่า “Learning Through Activity” (LTA) พบว่า การเรียนรู้ในระยะเวลาสั้น ๆ ผ่านกิจกรรม สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งในหลักสูตรที่ดำเนินการได้มีการออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการในยุคชีวิตวิถีถัดไปอยู่ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การเรียนรู้ทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน (Data Analysis) 2) การเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่และทักษะการปรับตัว จากกิจกรรมฝึกปฏิบัติการผ่านการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบโมเดลธุรกิจ 3) การเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดอย่างง่าย ผลการเรียนรู้ในระยะเวลาสั้น ๆ ผ่านกิจกรรมสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น ทักษะความคิดวิเคราะห์ ทักษะทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น โดยปรากฏผลลัพธ์ผ่านการประเมินการเรียนรู้ระดับบุคคลที่มีการฝึกปฏิบัติและการนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจที่ผู้เรียนทำอยู่ในปัจจุบัน

วิธีการเรียนรู้ของผู้ประกอบการยุคใหม่

ด้วยบริบทความไม่แน่นอนของการดำเนินธุรกิจ การเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พวกเขาต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และรับมือกับความท้าทายอยู่เสมอ (Blank & Dorf, 2020, 3-5) ในงานวิจัยของ มนกนก ภาณสิทธิกร (2562, 65-68) กล่าวถึง วิธีการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะกลุ่มสตาร์ทอัพ ว่ามีวิธีการเรียนรู้ 3 วิธีได้แก่ วิธีการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Doing) วิธีการเรียนรู้ผ่านการสนทนา (Conversation) และวิธีการเรียนรู้ผ่านการรับเข้า (Reception) ซึ่งหลักสูตรที่ได้ดำเนินไปมีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ คือ มีการเรียนรู้ผ่านการลงมือ โดยใช้ชั่วโมงเรียนผ่านการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ ในลักษณะ On the Job Training ผ่านการชี้แนะจากอาจารย์พี่เลี้ยง ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา (Mentoring) และให้ข้อเสนอแนะ (Coaching) ในการปรับปรุงผลงานให้กับผู้เรียนในระหว่างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจำนวนทั้งสิ้น 42 ราย รวมถึงมีกระบวนการประเมินผลทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพของงาน ผลการประเมินพบว่าผู้เข้าอบรมทั้งหมดมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดทักษะหรือมีเครื่องมือที่สามารถปรับปรุงหรือยกระดับการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนจากผลงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง Learn on the Job ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการเรียนรู้ เพราะช่วยให้ผู้ประกอบการเกิดการเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Adaptive Learning) และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจากสถานการณ์จริง (Learning by Doing) (Pittaway et al., 2018, 51-55) นอกจากนี้ยังมีการเสริมการเรียนรู้ผ่านการรับเข้า ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์จากผู้ประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาธุรกิจผ่านกิจกรรม CEO Talk และการศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการใช้ทักษะปรับกระบวนการทำงาน โดยเน้นกรณีศึกษาที่เชื่อมโยงกับสภาพปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานประกอบการและตามความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงานและการทุ่มเทความเข้าใจในงานอันเกิดจากการแก้ปัญหาและการลงมือทำ

การพัฒนา(ทักษะ)อย่างยั่งยืน

ในการพัฒนาทักษะอนาคต พบว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวด้านดิจิทัลได้ดี เห็นได้จากผลลัพธ์การเรียนรู้และคุณภาพของชิ้นงาน แต่การพัฒนาทักษะให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องมีการฝึกฝนและให้ผู้เรียนสามารถนำบทเรียนมาทบทวนได้ด้วยตนเอง ในการพัฒนาทักษะอนาคตจึงควรปรับสภาพการเรียนรู้ให้มีทั้งชั่วโมงเรียน ชั่วโมงฝึกปฏิบัติการ และการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้หาความรู้ สื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง จากชั้นเรียนแบบออนไลน์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ ตระหนักถึงคุณค่าของ “การพัฒนาทักษะ” เป็นอิมพลี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ประเมินแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในอนาคตว่า การอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปฏิรูปเช่นเดียวกับการศึกษาระดับ

อื่นๆ จึงจะสามารถตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ ผ่านการวางแผนการผลิตกำลังคนในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ไปพร้อมกับมุ่งพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรม สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถทำงานได้ทุกแห่งในโลก มีทักษะการสื่อสารและดิจิทัล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ช่วยพัฒนาชุมชนและโลก ในกรณีการพัฒนาทักษะที่ยั่งยืน มีข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการยกระดับทักษะเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง แต่ละสถานประกอบการอาจพิจารณาจัดให้มีการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ เป็นประจำที่ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร ผ่านความร่วมมือของสถาบันการศึกษา ซึ่งมีเป้าประสงค์มุ่งพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมอยู่แล้ว เช่นโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่และกำลังคนที่มีสมรรถนะ เพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิตตามนโยบายการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทย ประเภทประกาศนียบัตร (Non-Degree) เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

Henschke (2014, 11-13) ได้ศึกษาเรื่อง Moving a University or College Toward a Lifelong Learning Orientation งานวิจัยนี้ได้นำเสนอคุณค่าหลักและความท้าทายของการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ในมุมมองของนักการศึกษาและผู้เรียน ยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่ดีในการพัฒนา มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการแบบเดิมไปสู่การพัฒนาเป็นสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ Sokolovic et al. (2022, 851-860) ได้วิเคราะห์และสรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Sustainability) ภายใต้แนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability) ในองค์กร ทั้งคู่มีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องของการเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การฝึกอบรมถูกเน้นว่ามีผลต่อการเติบโตขององค์กรและพนักงาน และสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตในอาชีพของพนักงานได้ การเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมถูกมองว่ามีผลบวกต่อการพัฒนาอาชีพและสามารถนำไปสู่การเติบโตอาชีพสำหรับพนักงานได้ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะทางสังคมและทางด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาอาชีพและการฝึกอบรมต่อเนื่องในองค์กรเพื่อให้มั่นคงยั่งยืนและเป็นเลิศในอุตสาหกรรม

บทสรุป

จากกระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตของผู้ประกอบการในยุคชีวิตวิถีถัดไป ทำให้สามารถสรุปผลใน 2 ส่วนได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตสำหรับผู้ประกอบการขนาดย่อม 2) การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน โดยพบว่า กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอาชีพมีการเคลื่อนที่และปรับเปลี่ยนไปตามบริบทและโจทย์ทางธุรกิจ ผู้ประกอบการปัจจุบันยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และตระหนักถึงความสำคัญ “ยุคดิจิทัล” ทำให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับทักษะใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านดิจิทัลและการบูรณาการงานผ่านการสำรวจปัญหาและการแก้ไขปัญหาตามความต้องการ ที่แสดงให้เห็น

เห็นชัดว่าผู้ประกอบการต้องมีความสามารถใช้เทคโนโลยีกับชีวิตประจำวันและการดำเนินธุรกิจ รวมถึงลงทุนกับเครื่องมือดิจิทัล และการใช้งานแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อช่วยทำให้กลยุทธ์ธุรกิจเท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกปฏิบัติการหรือการได้ลงมือทำผ่านงานจริง จะช่วยทำให้ผู้ประกอบการเกิดความมั่นใจว่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับภูมิทัศน์ดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ หากได้รับการพัฒนาและมีการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งสร้าง “ความสามารถที่มุ่งเน้นอนาคต” ที่แท้จริงผ่านการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีการนำเนื้อหา และ วิธีการในหลากหลายศาสตร์มาบูรณาการร่วมกันที่ข้ามสายวิชา และทักษะเพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น (สุดฉกาจ สุดแก้ว, 2563, 39-43) ขณะเดียวกันการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่กลับเข้ามาศึกษาหาความรู้ได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพและความสนใจ ดังนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตหรือโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ประกอบการยุคใหม่ ควรวางแผนและออกแบบหลักสูตรหรือแก่นสาระสำคัญร่วมกับสถานประกอบการหรือภาคธุรกิจในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม โดยสถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจเองจำเป็นต้องเข้าใจสภาพปัญหาผู้เรียนและสามารถคาดการณ์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนจะมีความพร้อมและความสามารถใหม่สำหรับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นได้ นำไปสู่การสร้างกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการในยุคชีวิตวิถีถัดไป ควรเน้นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือการให้ผู้เรียนเข้าถึงและเข้าใจผ่านการทดลองปฏิบัติงานจริง ไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรมผ่านชิ้นงานจากปัญหาของสถานประกอบการ การฝึกทำโครงการตามเนื้อหาของผู้เรียน การฝึกทำงานในสถานประกอบการ หรือ การทดลองดำเนินโครงการหรือพัฒนาสินค้าเข้าไปทดลองขายจริง โดยจะมีทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ได้เชิญมาร่วมทั้งครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ และพบว่ารูปแบบการให้ข้อเสนอแนะ ระหว่างช่วงเวลาที่ได้ทดลองปฏิบัติงานในสถานะการณ์จริง โดยให้ผู้สอนและผู้เรียนพัฒนาทักษะร่วมกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ตามโมดูลต่าง ๆ ควรเพิ่มการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Work-Based Learning) ในการพัฒนาหลักสูตรสร้างกระบวนการกำกับและติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้เรียนเป็นระยะ เพื่อประเมินประสิทธิผลของสมรรถนะและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ผู้เรียนได้นำไปใช้งานจริง ซึ่งรูปแบบการเรีรู้อย่างกล่าว จะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้โดยตรงให้กับผู้เรียนเองที่เรียกว่า (Direct Experience) ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอนาคตได้ด้วยตนเอง ภายหลังจากจบหลักสูตร ประการสุดท้ายคือ “ความร่วมมือ” โดยกระบวนการพัฒนาทักษะอนาคตในยุคชีวิตวิถีถัดไปจะเน้นถึงคุณค่าของความร่วมมือข้ามภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมและการเติบโตแบบองค์รวม เพื่อลดช่องว่างระหว่างภาคการศึกษา ภาครัฐ และเชิงพาณิชย์ สร้างการร่วมทุน ความร่วมมือด้านการวิจัย และโครงการฝึกอบรมร่วมกันอาจเป็นประโยชน์ต่อกันและกันในอนาคต ควรมีการหารือร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อแสวงหาวิธีการและเทคนิคที่

มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของสถานประกอบการ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในส่วนของ Marketing เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ในการออกแบบ และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์. (23 กุมภาพันธ์ 2565). *ทักษะการประกอบการธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ภายใต้วิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal)*. <https://bsru.net/ทักษะการประกอบการธุรกิจ/>
- ปภัสสร แสงสุขสันต์. (2564). *สำรวจความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลในอุปทานแรงงานไทย*. <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/research-and-publications/research/stat-horizon-and-stat-in-focus/stat-in-focus/2021-DigitalSkillMismatch.pdf>
- มนกนก ภาณุสิทธิกร. (2562). *กระบวนการเรียนรู้ของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2561). *ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้สู่การสร้างสรรค์อนาคต*. จรัล สนิทวงศ์การพิมพ์.
- สัชฌ์เศรษฐ์ เรื่องเดชสุวรรณ, เจนจิรา ถาปินตา, นิรุช บุญยฤทธิฐานนท์, และ พิชัย เหลี่ยมเรืองรัตน์. (2566). *การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตเพื่อความสำเร็จในอาชีพยุค Next Normal* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.
- สุดฉกาจ สุดแก้ว. (2563). *การศึกษารูปแบบการเรียนรู้การสร้างทักษะผู้ประกอบการของกลุ่มครูผู้สอนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยในประเทศไทยในบริบทการศึกษานอกระบบ (Non-formal education)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4015>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1581-file.pdf>
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงาน เรื่อง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริมกระทรวงศึกษาธิการ*.
- สภาเศรษฐกิจโลก. (2020). *รายงานตามติดเศรษฐกิจไทยประเทศไทยท่ามกลางวิกฤตโควิด- ฉบับ 19 มิถุนายน 2563*, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/905771598936764150/pdf/Executive-Summary.pdf>

Blank, S. & Dorf, B. (2020). *The Startup Owner's Manual: The Step-by-Step Guide to Building a Successful Business*. JOHN WILEY & SONS SINGAPORE PTE.

Economic Forum. (2023, May 6). *The Future of Jobs Report 2020*.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Henschke, J. K. (2014). Measurable Performance Indicators [MPI] for lifelong learning: reorientation of a traditional higher education institution. In S. Charungkaitikul, (Ed.). *Lifelong Education and Learning*. Chulalongkorn University Press.

Pittaway, L., Huxtable-Thomas, L., & Hannon, P. (2018). *Learning and Educational Programs for Entrepreneurs*. In The SAGE Handbook of Small Business and Entrepreneurship.

Skalka, J., Drlik, M., Benko, L., Kapusta, J., Rodríguez Del Pino, J. C., Smyrnova-Trybulska, E., Stolinska, A. Svec, P. & Turcinek, P. (2021). Conceptual Framework for Programming Skills Development Based on Microlearning and Automated Source Code Evaluation in Virtual Learning Environment. *Sustainability*, 13(6), 1-30

<https://doi.org/10.3390/su13063293>

Sokolovic, N., Coleman, A., & Jenkins, J. M. (2022). Teaching empathy to mental health practitioners and trainees: Pairwise and network meta-analyses. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 90(11), 851–860. <https://doi.org/10.1037/ccp0000773>