

การพัฒนาแรงงานความรู้สำหรับอุตสาหกรรม กล้วยไม้ไทย กรณีศึกษาจังหวัดภาคกลาง

A Study of Labor Skill Development in Thai Orchid Industry: A Case Study of Central Provinces

บุญอานันต์ พิณัยทรัพย์*, Ph.D.

Boon-Anan Phinaitrup

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาแรงงานความรู้สำหรับอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย กรณีศึกษาจังหวัดภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ รวมถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ โดยศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมกล้วยไม้ ตลอดจนผู้ประกอบการและแรงงานความรู้ นอกจากนี้ใช้แบบสำรวจเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ โดยผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ด้านภูมิภาวะของแรงงาน เช่น ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง 2) ด้านความรับผิดชอบ เช่น ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความหนักแน่น อดทน ทุ่มเท ขยันในการทำงาน 3) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน เช่น มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีใจรักในอาชีพของตนเอง ส่วนรูปแบบการพัฒนาแรงงานความรู้มี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและการตลาดด้วยตนเอง 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายและการใช้เทคโนโลยี เช่น เครือข่ายของกลุ่มกล้วยไม้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี เข้ารับความรู้ในหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การหรือสมาคม 3) ด้านการสอนแนะนำงาน เช่น ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมงานผู้สอนงาน

คำหลัก: แรงงานไทย, อุตสาหกรรมกล้วยไม้, การฝึก

* รองศาสตราจารย์; ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)

Abstract

A study of labor skill development in Thai orchid industry: a case study of provinces in Central Region is to study how to develop skilled workers' capabilities and present a model to be a better skilled workers. This research studied the human development of Thai orchid industry from secondary information and in-depth interviews with professional including the questionnaires. The findings are: the desirable qualification of skilled labor in Thai orchid industry are as follows: 1) maturity aspect such as working like its own business, interested to do the job, disciplined, punctual, time conscious, 2) responsibility aspect such as cooperating with supervisor at work, entrusted to take charge on behalf of employees; 3) work attitude aspect such as having clear daily target to be achieved and having passion for own work. The patterns and method of personnel development are three-folded as follows: 1) self-learning aspect such as keeping updated of information from internet, self-learning on marketing from various sources; 2) cluster knowledge sharing and use of technologies pattern such as meeting and sharing information and knowledge to others use of technology; 3) coaching pattern such as entrepreneur supervise operation and giving coaching at work.

Keywords: Thai skilled labors, Orchid industry, Coaching

บทนำ

ประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกดอกกล้วยไม้เขตร้อนเป็นอันดับหนึ่งของโลก แต่ผู้ประกอบการและเกษตรกรผู้ปลูกกล้วยไม้ยังคงประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ ด้านการผลิต ด้านการแปรรูป ด้านการตลาด และด้านการส่งออก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านการผลิต ได้แก่ (1) การใช้สารป้องกันและกำจัดโรคแมลงศัตรูพืช ไม่ถูกต้องและเหมาะสม (2) ขาดการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อ

ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตให้สม่ำเสมอและยืดอายุการเก็บรักษา รวมทั้งการเพิ่มผลผลิต (3) ขาดการพัฒนาพันธุ์ใหม่ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง (4) ปริมาณผลผลิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เนื่องจากธรรมชาติในช่วงฤดูฝน กลัวภัยน้ำสูกุลหวายให้ดอกมาก ทำให้ผลผลิตและราคาตกต่ำ แต่ในช่วงฤดูแล้ง ผลผลิตไม่เพียงพอสำหรับความต้องการของผู้บริโภคในต่างประเทศ (5) ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะปุ๋ย สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชมีราคาสูงขึ้นมาก ในขณะที่ราคาผลผลิตคงที่หรือต่ำลง และบางครั้งคุณภาพของสารเคมีไม่ได้ตามมาตรฐาน (6) ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะในการดูแลรักษากล้วยไม้อย่างถูกต้อง (7) แหล่งผลิตบางส่วนมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม ทั้งปัญหาน้ำท่วม มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งน้ำเสียและมลพิษทางอากาศ ทำให้กล้วยไม้เติบโตช้า ต้นไม้สมบูรณ์ให้ผลผลิตต่ำ ส่วนที่อยู่ใกล้ชุมชนไม่สามารถใช้สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชได้อย่างเต็มที่ ด้านแปรรูปขาดการพัฒนาเทคโนโลยีการประดิษฐ์และแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่ทำให้มีมูลค่าสูงขึ้น ด้านการตลาด (1) ขาดตลาดกลางกล้วยไม้ที่มีมาตรฐาน ทำให้ดอกกล้วยไม้เสื่อมคุณภาพเร็ว มีผลทำให้ราคาต่ำ (2) ขาดข้อมูลความต้องการของตลาดในเชิงลึก ทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตลาดใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ขาดการส่งเสริมตลาดกล้วยไม้ไทยในต่างประเทศอย่างจริงจัง (4) ระยะเวลาขนส่งทางเครื่องบินในช่วงเทศกาลที่ต่างประเทศต้องการใช้กล้วยไม้มาก มีไม่เพียงพอ ทำให้เสียโอกาสในการส่งออก และค่าระยะเวลาขนส่งของไทยมีราคาแพง ทำให้ต้นทุนการส่งออกเพิ่มขึ้น (5) การรณรงค์ก่อนการส่งออก มีผลทำให้ดอกกล้วยไม้บางพันธุ์มีคุณภาพต่ำลงเมื่อถึงมือผู้บริโภค ด้านการส่งออก (1) ประเทศคู่ค้าใช้มาตรการกีดกันทางการค้า (2) ปัญหาคุณภาพดอกกล้วยไม้ต่ำ ที่ได้รับแจ้งจากประเทศปลายทาง

จากปัญหาของอุตสาหกรรมกล้วยไม้ที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการผลิต การแปรรูป และการส่งออก ล้วนต้องการการดำเนินการจัดการแรงงาน ความรู้ความสามารถ ดังนั้น การพัฒนาแรงงานความรู้ความสามารถ จึงมีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย จึงควรที่จะศึกษาเรื่องนี้

วัตถุประสงค์

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการพัฒนาแรงงานความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้

การออกแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง ประมาณ 150 ชุด โดยผู้ตอบ คือ ผู้ใช้แรงงานความรู้ ซึ่งหมายถึง บุคลากรในอุตสาหกรรมกัญชงกัญชามีไทยที่มีความรู้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. หรือปริญญาตรีในพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี สมุทรสาคร และเพชรบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์อันดับ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย นอกจากนี้ใช้แบบสำรวจเพื่อศึกษาคูณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบกับกลุ่มแรงงานความรู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน และทดสอบความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ให้ได้ความเชื่อไม่ต่ำกว่า ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมกัญชงกัญชามีไทย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านกัญชงกัญชามีไทย วิเคราะห์เนื้อหาประกอบด้วยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะคุณลักษณะแรงงานความรู้ความสามารถ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาแรงงานความรู้เข้าสู่อุตสาหกรรมกัญชงกัญชามีไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

จะได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ความสามารถ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาแรงงานความรู้เข้าสู่อุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) สมรรถนะการทำงาน และ (3) คุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2548, หน้า 312) อธิบายความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่หนึ่ง Nadler (อ้างถึงใน นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2548, หน้า 312) ให้นิยามว่า เป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ ได้แก่ **การฝึกอบรม** เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันโดยมีเป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที **การศึกษา** เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต **การพัฒนา** เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดที่สอง Gilley และ Egglard (อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์, 2548, หน้า 131) ให้นิยามว่า การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ (1) การพัฒนาบุคคล (2) การพัฒนาสายอาชีพ (3) การพัฒนาองค์กร

แนวคิดที่สาม Woolner (อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์, 2548, หน้า 314) ให้ความหมายว่า การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน ได้แก่ (1) ระดับบุคคล (2) ระดับกลุ่มหรือทีม ผู้ปฏิบัติงาน (3) ระดับระบบโดยรวม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) ในอดีตกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ (2) ปัจจุบันกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และ (3) ในอนาคตกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือขีดความสามารถในการทำงาน เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ผู้ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้แล้วจึงศึกษาว่า บุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานแตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (จิระประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58)

ในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะ McClelland ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” คือ “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ

ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ” เขาอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่า เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งลอยอยู่ในน้ำ แบบจำลองภูเขาน้ำแข็งโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำร้อยละ 20-30 ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา และส่วนของทักซ์ “ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ กับทฤษฎีปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักซ์ได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (ซูซีย์ สมितिไกร, 2550, หน้า 29)

McClelland (1973) กล่าวว่า “Intelligence Quotient: IQ” หรือระดับสติปัญญาไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวนั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ

Richard Boyatzis (1982) ได้นิยาม “สมรรถนะ” ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักซ์ไม่ใช่พฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมากเนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดจากเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน

McLagan (1989) ได้สรุปลักษณะสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้
1) สมรรถนะตามลักษณะงาน แบ่งออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ เช่น งานทำความสะอาดพื้น งานย่อย คือ เลือกไม้กวาด ความสามารถใน

การเลือกใช้ไม้กวาดที่จะให้ประโยชน์สูงสุด 2) สมรรถนะตามลักษณะของผลการกระทำ สมรรถนะนี้ต้องค้นคว้าความต้องการของลูกค้าทั้งภายในภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือบริการ แบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ กำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผลที่ได้จะสามารถออกแบบผลผลิต กำหนดเป็นพิมพ์เขียว ความต้องการของลูกค้าและแบบจำลองผลผลิต 3) สมรรถนะความรู้ ทักษะและทัศนคติ คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกว่า คน ๆ นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง โดยใช้สมรรถนะที่จะแสดงถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การกำหนดเป้าหมาย การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดความสำคัญในการทำงาน 4) สมรรถนะตามลักษณะเด่นของแต่ละคนที่มีอยู่ เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของขีดความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องยากมากที่จะเจาะจงว่า เป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำ จะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ เป็นต้น

จะเห็นว่า สมรรถนะเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ แต่ความรู้โดด ๆ ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ เช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็น “ความรู้” แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น จึงถือว่าเป็น “สมรรถนะ”

คุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 13) ศึกษาคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ สรุปเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติด้านร่างกาย คือ ผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง มีการพัฒนาการในด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย 2) มิติด้านจิตใจ คือ ผู้ที่รู้จักและเข้าใจ

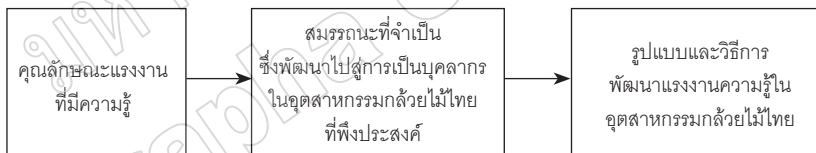
ตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี 3) มิติด้านความรู้ คือ เป็นผู้ที่สามารถรู้ลึกในแก่นสาระของวิชาความรู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ และเป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ไกล โดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึง 4) มิติด้านทักษะความสามารถ คือ ผู้ที่มีทักษะในด้านการคิด การสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางสังคม การอาชีพ ทางสุนทรียะ และทักษะการจัดการที่ดี

นอกจากนี้มีการศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้แนวทางคลัสเตอร์ โดยศึกษาคลัสเตอร์กล้วยไม้จังหวัดราชบุรี พบว่า กลุ่มกล้วยไม้จังหวัดราชบุรี ได้ใช้แนวทางคลัสเตอร์ในการพัฒนาความเก่งของเกษตรกรผู้ปลูกเลี้ยง ซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพกล้วยไม้สวนกล้วยไม้ การตลาด การจำหน่ายกล้วยไม้ได้ปริมาณและราคาสูงขึ้น คุณภาพชีวิตของเกษตรกรและครอบครัวดีขึ้น โดยใช้แนวทางการพบปะ ประชุมกลุ่มและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรและแรงงานด้านกล้วยไม้ โดยกลุ่มได้มีการทำความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจัดทำหลักสูตร “เทคโนโลยีกล้วยไม้” ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เปิดทำการสอนในปีการศึกษา 2547 ที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรีเป็นแห่งแรก โดยใช้สวนกล้วยไม้ของสมาชิกเป็นแหล่งศึกษาฝึกงานของอาจารย์และนักศึกษา กลุ่มบุคลากรที่เข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมาจากเครือข่ายกล้วยไม้ในห่วงโซ่ของการผลิต ได้แก่ กลุ่มเครือข่ายชาวสวนกล้วยไม้ ชัฟฟลายเออร์ ผู้ส่งออกต้นกล้วยไม้และดอกกล้วยไม้ นักวิจัยด้านกล้วยไม้ เจ้าหน้าที่จากภาครัฐ นักจัดดอกไม้ การขนส่ง กลุ่มเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อกล้วยไม้และสมาชิกกลุ่มผู้ปลูกเลี้ยงกล้วยไม้ จัดทำบันทึกข้อตกลงและความร่วมมือกับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรีและขอใช้พื้นที่ว่างเปล่าของวิทยาลัยฯ จัดทำสถานที่ฝึกงานของนักศึกษา และเป็นสถานประกอบการของผู้ปลูกเลี้ยงกล้วยไม้ จำนวน 200 ไร่ และจัดทำโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนจัดการศึกษาโครงการศึกษาทดลองต้นแบบการเพาะปลูกกล้วยไม้ เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาเกษตรด้านกล้วยไม้ เป็นสถานประกอบการของภาคเอกชน และโครงการแก้แค้น้อย ให้นักศึกษาเกษตรที่สำเร็จการศึกษาศาखाเทคโนโลยีกล้วยไม้

ได้เป็นเจ้าแกนน้อยตัวจริง โดยมีภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน และมีคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมอาชีพและพัฒนากล้วยไม้ เป็นผู้คัดเลือกนักศึกษาเข้าโครงการเพื่อสร้างผู้ประกอบการใหม่ในอนาคต (บุญอนันต์ พันัญทรัพย์, 2554, หน้า 39-41)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ขอนำเสนอกรอบแนวคิด โดยเริ่มสร้างแนวคิดจากการพัฒนาแรงงานความรู้เข้าสู่อุตสาหกรรมกล้วยไม้ ว่าควรมีมิติความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติต่องานเชิงบวก สนใจเรียนรู้และนำเสนอรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ ดังนี้



ผลการศึกษา

ขอนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย 2) รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย 3) การพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

จากตัวแปรคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย จำนวน 23 ประการ ตัวแปรที่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นในระดับมากที่สุด 20 ประการ ได้แก่ (1) มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รักษาเวลา (2) ซื่อสัตย์ ขยัน ประหยัด (3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน (4) มีใจรักในอาชีพของตนเอง (5) มีความรับผิดชอบสูง (6) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา (7) ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน (8) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงาน (9) ทำงานหนัก อดทน ทุ่มเท ขยัน (10) ผู้ประกอบการ

ให้ความไว้วางใจให้ทำงานแทน (11) รู้จักสังเกตเพื่อแก้ไขปรับปรุง (12) มีความรู้เบื้องต้นในงานกล้วยไม้ (13) ไม่เข้ามาทำงานเพียงเพื่อทดลองงาน (14) ใฝ่เรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา (15) เตรียมตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง (16) หมั่นหาประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ในงาน (17) ฝึกทักษะในการทำงานได้รวดเร็ว (18) ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง (19) รู้จักการสอนงาน แนะนำงาน ควบคุมงาน และ (20) มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.53, 2.53, 2.51, 2.48, 2.48, 2.44, 2.41, 2.38, 2.37, 2.37, 2.35, 2.35, 2.34, 2.33, 2.33, 2.32, 2.32, 2.30, 2.30 และ 2.28 ตามลำดับ)

ตัวแปรอีก 3 ประการ กลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ (1) มีความมั่นใจในตนเอง (2) พร้อมรับเอาเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (3) มีความรู้ด้านการตลาดกล้วยไม้ที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 2.19, 2.14 และ 1.97 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์แรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รักษาเวลา	2.53	0.58
2. ซื่อสัตย์ ขยัน ประหยัด	2.53	0.58
3. มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน	2.51	0.52
4. มีใจรักในอาชีพของตนเอง	2.48	0.57
5. มีความรับผิดชอบสูง	2.48	0.53
6. ให้ความร่วมมือในการทำงานกับ ผู้บังคับบัญชา	2.44	0.49
7. ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน	2.41	0.64
8. ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงาน	2.38	0.49
9. ทำงานหนัก อดทน ทุ่มเท ขยัน	2.37	0.55
10. ผู้ประกอบการให้ความไว้วางใจ ให้ทำงานแทน	2.37	0.48
11. รู้จักสังเกต เพื่อแก้ไขปรับปรุง	2.35	0.66
12. มีความรู้เบื้องต้นในงานกล้วยไม้	2.35	0.74
13. ไม่เข้ามาทำงานเพียงเพื่อทดลองงาน	2.34	0.68
14. ไม่เรียนรู้ หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา	2.33	0.64
15. เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	2.33	0.64
16. หมั่นหาประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ในงาน	2.32	0.64
17. ฝึกทักษะในการทำงานได้รวดเร็ว	2.32	0.55
18. ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง	2.30	0.66
19. รู้จักการสอนงาน แนะนำงาน ควบคุมงาน	2.30	0.59
20. มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์	2.28	0.61
21. มีความมั่นใจในตนเอง	2.19	0.63
22. พร้อมรับเอาเทคโนโลยีมาใช้ในงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	2.14	0.74
23. มีความรู้ด้านตลาดกล้วยไม้ที่ชัดเจน	1.97	0.76
N= 120		

นำตัวแปรคุณสมบัตินี้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นด้วย ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 2.28-2.53 มาทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือเป็นปัจจัยเดียวกัน จากการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิเคราะห์ปัจจัยหรือไม่ พบว่า ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin มีค่าเท่ากับ 0.85 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับดี

จากตารางที่ 1 จำนวนตัวแปรปัจจัย 20 ตัวแปร มีปัจจัยที่มีค่าความผันแปรที่สามารถอธิบายได้ 3 ปัจจัย (ค่า Eigenvalue มากกว่า 1) สามารถอธิบายการผันแปรได้ทั้งสิ้น ร้อยละ 76.24 คือ

- **ปัจจัยที่ 1 ด้านวุฒิภาวะของแรงงาน** ค่า Eigenvalue มีค่า 12.15 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูลได้ดีมากที่สุด ร้อยละ 60.74 ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ (1) ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน (2) ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง (3) มีความรู้เบื้องต้นในงานกล้วยไม้ (4) ไม่เข้ามาทำงานเพียงเพื่อทดลองงาน (5) หมั่นหาประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ในงาน (6) มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รักษาเวลา (7) รู้จักสังเกตเพื่อแก้ไขปรับปรุง (8) รู้จักสอนงาน แนะนำงาน ควบคุมงาน (9) ฝึกทักษะในการทำงานได้รวดเร็ว (10) มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์

- **ปัจจัยที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ** ค่า Eigenvalue 1.69 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูล ได้ร้อยละ 8.46 และอธิบายการผันแปรสะสม 2 ปัจจัย ได้ร้อยละ 69.21 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา (2) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงาน (3) ผู้ประกอบการให้ความไว้วางใจให้ทำงานแทนได้ (4) ทำงานหนัก อุตุน ทุ่มเท ชยัน (5) มีความรับผิดชอบสูง (6) ใฝ่เรียนรู้ หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

- **ปัจจัยที่ 3 ด้านทัศนคติต่อการทำงาน** ค่า Eigenvalue 1.41 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูลได้ร้อยละ 7.03 และอธิบายการผันแปรสะสม 3 ปัจจัย ได้ร้อยละ 76.24 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน (2) มีใจรักในอาชีพของตนเอง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณสมบัติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน
ความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

ปัจจัย	Factor Loading	Eigenvalues	% of Variance Explained	Cumulative % of Explained
1. ด้านวุฒิภาวะของแรงงาน		12.15	60.74	60.74
1.1 ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน	0.84			
1.2 ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง	0.82			
1.3 มีความรู้เบื้องต้นในงานกล้วยไม้	0.80			
1.4 ไม่เข้ามาทำงานเพียงเพื่อทดลองงาน	0.79			
1.5 หมั่นหาประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ ในงาน	0.77			
1.6 มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รักษาเวลา	0.68			
1.7 รู้จักสังเกต เพื่อแก้ไขปรับปรุง	0.68			
1.8 รู้จักการสอนงาน แนะนำงาน ควบคุมงาน	0.66			
1.9 ฝึกทักษะในการทำงานได้รวดเร็ว	0.66			
1.10 มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์	0.64			
2. ด้านความรับผิดชอบ		1.69	8.464	69.21
2.1 ให้ความร่วมมือในการทำงาน กับผู้บังคับบัญชา	0.88			
2.2 ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีม	0.84			
2.3 ผู้ประกอบการให้ความไว้วางใจ ให้ทำงานแทนได้	0.74			
2.4 ทำงานหนัก อดทน ทุ่มเท ขยัน	0.69			
2.5 มีความรับผิดชอบสูง	0.66			
2.6 ใฝ่เรียนรู้ หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา	0.64			
3. ด้านทัศนคติต่อการทำงาน		1.41	7.03	76.24
3.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน	0.83			
3.2 มีใจรักในอาชีพของตนเอง	0.76			

N=120 Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotation Method :Varimax with Kaiser Normalization

รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

จากรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานมีความรู้ จำนวน 15 ประการ กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นในระดับมากที่สุด 6 ประการ ได้แก่ (1) ผู้ประกอบการเป็นผู้สอนงาน (2) เครื่องข่ายของกลุ่มกล้วยไม้ไม่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมงาน (4) เรียนรู้จากการปฏิบัติในงานอย่างต่อเนื่อง (5) ผู้ประกอบการมอบหมายงานรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และ (6) ใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 2.48, 2.45, 2.39, 2.38, 2.34 และ 2.29 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นต่อการพัฒนาแรงงานความรู้ ในระดับมาก 9 ประการ ได้แก่ (1) มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจากองค์กรที่จัดฝึกอบรม (2) หน่วยงานภาครัฐจัดให้ความรู้ (3) กลุ่มกล้วยไม้จัดฝึกอบรมในสวนกล้วยไม้ (4) เรียนรู้การตลาดจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการแนะนำ (5) เรียนรู้การตลาดด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ (6) ให้มีองค์กร/ สมาคม/ กลุ่มจัดให้ความรู้ (7) ส่งเข้าร่วมฟังการจัดให้ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ (8) ติดตามข่าวจากองค์กรต่าง ๆ (9) ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (ค่าเฉลี่ย 2.23, 2.20, 2.18, 2.18, 2.17, 2.16, 2.16, 2.11 และ 2.01 ตามลำดับ) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงาน ความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานที่ใช้แรงงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ผู้ประกอบการเป็นผู้สอนงาน	2.48	0.55
2. เครือข่ายของกลุ่มกล้วยไม้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.45	0.65
3. ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุม	2.39	0.57
4. เรียนรู้จากการปฏิบัติในงานอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.54
5. ผู้ประกอบการมอบหมายงานรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	2.34	0.57
6. ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.29	0.60
7. มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจากองค์กรที่จัดฝึกอบรม	2.23	0.63
8. หน่วยงานภาครัฐจัดให้ความรู้	2.20	0.75
9. กลุ่มกล้วยไม้จัดฝึกอบรมในสวนกล้วยไม้	2.18	0.68
10. เรียนรู้การตลาดจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการแนะนำ	2.18	0.67
11. เรียนรู้การตลาดด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ	2.17	0.63
12. เมืองคึก/ สมาคม/ กลุ่มจัดให้ความรู้	2.16	0.62
13. ส่งเข้าร่วมฟังการจัดให้ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ	2.16	0.62
14. ติดตามข่าวจากเอกสารเผยแพร่จากองค์กรต่าง ๆ	2.11	0.58
15. ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	2.01	0.69
N=120		

ทั้งนี้ โดยนำตัวแปรรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานที่มีความรู้ ที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นด้วย ในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.01-2.48 มาทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือเป็นปัจจัยเดียวกัน จากการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลว่า มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยหรือไม่ พบว่า ให้ค่า Kaiser-Meyer-Olkin มีค่าเท่ากับ 0.79 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับปานกลางค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4 จำนวนตัวแปรปัจจัย 15 ตัวแปร มีปัจจัยที่มีค่าความผันแปรที่สามารถอธิบายได้ 3 ปัจจัย (ค่า Eigenvalue มากกว่า 1) สามารถอธิบายการผันแปรได้ทั้งสิ้นร้อยละ 74.19 คือ

• **ปัจจัยที่ 1 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง** ค่า Eigenvalue 8.29 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูลได้ดีมากที่สุด ร้อยละ 55.32 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (2) เรียนรู้การตลาดด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ (3) มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจากองค์กรที่จัดฝึกอบรม (4) ส่งเข้าร่วมฟังการจัดให้ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ (5) ติดตามข่าวจากเอกสารเผยแพร่จากองค์กรต่าง ๆ (6) เรียนรู้การตลาดจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการแนะนำ

• **ปัจจัยที่ 2 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายและใช้เทคโนโลยี** ค่า Eigenvalue 1.56 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูลได้ร้อยละ 65.74 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) เครือข่ายของกลุ่มกล้วยไม้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2) ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนือง (4) หน่วยงานภาครัฐจัดให้ความรู้ (5) มีองค์กร/ สมาคม/ กลุ่มจัดให้ความรู้

• **ปัจจัยที่ 3 ด้านการสอนแนะนำงาน** ค่า Eigenvalue 1.23 สามารถอธิบายความผันแปรของข้อมูลได้ร้อยละ 8.45 และอธิบายการผันแปรสะสม 2 ปัจจัย ได้ร้อยละ 74.19 ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมงาน (2) ผู้ประกอบการเป็นผู้สอนงาน (3) ผู้ประกอบการมอบหมายงานรับผิดชอบต่อเนื่อง

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยรูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ใน
อุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

ปัจจัย	Factor Loading	Eigenvalues	% of Variance Explained	Cumulative % of Explained
1. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง		8.29	55.32	55.32
1.1 ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต	0.84			
1.2 เรียนรู้การตลาดด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ	0.79			
1.3 มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจากองค์กรที่จัดฝึกอบรม	0.74			
1.4 ส่งเข้าร่วมฟังการจัดให้ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ	0.70			
1.5 ติดตามข่าวสารจากเอกสารเผยแพร่จากองค์กรต่าง ๆ	0.69			
1.6 เรียนรู้การตลาดจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการแนะนำ	0.66			
2. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายและใช้เทคโนโลยี		1.56	10.42	65.74
2.1 เครือข่ายของกลุ่มกล้วยไม้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.86			
2.2 ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.72			
3. ด้านการสอนแนะนำงาน		1.27	8.45	74.19
3.1 ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมงาน	0.87			
3.2 ผู้ประกอบการเป็นผู้สอนงาน	0.74			
3.3 ผู้ประกอบการมอบหมายงานรับผิดชอบต่อเนื่อง	0.74			

N=120 Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

การพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

จากการสัมภาษณ์ผู้จ้างแรงงานเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานความรู้ พบว่า แรงงานหลักที่สำคัญสำหรับอุตสาหกรรมกล้วยไม้ คือ แรงงานฝีมือเพราะเป็นผู้สัมผัสกับดอกไม้โดยตรง ดังนั้น คุณภาพของกล้วยไม้จะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับแรงงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก คุณลักษณะสำคัญของแรงงานฝีมือ ประกอบด้วย มีใจรักดอกไม้เป็นพื้นฐาน ต้องมีความรู้ในลักษณะประจำตัวของกล้วยไม้แต่ละสายพันธุ์ เพราะกล้วยไม้แต่ละสายพันธุ์มีความแข็งแรงคงทนต่างกัน ต้องมีความรู้เกี่ยวกับโรคพืชและแมลงศัตรูพืช มีความละเอียดอ่อนในการสัมผัสดอกไม้ให้ช้ำน้อยที่สุด มีความรวดเร็ว อดทนต่องานกลางแจ้งกลางแจ้ง กระจับกระจ่างในงาน แรงงานฝีมือในแหล่งผลิต แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แรงงานที่อยู่ในพื้นที่ปลูกเลี้ยง จะต้องตัดดอกไม้ คัดเกรด แยกขนาดดอกไม้ บรรจุลงหีบห่อเพื่อเคลื่อนย้ายจากสวนไปยังโรงบรรจุภัณฑ์ แรงงานที่โรงบรรจุผลิตภัณฑ์ เช่น แผนกควบคุมคุณภาพ (Quality Control: QC) จะต้องตรวจสอบโรคพืชและแมลงที่อาจติดมากับกล้วยไม้ แผนกห่อดอกไม้ และแผนกบรรจุกล่อง 2) แรงงานเทคนิค จะเป็นกลุ่มช่างซ่อมบำรุงช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ต้องมีความรู้เฉพาะทางนั้น ๆ รู้จักเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มีความทนทาน คำนวณค่าแก่การลงทุน มีความรับผิดชอบคอยหมั่นตรวจสอบและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพราะวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีราคาแพง สามารถเปิดช่องให้มีการคดโกงได้ (ทิพากร แสงอุทัย, 2555, สัมภาษณ์)

ผู้จ้างแรงงานอีกท่าน แสดงความคิดเห็นว่า ในแหล่งผลิตบางแห่งพัฒนาแรงงานฝีมือมาจากแรงงานระดับล่าง (ไร้ฝีมือ) โดยการสอนงานจากผู้ประกอบการ แรงงานบางคนเป็นคนในพื้นที่ แม้จะไม่มีโอกาสทางการศึกษาระดับสูงในวิชาชีพจนถึงปริญญาตรี แต่มีคุณลักษณะเป็นคนขยัน ใฝ่รู้ ซื่อสัตย์ และใฝ่รู้ ก็จะพัฒนาตนเองจากการปฏิบัติตามคำสั่งผู้ประกอบการอย่างเคร่งครัด และรายงานผู้ประกอบการเมื่อมีปัญหาหรือสังเกตเห็นอะไรในแหล่งผลิตที่ผิดปกติ งานบางอย่างที่ทำเป็นประจำก็ทำทันที เช่น มีหนุ่ ศัตรูพืช ในสวน เป็นต้น แรงงานเหล่านี้ก็จะได้รับการยกระดับเป็นหัวหน้างาน บางคนมีใจรัก มีทุน ก็ออกไปทำกิจการของตนเองก็มี (สุวิทย์ แสงเทียน, 2555, สัมภาษณ์)

ผู้ประกอบการของบริษัท เอ็กซ์เซลออร์คิดส์ จำกัด อธิบายเพิ่มเติมว่าการพัฒนาแรงงานต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่เป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีใจรักในสิ่งที่ทำ โดยจัดให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้านและรู้จริงในสาขางานนั้น ๆ และสร้างกลไกขององค์กรให้บุคลากรเหล่านั้นรักและผูกพันในองค์กร เพื่อให้เขามีความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและล้มเหลว และผลกระทบที่จะตามมาหากปฏิบัติงานผิดพลาด อีกทั้งกำหนดบทบาทและให้อำนาจการตัดสินใจในแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งประกันความสำเร็จของภารกิจ โดยมีกระบวนการในการตรวจสอบและวัดผลงาน เพื่อเป็นหลักประกันในการให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถและผลงานที่ประจักษ์ และให้สวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การงานนั้น ๆ ตลอดจนสิทธิที่พึงได้รับและบำเหน็จรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่และพร้อมที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สำหรับผู้ประกอบการที่เป็นผู้ปลูกเลี้ยงและส่งออกที่ไม่ได้ดำเนินการในรูปแบบบริษัท ผู้ประกอบการจะเป็นผู้คัดเลือกแรงงาน สอนงาน ควบคุมงาน ซึ่งสวัสดิการขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน แรงงานจะอยู่นานหรือไม่นานขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการจะมีแนวทางอย่างไร ที่จะทำให้แรงงานอยู่ได้นานโดยที่แรงงานเหล่านั้นกลายเป็นแรงงานฝีมือและหัวหน้างาน ผู้ประกอบการก็จะมีแนวทางในการเอาใจใส่ดูแลที่จะผูกใจให้ทำงานร่วมกัน เช่น มีที่พักให้ฟรี มีการจัดรถรับ-ส่งเพื่อซื้อของอุปโภค บริโภค เพิ่มค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นตามความสามารถ การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ เป็นต้น

สรุปผลการศึกษา

ในส่วนนี้ ขอนำเสนอการสรุปผลการศึกษาในภาพรวมโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย และ รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย ส่วนที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย

ควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ด้านวุฒิภาวะของแรงงาน ได้แก่ ใส่ใจในรายละเอียดของงานทุกขั้นตอน ทำงานเสมือนเป็นกิจการของตนเอง มีความรู้เบื้องต้นในงาน กล้าขี้ไม่เข้ามาทำงานเพียงเพื่อทดลองงาน หมั่นหาประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ในงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา รักษาเวลา รู้จักสังเกตเพื่อแก้ไขปรับปรุง รู้จักสงวนงาน แนะนำงาน ควบคุมงาน ฝึกทักษะในการทำงานได้รวดเร็ว มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์ 2) ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงาน ผู้ประกอบการให้ความไว้วางใจให้ทำงานแทนได้ ทำงานหนัก อุตุน ทุ่มเท ขยัน มีความรับผิดชอบสูง และใฝ่เรียนรู้ หากความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา 3) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน ได้แก่ มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานแต่ละวัน มีใจรักในอาชีพของตนเอง ส่วนที่ 2 รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงงาน ความรู้ในอุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทย โดยสรุปรูปแบบและวิธีพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ มี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี 6 วิธี ได้แก่ 1.1) ติดตามข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต 1.2) เรียนรู้การตลาดด้วยตนเองจากแหล่งต่าง ๆ 1.3) มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจากองค์กรที่จัดฝึกอบรม 1.4) ส่งเข้าร่วมฟังการจัดให้ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ 1.5) ติดตามข่าวสารจากเอกสารเผยแพร่จากองค์กรต่าง ๆ 1.6) เรียนรู้การตลาดจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการแนะนำ 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายและกาใช้เทคโนโลยี ได้แก่ 2.1) เครือข่ายของกลุ่มกล้วยไม้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.2) ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.3) เรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2.4) หน่วยงานภาครัฐจัดให้ความรู้ และ 2.5) มีองค์กร/สมาคม/กลุ่มจัดให้ความรู้ 3) ด้านการสอนแนะนำงาน ได้แก่ ผู้ประกอบการเป็นผู้ควบคุมงาน ผู้ประกอบการเป็นผู้สอนงาน และผู้ประกอบการมอบหมายงานรับผิดชอบต่อเนื่อง

อภิปรายผล

บทความวิจัยในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานความรู้ ที่ว่าแรงงานเหล่านี้ควรมีพื้นฐานด้านวุฒิภาวะ เช่น ความสนใจและใส่ใจในงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การจะได้แรงงานที่มีคุณภาพเหล่านี้ได้มีหลายมิติที่ต้องมอง เริ่มตั้งแต่มิติการคัดเลือกแรงงานที่ต้องมีประสิทธิภาพที่สุดและ

รักษาแรงงานที่ดีไว้ให้อยู่กับงานให้นาน มิติการสร้างสภาวะแวดล้อมหรือบรรยากาศของการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานมิติด้านรางวัลและสิ่งตอบแทน เช่น รางวัลหรือสิ่งจูงใจมีหลายประเภทไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือทรัพย์สิน การให้คำชมเชย ใบประกาศเกียรติคุณ การให้อำนาจการตัดสินใจ การให้โอกาสในการทำงานที่สำคัญ ๆ เหล่านี้ก็ถือว่าเป็นการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ดีขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง มิติโอกาสที่ท้าทาย เช่น โอกาสในการทำงานใหม่ หรือความริเริ่ม หรือการให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีภาวะรับผิดชอบมากขึ้น ก็เป็นการสร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ในชีวิตการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

ส่วนการพัฒนาบุคลากรกล้วยไม้ในองค์กรที่ไม่ได้จัดอยู่ในรูปบริษัท พบว่าเป็นการพัฒนาผู้ประกอบการเป็นหลัก โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์ สมาคม ชมรม แล้วเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการผลิต การขยายพันธุ์ การตลาด การใช้นุ้ย ยา โรค แมลง การปรับปรุงเครื่องปลูก เป็นต้น สำหรับกลุ่มที่ใกล้ชิดกับผู้ส่งออกผู้ประกอบการก็จะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ส่งออก ทั้งด้านการตลาด การทดลองปรับปรุงพันธุ์ และข้อตกลงกฎหมาย ข้อห้ามต่าง ๆ ของประเทศที่ส่งกล้วยไม้ไป ซึ่งวิธีการนี้ก็คือว่าเป็นแนวทางที่ควรส่งเสริม เพราะว่าจะเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากวิธีที่กล่าวมาแล้ว ยังมีความพยายามสร้างผู้ประกอบการใหม่และพัฒนาไปสู่แรงงานความรู้ที่มีฝีมือ ซึ่งมีลักษณะของการสร้างเล็คใหม่เพื่อสืบทอดอุตสาหกรรมกล้วยไม้ เพื่อให้เข้าใจอดีต ปัจจุบัน และการก้าวไปสู่อนาคตที่มั่นคง โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ต่อจากการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ซึ่งได้มีการดำเนินการที่วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี รูปแบบนี้น่าจะมีการนำไปเป็นแบบอย่างในวิชาชีพอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมกุหลาบ อุตสาหกรรมโคนม

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ จึงมีข้อเสนอแนะรูปแบบและวิธีการคัดเลือกแรงงานความรู้เข้าสู่อุตสาหกรรมกล้วยไม้ ดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาเครื่องมือหลักในการคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบ ประกอบด้วยเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เพื่อวัดคุณลักษณะ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ประหยัด การรับรู้ ทักษะคิด ความสนใจ บุคลิกภาพ การปรับตัว

และจริยธรรม เป็นต้น จากนั้นนำเครื่องมือหลักเพื่อวัดทักษะในการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นโดยนำไปทดสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้และนำเครื่องมือไปใช้ในการคัดเลือกคน 2) นำคุณลักษณะมาสร้างเป็นสมรรถนะหลักที่ต้องการให้เกิดในบุคคลและสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่กำหนด 3) มีแบบวัดประเมินตลอดเวลาทั้งการสังเกต การพูดคุย และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการประเมิน 4) มีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนานุคลากรสู่อุตสาหกรรมกล้วยไม้ไทยที่มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: เติ้า.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพยากร แสงอุทัย. (2555, 2 กุมภาพันธ์). *เจ้าของธุรกิจ*. สัมภาษณ์.
- นิสदारก เวชยานนท์. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญอนันต์ พิณภัทรชัย. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้แนวทางคลัสเตอร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่ประสงค์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุวิทย์ สงเทียน. (2555, 10 กุมภาพันธ์). *เจ้าของธุรกิจ*. สัมภาษณ์.
- Boyatzis, R. (1982). *Management and Decision-making*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- McClelland, C. D. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McLagan, Patricia A. (1989). *Models for HRD Practice: the Practitioner's Guide*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.