



สำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม

Survey of Education and Training Needs of the Small and Medium Enterprises (SME) in Samut Prakran Province

พีระพงษ์ เอื้อสุนทรวัฒนา ชุตีระ ระเบอบ แววมยุรา คำสุข นันทวรรณ บุญรักษา
อภิญญา ไกรสำโรง พิษณุ วรรณกุล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 18/18 ถ.บางนา-ตราด ต.บางโฉลง
อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

Peerapong Oeusoonthornwattana Chutira Rabob Wawmayura chamsuk

Nantawan Boonraksa Apinya Kraissamrong Pisanu Wanakul

Faculty of Business Administration Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Bangna-Trad Highway (KM. 18), Bang Chalong, Bang Phli District,
Samut Prakan Province 10540

E-mail : Peerapo_o@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และแนวทางส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการหรือเจ้าของผู้บริหาร และพนักงานในธุรกิจ 4 ธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้าส่ง ธุรกิจการค้าปลีก และธุรกิจบริการ รวมจำนวน 397 ราย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ รองลงมา คือ วิศวกรรมศาสตร์ สำเร็จการศึกษามาแล้วเป็นเวลา 1-5 ปี มีการวางแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในหลักสูตรบริหารธุรกิจ โดยใช้ทุนส่วนตัว รวมถึงทุนจากครอบครัว เพราะการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนการฝึกอบรมระยะสั้น ทำให้มีความรู้ลึกในงานที่ปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคคือ ระยะเวลา ดังนั้น ผลจากการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีหลักสูตรทางด้านการจัดการอุตสาหกรรมหรือโลจิสติกส์สำหรับผู้ต้องการศึกษา และจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร ได้แก่หัวข้อ การวิเคราะห์การลงทุน และการใช้ excel สำหรับงานบัญชี ด้านที่สอง ได้แก่ ด้านการตลาด ได้แก่หัวข้อ การตลาดผ่าน Social Media และ e-commerce ด้านที่สาม ด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่หัวข้อ คือ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel และการใช้โปรแกรม SAP ด้านที่สี่ ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ ได้แก่หัวข้อ คือ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และการเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม และด้านที่ห้าด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาจีนธุรกิจ

คำสำคัญ : วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การศึกษาและฝึกอบรม

Abstract

This research aimed to explore the education and training need of small and medium enterprises in Samut Prakarn province, to analyze problems, obstacles and promotion guidelines in education and training. Sample of the study consists of 397 entrepreneurs, administrators and employees in 4 business : production, wholesaler, retailer and service sector. The research instruments were questionnaire and interviewing by using simple statistics : percentage, average and standard deviation.

Research found that almost samples earns a bachelor degree in Business Administration and Engineering for 1-5 years, they planned for higher education in business field, with their own money and with an experience supporting from their family. Career path progression is the advantage of higher education meanwhile to have profound knowledge in their job is importance issue toward training. Time is higher education's restriction to the study. So they have to prepare the industrial or logistics and supply chain



curriculum for learners, and for the short courses interested topics for financial, accounting and taxation are investment analysis, for marketing are social media marketing, for computerization is Microsoft excel program, for management are leadership and teamwork and for language requirement are English and Business Chinese.

Keywords : Small and Medium Enterprise, Education and Training

บทนำ

ดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ศักยภาพของกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาศักยภาพและกำลังคนทำได้ด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรม กำลังคนเป็นปัจจัยการผลิตและทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทุกประเทศทั้งในส่วนจุลภาคหรือระดับย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2557) ระบุว่า การผลิตกำลังคนของไทยมีปัญหาการขาดแคลนทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพในระดับที่ค่อนข้างรุนแรง และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันความต้องการกำลังคนหรือแรงงานในระดับปริญญาตรีราว 3.6 ล้านคน ปริญญาโท 460,000 คน รวม 4,100,000 ล้านคน มีการขาดแคลนบางสาขา ว่างานมากกว่าที่ขาดแคลนแรงงาน สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากเรียนไม่ตรงสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานกำลังต้องการในขณะนั้น จากรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2554) ระบุว่า ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะยังคงเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง จากสถานการณ์ดังกล่าวส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาการขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้ผลิตหรือสถาบันการศึกษากับผู้บริโภคตลาดแรงงาน ทางออกที่สำคัญประการหนึ่งคือการส่งเสริมและพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเป็นการสร้างงานและการกระจายรายได้ จากข้อมูลของสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยขอนแก่น (2548) ระบุว่า ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของธุรกิจและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ประกอบการหรือนุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เพิ่มพูนมากขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนากระทำได้โดยผ่านการศึกษาหรือการฝึกอบรม คณะบริหารธุรกิจได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ขึ้น



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับกรอบการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (ปีพ.ศ. 2558-2559) (สทววิจัยแห่งชาติ 2559) เกี่ยวกับการวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เกิดประโยชน์ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะผู้ประกอบการ/บุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น ประกอบด้วย ผู้ประกอบการหรือเจ้าของผู้บริหาร และพนักงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – มกราคม 2561 เป็นเวลา 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามความหมายที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 เฉพาะที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบกิจการทางด้านการผลิต การบริการ การค้าส่ง และการค้าปลีก

สถานประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตั้งอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการ

ความต้องการในการศึกษาและฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการของบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาและฝึกอบรม
2. ได้ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาและฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการพัฒนากำลังคนกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ จัดเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง จากคำกล่าวในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ระบุว่า การพัฒนาประเทศอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน โดยเฉพาะการยกระดับทักษะฝีมือกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มในตลาดแรงงานปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกำลังสำคัญเพื่อร่วมกันพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) รายงานข้อมูลว่า ผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 192,000 คน (อัตราการว่างงานร้อยละ 2.3) รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 108,000 คน (ร้อยละ 1.7) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 89,000 คน (ร้อยละ 1.4) ระดับประถมศึกษา 60,000 คน (ร้อยละ 0.7) และ ผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 22,000 คน (ร้อยละ 0.3) ในตลาดแรงงานระดับกลางหรือแรงงานระดับมัธยมปลายและอาชีวศึกษานั้น มีความต้องการจ้างงานสูงถึง 163,834 อัตรา แต่มีผู้สมัครงาน เพียง 91,975 คน ได้รับการจ้างงานจริง 49,941 คน กว่าร้อยละ 80 ของ ผู้ที่จบการศึกษาระดับนี้ต้องการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554) สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ 3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน ปัจจุบันความต้องการกำลังคน



มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ต้องการกำลังคนที่มีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้และทักษะที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้นอีกเป็นจำนวนมาก เพื่อรองรับธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) สำหรับปัญหาที่ปรากฏปัจจุบันคือ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับงานและส่วนมากขาดคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะกึณิสัยรวมทั้งไม่มีความอดทน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีประสบการณ์ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องนำผู้ที่เริ่มเข้าทำงานไปฝึกเข้ารับการฝึกอบรมอีกอย่างน้อย 3-6 เดือน ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายและเสียเวลาเพิ่มขึ้น หลักสูตรการศึกษาค่อนข้างกว้างไม่เฉพาะเจาะจงวิชาที่จะเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพ (กระทรวงแรงงาน, 2554)

การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและฝึกอบรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมาย “การพัฒนา” (Development) ว่า หมายถึง การทำให้เจริญ และคำว่า “บุคลากร” หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน “การพัฒนาบุคลากร” จึงหมายถึง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น Nadler และ Wiggs (1989) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้สูงขึ้น โดยมีขอบเขตของการพัฒนาได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ
2. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรเรียนรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับเส้นทางอาชีพของบุคลากร (Career Path) แนวคิดการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2550)



1. การจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) หมายถึง ระบบ หรือ กระบวนการ ต่าง ๆ ที่องค์การได้จัดเตรียมและดำเนินงานเพื่อรักษา (Retain) พัฒนา (Develop) และใช้ บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilize)

2. การวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) หมายถึง แผนการทำงานของพนักงาน ที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า อาจเป็นแผนระยะสั้น (1-2 ปี) หรือแผนระยะยาว (5-10 ปี)

การพัฒนาบุคลากรโดยให้การศึกษา

วัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการวางแผนกำลังคน (Work For Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต รวมทั้งเป็นการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้าย สรุปได้ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยให้การศึกษา เป็นการทำให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การที่องค์การจะให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนา โดยศึกษาต่อมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์การ กล่าวโดยสรุปความต้องการศึกษาต่อมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนาความรู้ให้สูงขึ้นอันนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพของผู้เรียน การศึกษาจึง เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital)

2. เพื่อตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียน การศึกษาอาจเปรียบได้ว่าเป็นสินค้าเพื่อการบริโภค (Consumption Goods)

อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์ (2550) อธิบายว่า แรงจูงใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจะมีภาพลักษณ์ที่โดดเด่น แตกต่างกันไป เช่น ในด้านคุณภาพของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน บรรยากาศสภาพแวดล้อม

2) ด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่สำคัญเพื่อต้องการยกระดับทางด้านคุณวุฒิที่นำมาสู่เกียรติยศและ ชื่อเสียงหรือการยอมรับสังคมและครอบครัว รวมทั้งความมั่นใจในตำแหน่งฐานะของตนเองในการทำงาน

3) ด้านวิชาการ เป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลที่ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการประกอบอาชีพในอนาคต

4) ด้านสภาพแวดล้อม เป็นลักษณะที่กระตุ้นให้บุคคลเข้าศึกษาต่อตามความต้องการของ ตนเองเนื่องจากพิจารณาว่าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปจึงต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



ความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการพัฒนาบุคลากร

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับเป็นรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศ ร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมดภายในประเทศก่อให้เกิดการจ้างงานถึงร้อยละ 77 สร้างมูลค่าเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 39 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 29 ของมูลค่าการส่งออก (กระทรวงอุตสาหกรรม . 2560) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2557) ศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พบว่า จำนวนกำลังคนที่ขาดแคลน (Skill Shortage) มีมากกว่า 300,000 คน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในด้านการผลิต/แรงงานทั่วไป ขณะที่ยังมีจำนวนผู้ว่างงานอยู่อีกมากเกือบทุกระดับการศึกษา อีกทั้งยังมีปัญหาในเรื่องคุณภาพแรงงานที่ขาดแคลน อาทิ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 และตามประมวลรัษฎากร สรุปได้ตามตาราง 2-2 ดังนี้

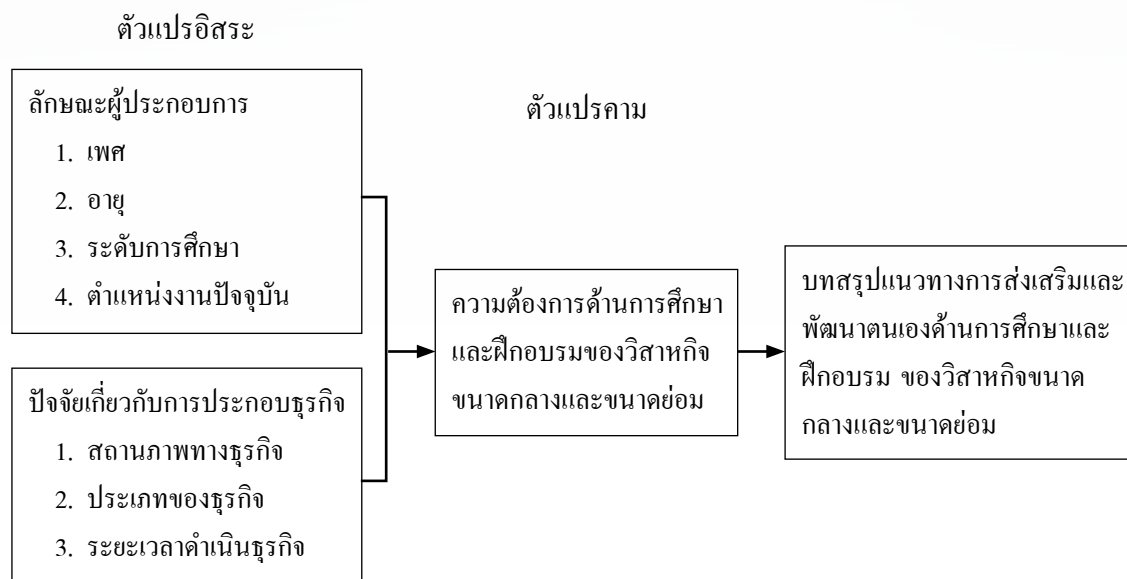
ตารางที่ 1 การจำแนกประเภทกิจการของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม

ประเภทกิจการ	ขนาดกลาง	การจ้างงาน	ขนาดย่อม	การจ้างงาน
กิจการผลิต	51- 200 ล้านบาท	200	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 คน
กิจการบริการ	51- 200 ล้านบาท	200	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 50 คน
กิจการค้าส่ง	51 -100 ล้านบาท	50	ไม่เกิน 50 ล้านบาท	ไม่เกิน 25 คน
กิจการค้าปลีก	31- 60 ล้านบาท	30	ไม่เกิน 30 ล้านบาท	ไม่เกิน 15 คน

แหล่งที่มา : สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2550)



กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการหรือเจ้าของ ผู้บริหาร และพนักงานในธุรกิจ 4 ธุรกิจ คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้าส่ง ธุรกิจการค้าปลีก และธุรกิจบริการ

กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 54,400 ราย (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2560) การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

กำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในที่นี้ เท่ากับ 0.05)

N = ขนาดของประชากร



$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{54,400}{1 + 54,400(0.05^2)} \\ = 397 \text{ ราย}$$

ตารางที่ 2 การจำแนกจำนวนตัวอย่างตามประเภทของภาคธุรกิจ

ภาคธุรกิจ	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
การผลิต	9,462	70
การบริการ	21,208	155
การขายส่ง ขายปลีก	23,577	172
รวม	54,382	397

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 5 ราย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน
2. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
3. สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
4. สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย
5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ และข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประกอบธุรกิจ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการด้านการศึกษา จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความต้องการด้านการฝึกอบรม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ การให้คะแนนมีจำนวน 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 (เห็นด้วยมากที่สุด) ระดับ 4 (เห็นด้วยมาก) ระดับ 3 (เห็นด้วยน้อย) และระดับ 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด)



การสร้างเครื่องมือวิจัย

มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ 3) สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5) การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 6) นำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่ทำการศึกษา

การทดสอบเครื่องมือ

1) การทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Pre-Test) กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.982 หลังจากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีแหล่งข้อมูลได้แก่ แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลโดยตรง คือ ผู้บริหารหรือผู้แทนสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร รายงานการประชุม แผนงาน วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสารทางวิชาการ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานราชการ และข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. มีหนังสือนำขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรหรือตัวอย่างที่ศึกษา
3. จัดทำหนังสือนำเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และขอรับการสัมภาษณ์ ที่ได้จากข้อ 1-2 ไปเก็บข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายของการวิจัย



4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจนได้จำนวนครบถ้วนตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

(1) ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการศึกษาและฝึกอบรม โดยใช้สถิติเพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบตารางและพรรณนาลักษณะของข้อมูล

(2) ข้อมูลความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม เป็นลักษณะข้อคำถาม 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางและแปลผล

(3) การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการศึกษาและฝึกอบรมเป็นข้อคำถาม 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนาและนำเสนอในลักษณะการเขียนเชิงอธิบายข้อความ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นความต้องการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Content Analysis) และนำเสนอในลักษณะเป็นประเด็นสำคัญเชิงอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ วิเคราะห์จากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Average)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ค่าสถิติไคสแควร์



การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ใช้วิธีการเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในลักษณะการเขียนเชิงอธิบายข้อความ

การแปลความหมายและสรุปผล

ในการวิจัยแปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพรรณนาคุณลักษณะของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และสรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 204 คน (ร้อยละ 51.4) เพศชาย จำนวน 193 คน (ร้อยละ 48.6) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 156 คน (ร้อยละ 39.3) การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 358 คน (ร้อยละ 90.2) ตำแหน่งพนักงาน/ลูกจ้างมากที่สุด จำนวน 318 คน (ร้อยละ 80.1) รองลงมาตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 33 คน (ร้อยละ 8.3) ดำเนินธุรกิจประเภทการบริการมากที่สุด จำนวน 215 คน (ร้อยละ 54.2) รองลงมาคือ ธุรกิจการผลิต จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.2)

การศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านบริหารธุรกิจมากที่สุด จำนวน 290 คน (ร้อยละ 73.0) รองลงมาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 12.1) สนใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 311 คน (ร้อยละ 78.3) รองลงมาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์และอื่น ๆ เท่ากัน จำนวน 35 คน (ร้อยละ 17.6) ทักษะของพนักงานที่องค์กรต้องการคือ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ มากที่สุด จำนวน 131 คน (ร้อยละ 33.3) รองลงมา ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 25.7)



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
1. ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	159 (40.1)	205 (51.6)	31 (7.8)	2 (0.5)		397	4.31	0.634	มากที่สุด	1
2. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ	106 (26.7)	238 (59.9)	51 (12.8)	2 (0.5)		397	4.13	0.633	มาก	3
3. สามารถนำความรู้มาใช้ในเกิดประโยชน์ต่องาน	120 (30.2)	215 (54.2)	60 (15.1)	2 (0.5)		397	4.14	0.674	มาก	2
4. มีผลต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	116 (29.2)	193 (48.6)	80 (20.2)	8 (2.0)		397	4.05	0.757	มาก	5
5. ทำให้มีบทบาทในการทำงานและสังคมสูงขึ้น	81 (20.4)	207 (52.1)	104 (26.2)	5 (1.3)		397	3.92	0.715	มาก	7
6. ประสบความสำเร็จในงานโดยไม่ต้องศึกษาต่อ	42 (10.6)	132 (33.2)	181 (45.6)	32 (8.1)	10 (2.5)	397	3.41	0.877	มาก	8
7. ไม่คุ้มกับเงินที่เสียไป	23 (5.8)	93 (23.4)	172 (43.3)	88 (22.2)	21 (5.3)	397	3.02	0.949	ปานกลาง	10
8. สร้างโอกาสในการเลือกอาชีพ	94 (23.7)	203 (51.1)	90 (22.7)	8 (2.0)	2 (0.5)	397	3.95	0.767	มาก	6
9. ทำให้ถูกเฟื่องเลี้ยงในที่ทำงาน	38 (9.6)	104 (26.2)	151 (38.0)	80 (20.2)	24 (6.0)	397	3.13	1.036	ปานกลาง	9
10. เสริมสร้างคุณค่าให้ตนเอง	128 (32.2)	196 (49.4)	69 (17.4)	3 (0.8)	1 (0.3)	397	4.12	0.731	มาก	4

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นระดับมากที่สุด มีเพียงด้านเดียว คือ ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมา ระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน ($\bar{x} = 4.14$) ระดับปานกลางที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่คุ้มกับเงินที่เสียไป ($\bar{x} = 3.02$)



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

ด้านการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	ระดับความคิดเห็น					รวม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
1. ทำให้มีความรู้ลึกซึ้ง ในงานที่ปฏิบัติ	127 (32.0)	217 (54.7)	50 (12.6)	3 (0.8)		397	4.18	0.667	มาก	1
2. ช่วยร่นระยะเวลา	90 (22.7)	200 (50.4)	98 (24.7)	8 (2.0)	1 (0.3)	397	3.93	0.757	มาก	6
3. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้	106 (26.7)	215 (54.2)	74 (18.6)	2 (0.5)		397	4.07	0.685	มาก	3
4. เสริมสร้างทักษะ	125 (31.5)	202 (50.9)	65 (16.4)	5 (1.3)		397	4.13	0.717	มาก	2
5. ได้ประโยชน์น้อยกว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง	58 (14.6)	124 (31.2)	151 (38.0)	53 (13.4)	11 (2.8)	397	3.42	0.985	มาก	8
6. มักจะไม่คุ้มค่ากับ งบประมาณขององค์กร	37 (9.3)	80 (20.2)	175 (44.1)	80 (20.2)	37 (9.3)	397	3.08	0.981	ปานกลาง	10
7. ขาดการถ่ายทอดความรู้	45 (11.3)	109 (27.5)	174 (43.8)	65 (16.4)	4 (1.0)	397	3.32	0.913	ปานกลาง	9
8. เพิ่มพูนคุณสมบัติ	82 (20.7)	242 (61.0)	69 (17.4)	4 (1.0)		397	4.01	0.649	มาก	5
9. ช่วยสร้างเครือข่าย	79 (19.9)	215 (54.2)	94 (23.7)	8 (2.0)	1 (0.3)	397	3.91	0.730	มาก	7
10. เพิ่มความรู้และความ เชี่ยวชาญ	112 (28.2)	210 (52.9)	67 (16.9)	6 (1.5)	2 (0.5)	397	4.05	0.744	มาก	4

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น มีความคิดเห็นระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำให้มีความรู้ซึ่งในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมา คือ เสริมสร้างทักษะ ($\bar{x} = 4.13$) ด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มักไม่คุ้มค่ากับงบประมาณขององค์กร ($\bar{x} = 3.08$)



ส่วนที่ 3 ความต้องการด้านการศึกษาและฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคือ หลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด จำนวน 165 คน (ร้อยละ 41.6) รองลงมา คือ หลักสูตรด้านการจัดการ จำนวน 103 คน (ร้อยละ 25.9) สำหรับหลักสูตรทางด้านบริหารธุรกิจที่สนใจ มากที่สุด คือ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.2) รองลงมาคือ อันดับสอง คือ การจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 60 คน (ร้อยละ 15.1) ที่มาของแหล่งเงินทุนหลัก มากที่สุดคือ ทุนส่วนตัว จำนวน 224 คน (ร้อยละ 56.4) รองลงมาคือ ทุนส่วนตัวและครอบครัว จำนวน 97 คน (ร้อยละ 24.4)

สำหรับความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน การบัญชี และการภาษีอากร ได้แก่ การวิเคราะห์การลงทุน รองลงมาคือ การใช้ excel สำหรับงานบัญชี และเทคนิคการอ่านและวิเคราะห์งบการเงิน ด้านการตลาด ได้แก่ การตลาดผ่าน Social Media รองลงมาคือ e-commerce และการตลาดสำหรับผู้บริหารที่ไม่จบด้านการตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ ได้แก่ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel รองลงมาคือ การใช้โปรแกรม SAP และการใช้โปรแกรมคลังสินค้า ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจขนาดย่อม และการจัดการเอกสารนำเข้า-ส่งออก ด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาจีนธุรกิจ สำหรับจำนวนวันที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้นคือ 2-3 วัน เป็นวันเสาร์และวันอาทิตย์

ส่วนที่ 4 ผลการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน 5 รายในจังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้ ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหลักสูตรที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเกี่ยวกับการตลาดและการขาย การเงิน การจัดการโลจิสติกส์ นอกจากนี้ การสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อและฝึกอบรมขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานและเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาที่ไม่ต้องเสียเวลางาน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจศึกษาต่อระดับปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ มากที่สุด ด้านการทำงาน คุณลักษณะบุคลากรที่หน่วยงานต้องการ ได้แก่ ความสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจ รองลงมา



คือ ต้องการพนักงานด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่เห็นว่า ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ สามารถนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน และเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ การฝึกอบรมระยะสั้น ทำให้มีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ เป็นการเสริมสร้างทักษะการทำงานให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาสำหรับการศึกษาต่อก็คือ ปัญหาทางด้านเวลา รองลงมาปัญหาด้านการเงิน หลักสูตรที่สนใจหากต้องการศึกษาต่อคือ บริหารธุรกิจ ด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน และการจัดการอุตสาหกรรม แหล่งเงินทุนหลักสำหรับการศึกษาต่อคือ ทุนส่วนตัว สำหรับปัญหาที่สำคัญคือทางด้านเวลา รองลงมา คือ ปัญหาด้านการเงิน

ความต้องการด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลือกมากที่สุดด้านการเงิน การบัญชีและการภาษีอากร คือ การวิเคราะห์การลงทุน และการใช้ excel สำหรับงานบัญชีด้านการตลาด คือ การตลาดผ่าน Social Media และ e-commerce ด้านคอมพิวเตอร์ คือ การใช้โปรแกรม Microsoft Excel และการใช้โปรแกรม SAP ด้านการบริหารจัดการและอื่น ๆ และด้านภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาจีนธุรกิจ สำหรับจำนวนวันที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้นคือ 2-3 วัน เป็นวันเสาร์และอาทิตย์

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สำรวจความต้องการของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสมุทรปราการด้านการศึกษาและฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแผนการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเห็นว่าช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน สอดคล้องกับ อารมณ์ ภูวพิณพันธ์ (2550) ที่อธิบายว่า การศึกษาต่อเป็นการวางแผนอาชีพหรือแผนการทำงานของพนักงานที่กำหนดขึ้นจากสิ่งที่พนักงานอยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า และงานวิจัยของภวัต ธนาสารแสนล้าน (2558) ที่ว่าผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการธุรกิจชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูติระ ระบอบ และคณะ (2560) ที่ว่า หลักสูตรทางด้านบริหารธุรกิจที่สนใจ มากที่สุด คือ การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน สำหรับการฝึกอบรม



หลักสูตรระยะสั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การฝึกอบรมจะทำให้มีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ เสริมสร้างทักษะการทำงานให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1998) ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม เป็นการเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ สอดคล้องกับ Goldstein (1993) ที่ว่าการฝึกอบรมเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีภาวะผู้นำ การวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น แต่ จากผลการศึกษาพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรค เช่น ปัญหาด้านระยะเวลาที่เหมาะสม จึงน่าที่จะศึกษา วิธีการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวก แก่ผู้เรียน หรือรูปแบบการสอนที่ลดเวลาเรียนในห้องเรียนให้น้อยลงและให้มีการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเองมากขึ้น
2. หลักสูตรด้านการจัดการอุตสาหกรรมและการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานยังเป็นที่ ได้รับความสนใจ จึงควรที่จะมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่





บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2554). รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน ปีพ.ศ. 2554-2555. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- ชูติระ ระบอบ และคณะ. (มกราคม-มิถุนายน 2560) วิจัยประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน (หลักสูตรปรับปรุง 2554) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9 (1) หน้า 107-124.
- ภวดี ธนสารแสนล้าน. (2558). การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัด ปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 8 (2), 74-86.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : นานมี บุคส์พับลิเคชั่น.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). ข้อเสนอว่าด้วยการปฏิรูประบบการศึกษาไทย. สืบค้น เมื่อ 6 ตุลาคม 2557, เว็บไซต์ : <http://www.nso.go.th>.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2554). TDRI, เรื่องไม่เล็ก แรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2554, เว็บไซต์ : <http://prachatai.com/journal>.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2548). ปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ขอนแก่น : สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2559). วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). รายงานข้อมูลโครงสร้างกำลังแรงงาน ผลการสำรวจภาวะการทำงาน



ของประชากรนับถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, เว็บไซต์ : <http://www.nso.go.th>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อากรณ ภูวพิณพันธุ์. (2550). *Career Development in Practice*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations : Needs assessment development and evaluation*. Pacific Grove, CA. Brooks/Cole.

Nadler, W. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York : Van Nostrand Reinhold Company.

